

4



KONZERNLAGEBERICHT NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

<u>ESRS 2 – Allgemeine Angaben</u>	151
<u>ESRS E1 – Klimawandel</u>	190
<u>ESRS E2 – Umweltverschmutzung</u>	215
<u>ESRS E3 – Wasser- und Meeresressourcen</u>	225
<u>ESRS E4 – Biologische Vielfalt und Ökosysteme</u>	232
<u>ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft</u>	245
<u>EU-Taxonomie</u>	265
<u>ESRS S1 – Eigene Belegschaft</u>	270
<u>ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</u>	320
<u>ESRS S3 – Betroffene Gemeinschaften</u>	359
<u>ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer</u>	375
<u>ESRS G1 – Unternehmensführung</u>	393

ESRS 2

Allgemeine Angaben

Das Jahr 2024 markiert einen wichtigen Meilenstein für adidas und seine lange Geschichte der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Wir berichten freiwillig nach den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den entsprechenden European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Als Ergebnis unseres Prozesses der doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir für jeden themenbezogenen ESRS-Standard wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities – IROs) ermittelt, die zur Offenlegung aller ESRS-Nachhaltigkeitsthemen führen:

 **ESRS 2**
Allgemeine Angaben

adidas berichtet über sämtliche ESRS-Standards, einschließlich wesentlicher IROs.

 **ESRS E1**
Klimawandel

Der Großteil der Treibhausgasemissionen entsteht in der vorgelagerten Wertschöpfungskette – Rohstoffe und Fertigung.

 **ESRS S1**
Eigene Belegschaft

adidas legt größten Wert auf das Wohlergehen der eigenen Beschäftigten.

 **ESRS G1**
Unternehmensführung

Eine angemessene Unternehmensführung ist für adidas unerlässlich.

 **ESRS E2**
Umweltverschmutzung

Die Hauptauswirkungen treten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette auf – Fertigung.

 **ESRS S2**
Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Es ist wichtig, die Rechte der Beschäftigten in unserer Wertschöpfungskette zu schützen.

 **ESRS E3**
Wasser- und Meeresressourcen

Die Hauptauswirkungen treten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette auf – Fertigung.

 **ESRS S3**
Betroffene Gemeinschaften

Es ist wichtig, die Menschenrechte der Beschäftigten und der Gemeinschaften in unserer Wertschöpfungskette zu schützen.

 **ESRS E4**
Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Die Hauptauswirkungen treten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette auf – natürliche Materialien.

 **ESRS S4**
Verbraucher und Endnutzer

Wir stellen unsere Konsument*innen in den Mittelpunkt unseres gesamten Handelns.

 **ESRS E5**
Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die Hauptauswirkungen treten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette auf – Ressourcennutzung und fehlende kreislaufwirtschaftliche Infrastrukturen in der Branche.

 Verpflichtende Berichterstattung

 adidas zu den IROs im Zusammenhang mit den ESRS-Standards



Prozess der Beurteilung der doppelten Wesentlichkeit (Double Materiality Assessment - DMA)

1	2	3	4
<p>Vorbereitung</p> <ul style="list-style-type: none">- Aktualisierung der bisherigen DMA-Methodologie in enger Zusammenarbeit mit dem Enterprise Risk Management Team- Entwicklung eines strukturierten Bewertungssystems und von Schwellenwerten – Gewährleistung der Konsistenz mit der internen Risikobewertung- Erstellung einer langen Liste von Nachhaltigkeitsthemen basierend auf den ESRS und zusätzlicher bereichsspezifischer Themen- Einbeziehung von Fachexpert*innen in den Prozess	<p>Workshops</p> <ul style="list-style-type: none">- Durchführung verschiedener Workshops zur Sammlung von Informationen und Bewertung aller ESRS-Themen, -Unterthemen und -Unterunterthemen- Evaluierung von und Abstimmung zu Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) auf allen Ebenen der Wertschöpfungskette- Funktionsübergreifende Übung, bei der interne Fachexpert*innen eine Schlüsselrolle spielen, da sie nicht nur ihr Thema, sondern auch die jeweils involvierten externen Stakeholder vertraten	<p>Dokumentation & Überprüfungen</p> <ul style="list-style-type: none">- Interne Überprüfungsschleifen, die vom Investor Relations Team mit Fachexpert*innen und dem verantwortlichen Senior Management durchgeführt wurden- Enger Austausch mit dem Senior Management während des gesamten Prozesses- Finalisierung der Dokumentation von IROs über verschiedene Nachhaltigkeitsthemen hinweg	<p>Genehmigung & Audit</p> <ul style="list-style-type: none">- Finale Genehmigung durch das jeweilige Senior Management und den CFO- Abschluss der Prüfung der DMA-Methodik, -Dokumentation und -Ergebnisse durch die Prüfer*innen- Präsentation der DMA-Ergebnisse an den Prüfungsausschuss

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

ESRS Index

Beschreibung	
ESRS 2 Allgemeine Angaben	
BP-1	▶ Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung
BP-2	▶ Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen
GOV-1	▶ Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane
GOV-2	▶ Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen des Unternehmens befassen
GOV-3	▶ Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme
GOV-4	▶ Erklärung zur Sorgfaltspflicht
GOV-5	▶ Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung
SBM-1	▶ Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette
SBM-2	▶ Interessen und Standpunkte der Interessenträger
SBM-3	▶ Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
IRO-1	▶ Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
IRO-2	▶ In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten
E1 Klimawandel	
E1, GOV-3	▶ Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme
E1-1	▶ Übergangsplan für den Klimaschutz
E1, SBM-3	▶ Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
E1, IRO-1	▶ Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen
E1-2	▶ Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
E1-3	▶ Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten
E1-4	▶ Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
E1-5	▶ Energieverbrauch und Energiemix
E1-6	▶ THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen
E1-7	▶ Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO2e-Zertifikat
E1-8	▶ Interne CO2e-Bepreisung
E2 Umweltverschmutzung	
E2, SBM-3	▶ Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
E2, IRO-1	▶ Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung
E2-1	▶ Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung
E2-2	▶ Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung
E2-3	▶ Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung
Unter- nehmens- spezifisch	▶ Kennzahlen zur Abwasserentsorgung und zu chemischen Einsatz
E3 Wasser- und Meeresressourcen	
E3, SBM-3	▶ Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
E3, IRO-1	▶ Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen
E3-1	▶ Konzepte im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen
E3-2	▶ Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

ESRS Index

Beschreibung	
E3-3	▶ Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen
Unter- nehmens- spezifisch	▶ Wasserverbrauchsbezogene Kennzahlen
E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme	
E4-1	▶ Übergangsplan und Berücksichtigung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell
E4, SBM-3	▶ Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
E4, IRO-1	▶ Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken, Abhängigkeiten und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen
E4-2	▶ Konzepte im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen
E4-3	▶ Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen
E4-4	▶ Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen
E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	
E5, SBM-3	▶ Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
E5, IRO-1	▶ Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
E5-1	▶ Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
E5-2	▶ Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
E5-3	▶ Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
E5-4	▶ Ressourcenzuflüsse
E5-5	▶ Ressourcenabflüsse
S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	
S1, SBM-2	▶ Interessen und Standpunkte der Interessenträger
S1, SBM-3	▶ Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
S1-1	▶ Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens
S1-2	▶ Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen
S1-3	▶ Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können
S1-4	▶ Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze
S1-5	▶ Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen
S1-6	▶ Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens
S1-8	▶ Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog
S1-9	▶ Diversitätskennzahlen
S1-10	▶ Angemessene Entlohnung
S1-14	▶ Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit
S1-16	▶ Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
S1-17	▶ Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten
S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	
S2, SBM-2	▶ Interessen und Standpunkte der Interessenträger
S2, SBM-3	▶ Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
S2-1	▶ Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

ESRS Index

Beschreibung	
S2-2	▶ Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen
S2-3	▶ Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können
S2-4	▶ Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze
S2-5	▶ Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen
Unter- nehmens- spezifisch	▶ S-KPI
S3 Betroffene Gemeinschaften	
S3, SBM-2	▶ Interessen und Standpunkte der Interessenträger
S3, SBM-3	▶ Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
S3-1	▶ Konzepte im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften
S3-2	▶ Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen
S3-3	▶ Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können
S3-4	▶ Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen
S3-5	▶ Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen
S4 Verbraucher und Endnutzer	
S4, SBM-2	▶ Interessen und Standpunkte der Interessenträger
S4, SBM-3	▶ Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
S4-1	▶ Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern
S4-2	▶ Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen
S4-3	▶ Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können
S4-4	▶ Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze
S4-5	▶ Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen
G1 Unternehmensführung	
G1, GOV-1	▶ Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane
G1, SBM-3	▶ Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
G1, IRO-1	▶ Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen
G1-1	▶ Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur
G1-2	▶ Management der Beziehungen zu Lieferanten
G1-3	▶ Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung
G1-4	▶ Fälle von Korruption oder Bestechung
G1-6	▶ Zahlungspraktiken

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHР	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Grundlagen für die Erstellung

BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Diese Nachhaltigkeitserklärung gibt einen umfassenden Überblick über die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen von adidas im Geschäftsjahr 2024. Die Erklärung ist Teil unseres Geschäftsberichts, der als Online-Bericht und im PDF-Format auf unserer Unternehmenswebsite veröffentlicht wird. Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024.

Die Nachhaltigkeitserklärung wurde von der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (‘PwC’) einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit unterzogen. Die Aufstellung dieser Nachhaltigkeitserklärung auf konsolidierter Basis für den adidas Konzern erfolgt unter vollständiger Beachtung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Sie erfüllt gleichzeitig die Anforderungen an die nichtfinanziellen Berichtspflichten nach §§ 289b ff. HGB und 315b bis 315c HGB (zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung).

Die Nachhaltigkeitserklärung wurde auf konsolidierter Basis erstellt und umfasst die adidas AG und alle ihre direkten und indirekten Tochterunternehmen. Als Tochterunternehmen gilt ein Unternehmen, wenn es von der adidas AG beherrscht wird. Der Konsolidierungskreis für die Nachhaltigkeitserklärung entspricht somit dem für die Finanzberichterstattung. Weitere Informationen zum Konsolidierungskreis finden sich im Geschäftsbericht im Konzernanhang 2 unter Konsolidierungsgrundsätze. ▶ **SIEHE**

KONZERNANHANG 2

Die Nachhaltigkeitserklärung deckt die Wertschöpfungskette im Allgemeinen in folgendem Umfang ab: vorgelagerte, nachgelagerte und eigene Standorte. Sie deckt jedoch nicht alle möglichen Aktivitäten oder Akteure der Wertschöpfungskette ab, sondern nur dort, wo wesentliche Informationen vorliegen. Wir haben noch keine vollständige Transparenz, insbesondere in unserer mehrstufigen vorgelagerten Beschaffungskette, aber auch in unserer nachgelagerten Wertschöpfungskette. adidas hat alle ESRS-Standards und (Unter-)Unterthemen mit Schwerpunkt auf den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities – IROs) bewertet. Die Angaben wurden in Übereinstimmung mit den in ESRS 1 festgelegten Leitlinien erstellt.

Die Schutzklausel findet keine Anwendung; es wurden keine Informationen ausgelassen, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen beziehen. Die Ausnahme von der Angabe von bevorstehenden Entwicklungen oder Angelegenheiten, die Gegenstand von Verhandlungen sind, findet keine Anwendung.

BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

Zeithorizonte

Die von adidas verwendete allgemeine Definition der Zeithorizonte entspricht der ESRS-Definition in ESRS 1, Abschnitt 6.4. Dieselben Zeithorizonte werden in der adidas Risikomanagementmethodik verwendet:

- kurzfristig: 1 Jahr (entspricht dem Berichtszeitraum unserer Jahresabschlüsse)
- mittelfristig: 2 - 5 Jahre
- langfristig: > 6 Jahre

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Bemessungsgrundlage

Die Informationen zu Methodiken und, falls zutreffend, Berechnungsfaktoren, Schätzungen (einschließlich Schätzungen zur Wertschöpfungskette, Quellen, Mess- und Ergebnisunsicherheiten, geplante Maßnahmen zur Verbesserung der Genauigkeit von Kennzahlen, Näherungswerte und Beurteilungen) sowie Annahmen und Einschränkungen sind in den themenbezogenen Standards mit den entsprechenden Kennzahlen und Referenzen aufgeführt. Eine etwaige Validierung aller offengelegten Metriken durch eine andere als die für die Qualitätssicherung zuständige externe Stelle ist, falls zutreffend, in den jeweiligen thematischen Standards beschrieben.

Diese Nachhaltigkeitserklärung enthält zukunftsgerichtete Aussagen, die auf Einschätzungen beruhen, die wir anhand der uns zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Nachhaltigkeitserklärung vorliegenden Informationen getroffen haben. Solche zukunftsgerichteten Aussagen unterliegen Unsicherheiten, auf die das Unternehmen keinen Einfluss hat. Sollten die zugrunde liegenden Annahmen sich als unrichtig herausstellen oder die beschriebenen Risiken und Chancen eintreten, können die tatsächlichen Ergebnisse und Entwicklungen wesentlich (sowohl positiv als auch negativ) von den in der Nachhaltigkeitserklärung genannten Ergebnissen und Entwicklungen abweichen.

In den vergangenen Jahren hat adidas die nichtfinanzielle Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards berichtet. Für die Nachhaltigkeitserklärung 2024 haben wir den ESG-Berichtsrahmen (Umwelt, Soziales, Unternehmensführung - ESG) auf die European Sustainability Reporting Standards (ESRS) umgestellt. Dies hat sich im Vergleich zu den Vorjahren erheblich auf den Inhalt und die Struktur der Erklärung ausgewirkt. Zuvor berichtete Informationen und Daten wurden neu geordnet, erweitert oder durch neu erforderliche Informationen ersetzt. Fälle, bei denen Vergleichszahlen für einen oder mehrere frühere Zeiträume fehlen, sind darauf zurückzuführen, dass sie entweder nicht von den ESRS vorgeschrieben sind oder nicht praktikabel sind.

Angaben mittels Verweis

Die folgenden Informationen wurden mittels Verweis in diese Nachhaltigkeitserklärung aufgenommen.

ESRS 2 SBM-1 - Beschreibung des Geschäftsmodells, der Strategie und der Wertschöpfungskette wird durch Verweis in die Nachhaltigkeitserklärung aufgenommen. ▶ [SIEHE UNTERNEHMEN](#)

ESRS E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen: Unser Umsatz wird in der Konzern-Gewinn-und-Verlustrechnung in unserem Geschäftsbericht 2024 dargelegt. ▶ [SIEHE GEWINN- UND-VERLUST-RECHNUNG](#)

ESRS S1-6 – Merkmale unserer Beschäftigten: Verweis auf den Konzernlagebericht – Unser Finanzjahr ▶ [KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR](#)

ESRS G1-4 – Korruptions- oder Bestechungsfälle: Verweis auf den Risiko- und Chancenbericht ▶ [SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT](#)

Angaben zu handelsrechtlichen Berichtspflichten

Diese Nachhaltigkeitserklärung, welche unter vollständiger Beachtung der ESRS erstellt wurde, erfüllt gleichzeitig die Anforderungen an die nach §§ 289b ff. HGB und 315b bis 315c HGB aufgestellte nichtfinanzielle (Konzern-) Erklärung und stellt somit die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung für den adidas Konzern und die adidas AG dar.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

ZUR ERFÜLLUNG UNSERER HANDELSRECHTLICHEN BERICHTSPFLICHTEN ERKLÄREN WIR FOLgendes

Die erstmalige und vollständige Anwendung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) als Rahmenwerk gem. §§ 315c Abs. 3 iVm. 289d HGB erfolgt aufgrund der Bedeutung der ESRS als durch die Europäische Kommission angenommene Berichtsstandards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Wesentliche Risiken aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit sowie aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte nach § 289c HGB haben, liegen nicht vor.

ANGABEN AUFGRUND DER EU-TAXONOMIE VERORDNUNG

Zusätzlich erfüllt der adidas Konzern mit dieser Nachhaltigkeitserklärung den Anforderungen der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden EU-Taxonomie Verordnung). ▶ [SIEHE EU-TAXONOMIE](#)

ERGÄNZENDE ANGABEN ZUR NICHTFINANZIELLEN ERKLÄRUNG DER ADIDAS AG NACH § 289B HGB

Für die nichtfinanzielle Erklärung der adidas AG ist kein anerkanntes Rahmenwerk verwendet worden, weil für die Stakeholder die ESRS-Konzernerkundung maßgeblich relevant ist.

Die adidas AG ist Mutterunternehmen des adidas Konzerns und für alle unternehmerischen Entscheidungen verantwortlich. Es kann daher bezüglich des Inhalts der nichtfinanziellen Erklärung für die adidas AG nach § 289b HGB auf die den Konzern betreffende Nachhaltigkeitserklärung verwiesen werden.

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren die ausschließlich für die adidas AG berichtspflichtig sind, bestehen nicht.

Governance

GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Als weltweit tätige Aktiengesellschaft mit Sitz in Herzogenaurach, Deutschland, unterliegt die adidas AG unter anderem den Vorschriften des deutschen Aktiengesetzes (AktG). Eines der Grundprinzipien des deutschen Aktienrechts ist das duale Führungssystem, in dem der Vorstand für die Leitung des Unternehmens verantwortlich ist und der Aufsichtsrat den Vorstand berät und überwacht. Beide Organe sind hinsichtlich ihrer Zusammensetzung und ihrer Aufgaben strikt voneinander getrennt. Beide Organe arbeiten jedoch zum Wohle des Unternehmens eng zusammen.

In unserem Geschäftsbericht informieren wir über die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats, einschließlich ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Vielfalt sowie ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Weitere Informationen sind hier zu finden: ▶ [SIEHE VORSTAND](#) ▶ [SIEHE AUFSICHTSRAT](#) ▶ [SIEHE BERICHT DES AUFSICHTSRATS](#) ▶ [SIEHE ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG](#)

Der **Vorstand** leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung und im Unternehmensinteresse, entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für deren Umsetzung. Darüber hinaus bestimmt er die unternehmerischen Ziele und gestaltet die Unternehmenspolitik sowie die Konzernorganisation. Dabei identifiziert und bewertet der Vorstand systematisch auch mit Sozial- und Umweltfaktoren verbundene Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit.⁸

⁸ Ausführlichere Informationen über das Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) sind unten zu finden.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Der Vorstand sorgt ferner für einen verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen der Geschäftstätigkeit und für die Einhaltung und Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen sowie der unternehmensinternen Richtlinien durch die Konzernunternehmen. Zu diesem Zweck richtet der Vorstand ein im Hinblick auf den Umfang der Geschäftstätigkeit und die Risikolage der Gesellschaft angemessenes und wirksames internes Kontrollsysteem und Risikomanagementsystem ein, das sowohl ein an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance Management System umfasst als auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdeckt. Der Vorstand ist an das Unternehmensinteresse gebunden und orientiert sich dabei am Ziel einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts.

Ausführlichere Informationen über die Verantwortlichkeiten und Arbeitsweise des Vorstands sind hier zu finden: ► [SIEHE ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG](#)

Die **Zusammensetzung des Vorstands** wird vom Aufsichtsrat festgelegt und reflektiert die internationale Struktur unseres Unternehmens. Konkrete Entscheidungen über die Zusammensetzung des Vorstands trifft der Aufsichtsrat stets im Unternehmensinteresse und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls. Der Vorstand besteht aus vier (4) Mitgliedern:

- Bjørn Gulden – Vorstandsvorsitzender, Global Brands
- Mathieu Sidokpohou – Global Sales
- Harm Ohlmeyer – Finanzvorstand
- Michelle Robertson – Global Human Resources, People and Culture

Ausführlichere Informationen zu den einzelnen Vorstandsmitgliedern, einschließlich ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, die für das Geschäft von adidas relevant sind, sind hier zu finden: ► [SIEHE VORSTAND](#)

Der **Aufsichtsrat** überwacht und berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Dessen Überwachung und Beratung umfassen insbesondere auch Nachhaltigkeitsfragen.

Der Aufsichtsrat ist für die Bestellung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands, einschließlich Festlegung der Ressortzuständigkeiten, sowie für die Überwachung und Beratung des Vorstands bei der Leitung der Geschäfte und Unternehmensführung zuständig.

Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen betreffend die Strategie, die Planung, die Geschäftsentwicklung, die Finanz- und Ertragslage und Compliance sowie über wesentliche unternehmerische Risiken. Grundsätzliche Fragen der Unternehmensstrategie und ihrer Umsetzung werden gemeinsam mit dem Aufsichtsrat eingehend diskutiert und abgestimmt.

Darüber hinaus beschließt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für den Vorstand, überprüft es regelmäßig und entscheidet über die individuelle Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Der **Aufsichtsrat** von adidas besteht aus 16 Mitgliedern. Er ist in Übereinstimmung mit dem deutschen Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) je zur Hälfte mit Vertreter*innen der Anteilseigner*innen und Arbeitnehmer*innen besetzt:

- Thomas Rabe (Vorsitzender) – Anteilseignervertreter
- Paul Seline (Stellvertretender Vorsitzender) – Arbeitnehmervertreter
- Ian Gallienne (Stellvertretender Vorsitzender) – Anteilseignervertreter
- Birgit Biermann – Arbeitnehmervertreterin
- Jackie Joyner-Kersee – Anteilseignervertreterin
- Linda Evenhuis – Arbeitnehmervertreterin
- Christian Klein – Anteilseignervertreter
- Bastian Knobloch – Arbeitnehmervertreter
- Oliver Mintzlaff – Anteilseignervertreter
- Nassef Sawiris – Anteilseignervertreter
- Bodo Uebber – Anteilseignervertreter
- Jing Ulrich – Anteilseignervertreterin
- Petar Mitrovic – Arbeitnehmervertreter
- Thomas Sapper – Arbeitnehmervertreter
- Harald Sikorski – Arbeitnehmervertreter
- Günter Weigl – Arbeitnehmervertreter

Die Vertreter*innen der Anteilseigner*innen werden von den Aktionär*innen in der Hauptversammlung gewählt, die Vertreter*innen der Arbeitnehmer*innen von der Belegschaft.

In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen, der Satzung der adidas AG und der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats hat der Aufsichtsrat fünf (5) **ständige Fachausschüsse** eingerichtet, um komplexe Aufgaben so effizient wie möglich zu bearbeiten:

- Präsidium: Thomas Rabe (Vorsitzender), Ian Gallienne, Paul Seline
- Präsidialausschuss: Thomas Rabe (Vorsitzender), Birgit Biermann, Linda Evenhuis, Ian Gallienne, Nassef Sawiris, Paul Seline
- Prüfungsausschuss: Bodo Uebber (Vorsitzender), Christian Klein, Thomas Sapper, Günter Weigl
- Nominierungsausschuss: Thomas Rabe (Vorsitzender), Ian Gallienne, Oliver Mintzlaff
- Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG: Thomas Rabe (Vorsitzender), Ian Gallienne, Bastian Knobloch, Paul Seline

Weitere Informationen zu den Ausschüssen des Aufsichtsrats, einschließlich ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten, sind hier aufgeführt: ▶ [SIEHE ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG](#)

Die Ziele für die **Zusammensetzung des Aufsichtsrats** sind auf unserer Unternehmenswebsite veröffentlicht: ▶ [ADIDAS-GROUP.COM/S/ORGANE](#)

Danach soll der Aufsichtsrat so zusammengesetzt sein, dass eine qualifizierte Überwachung und Beratung des Vorstands sichergestellt ist. Die Mitglieder sollen in ihrer Gesamtheit über die Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrung verfügen, die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben eines Aufsichtsrats in einem kapitalmarktorientierten, international tätigen Unternehmen im Bereich der Sportartikelindustrie erforderlich sind. Zu diesem Zweck wird darauf geachtet, dass der Aufsichtsrat insgesamt über die Kompetenzen verfügt, die angesichts der Aktivitäten von adidas als wesentlich erachtet werden. Dazu gehören unter anderem vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen in der Sportartikel-

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

sowie Sport- und Freizeitmodebranche, im Geschäft mit schnelllebigen kundenorientierten Produkten und in den Bereichen digitale Transformation und Informationstechnologie (einschließlich der IT-Sicherheit), Produktion, Marketing und Vertrieb, insbesondere auch im Bereich des E-Commerce und Einzelhandels. Zudem sollen die Mitglieder des Aufsichtsrats über Kenntnisse und Erfahrungen in den für adidas relevanten Märkten, insbesondere in Asien und den USA, sowie in der Führung eines großen international tätigen Unternehmens verfügen.

Darüber hinaus soll eine angemessene Anzahl der Anteilseignervertreter*innen über langjährige internationale Erfahrung verfügen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats müssen in ihrer Gesamtheit mit der Sportartikelbranche vertraut sein. Darüber hinaus soll der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit über Kenntnisse bzw. Erfahrungen in den Bereichen unternehmerische Strategieentwicklung und -umsetzung, Personalplanung und -führung, Rechnungswesen und Rechnungslegung, Governance/Compliance und der für adidas bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen (Sustainability), einschließlich sozialer und ökologischer Unternehmensführung („Environmental, Social, Governance“ – „ESG“), verfügen. Mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats muss über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Aufsichtsrats muss über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung gehören insoweit auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung. Nach seiner Auffassung entspricht der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit den genannten Zielen und erfüllt in seiner gegenwärtigen Zusammensetzung das Kompetenzprofil.

Das Kompetenzprofil des Aufsichtsrats für den Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit sowie die Kompetenzen der einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats sind unter diesem Link zu finden: ► [SIEHE ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG](#) ► [SIEHE AUFSICHTSRAT](#)

Die Zusammensetzung des Vorstands wird durch den Aufsichtsrat bestimmt. Der Aufsichtsrat ist bestrebt, eine Kultur der Diversität und Inklusion bei adidas zu fördern. Dabei wird Diversität als weit gefasster Ansatz verstanden, der neben Alter und Geschlecht auch die kulturelle Herkunft, die Nationalität, den Bildungshintergrund sowie die beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen umfasst. Hierfür hat der Aufsichtsrat ein Diversitätskonzept beschlossen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt das Diversitätskonzept bereits bei der langfristigen Nachfolgeplanung und bei der Auswahl von Kandidat*innen für ein Vorstandsmandat.

Der **Vorstand** besteht aus vier Mitgliedern, davon eine Frau und drei Männer (1:3). Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Vorstandsmitglieder beträgt 25 %, der Anteil der Männer an der Gesamtzahl der Vorstandsmitglieder beträgt 75 %. Damit sind die Anforderungen des § 76 Abs. 3a AktG erfüllt, wonach mindestens eine Frau und mindestens ein Mann als Vorstandsmitglieder zu bestellen sind. Darüber hinaus gilt für die Mitgliedschaft im Vorstand eine Altersgrenze von 67 Jahren.

Der **Aufsichtsrat** strebt eine vielfältige Zusammensetzung im Hinblick auf Alter, Geschlecht, kulturelle Herkunft, Nationalität sowie den Bildungshintergrund und die beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen an. Das Diversitätsprofil des Vorstands ist in den Übersichten unter diesem Link dargestellt:
► [SIEHE ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG](#)

Der Aufsichtsrat besteht gegenwärtig aus 16 Mitgliedern, davon vier (4) Frauen und zwölf (12) Männer (4:12). Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Aufsichtsratsmitglieder beträgt 25 % und der Anteil der Männer an der Gesamtzahl der Aufsichtsratsmitglieder 75 %. Damit erfüllt der Aufsichtsrat die gesetzliche Vorgabe des § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG, wonach dem Aufsichtsrat mindestens zwei Frauen und zwei Männer als Vertreter der Anteilseigner*innen bzw. der Arbeitnehmer*innen angehören müssen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen zum Zeitpunkt ihrer Ernennung in der Regel nicht älter als 72 Jahre sein.

Der Aufsichtsrat setzt sich in Übereinstimmung mit dem deutschen Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) aus je acht Vertreter*innen der Anteilseigner*innen und acht Arbeitnehmer*innen zusammen.

Im Hinblick auf die Unabhängigkeit seiner Mitglieder hält der Aufsichtsrat folgende Bestimmungen für angemessen: Mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter*innen im Aufsichtsrat sollen unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex sein. Das Unternehmen sieht Aufsichtsratsmitglieder als unabhängig an, wenn sie in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu dem Unternehmen oder dessen Vorstand stehen, die einen materiellen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründet. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind im Jahr 2024 alle Anteilseignervertreter*innen als unabhängig einzustufen. Der Anteil der unabhängigen Anteilseignervertreter*innen beträgt damit 100 % – und entsprechend 50 % bezogen auf den gesamten Aufsichtsrat.

Darüber hinaus sollen mehr als zwei Drittel der Anteilseignervertreter*innen frei von potenziellen Interessenkonflikten sein. Dies gilt insbesondere für potenzielle Interessenkonflikte, die aufgrund einer Beratungs- oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Dritten entstehen können. Aufsichtsratsmitglieder sollen in der Regel keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern ausüben und nicht in einer persönlichen Beziehung zu einem wesentlichen Wettbewerber stehen.

Abschließend soll die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat in der Regel zwölf Jahre bzw. drei Amtszeiten nicht überschreiten.

Weitere Informationen sowie die jeweiligen unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder sind hier zu finden:

► ADIDAS-GROUP.COM/AUFSICHTSRAT

Bei adidas gibt es verschiedene Management- und Aufsichtsfunktionen, die für die Überwachung verschiedener Aspekte des Managements von wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) im gesamten Unternehmen verantwortlich sind. Die höchste Ebene bilden der Vorstand und der Aufsichtsrat.

Der Vorstand bestimmt die unternehmerischen Ziele und gestaltet die Unternehmenspolitik sowie die Konzernorganisation. Dabei identifiziert und bewertet der Vorstand systematisch auch mit Sozial- und Umweltfaktoren verbundene Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmensaktivität. Die Mitglieder des Vorstands leiten relevante IROs im Rahmen ihrer regulären Zuständigkeiten und stimmen sich über alle ressortübergreifenden Maßnahmen ab. Weitere Einzelheiten zur Zusammenarbeit im Vorstand regeln die Geschäftsordnung des Vorstands und der Geschäftsverteilungsplan. Darin enthalten sind insbesondere auch Regelungen zu Sitzungen und Beschlussfassungen sowie zur Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat. ► ADIDAS-GROUP.COM/S/ORGANE

Angesichts des Umfangs der Geschäftstätigkeit von adidas und der Risikosituation hat der Vorstand ein **internes Kontroll- und Risikomanagementsystem** eingerichtet. Dazu gehören insbesondere das Risiko- und Chancenmanagementsystem, das interne Kontrollsysteem, das Compliance Management System und die interne Revision.

Im Rahmen des **Risiko- und Chancenmanagementsystems** stellt der Vorstand ein umfassendes und konsistentes Management aller relevanten Risiken und Chancen einschließlich der Nachhaltigkeitsziele sicher. Die dem Finanzvorstand unterstellte Abteilung Enterprise Risk Management steuert, betreibt und entwickelt das Risiko- und Chancenmanagementsystem des Unternehmens und ist im Auftrag des Vorstands für den zentral gesteuerten Risiko- und Chancenmanagementprozess verantwortlich.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Das **interne Kontrollsyste**m ist ein Prozess, der in das unternehmensweite Corporate Governance System integriert ist. Es soll angemessene Sicherheit hinsichtlich der Zuverlässigkeit der externen Finanzberichterstattung des Unternehmens, der Wirksamkeit und Effizienz der Geschäftstätigkeit, der Zuverlässigkeit der nichtfinanziellen Berichterstattung sowie der Einhaltung der maßgeblichen Gesetze und Vorschriften gewährleisten. Die Effektivität der nicht auf das Rechnungswesen bezogenen Kontrollen wird ebenfalls regelmäßig durch die interne Revisionsabteilung (Internal Audit), die an den Vorstandsvorsitzenden berichtet, sowie durch die in den jeweiligen Märkten eingebundenen Abteilungen für interne Kontrollen überprüft und an die Teams für globale und marktbezogene interne Kontrollen berichtet.

Das **Compliance Management System** ist auf die Risikosituation des Unternehmens abgestimmt und deckt auch Nachhaltigkeitsziele ab. Der CCO von adidas überwacht das Compliance Management System des Unternehmens und berichtet an den CEO. Es schafft die organisatorischen Voraussetzungen dafür, dass unsere internen Regelungen und Richtlinien unternehmensweit bekannt und unsere Geschäftspraktiken rechtskonform sind. Unser weltweit geltender Richtlinienkatalog („Global Policy Manual“) bildet den Rahmen für grundlegende Arbeitsabläufe und -prozesse und der Fair-Play Verhaltenskodex schreibt vor, dass alle Mitarbeitenden sowie unsere Geschäftspartner bei ihrer Tätigkeit für das Unternehmen ethisch korrekt handeln und die Gesetze und Bestimmungen des jeweiligen Rechtssystems einhalten müssen. Das Compliance Management System soll die Erreichung eines qualitativen und nachhaltigen Wachstums durch gute Unternehmensführung unterstützen, das Risiko finanzieller Verluste oder Schäden durch regelwidriges Verhalten reduzieren und mindern, den Wert und das Ansehen des Unternehmens und seiner Marke durch regelkonformes Verhalten schützen und steigern und Initiativen für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity and Inclusion – DEI) durch die Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung unterstützen.

Unser **Internal Audit Team**, das unabhängig von allen anderen Unternehmensbereichen arbeitet, gibt gegenüber Vorstand und Prüfungsausschuss regelmäßig eine objektive Einschätzung der Angemessenheit und Wirksamkeit des Risiko- und Chancenmanagementsystems des Unternehmens ab.

Ausführlichere Informationen zum internen Kontrollsyste und zum Risikomanagementsystem sind hier zu finden: ▶ [SIEHE RISIKO UND CHANCENBERICHT](#)

Darüber hinaus wurde eine **zentrale ESG-Funktion** eingerichtet, die an den Vorstandsvorsitzenden berichtet und die Nachhaltigkeits- und ESG-Ausrichtung von adidas steuert, einschließlich der Überwachung und Kontrolle der Ziele in Bezug auf die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Zusammenarbeit mit den relevanten Funktionen auf der Grundlage eines ESG-Compliance-Rahmens.

Die für die zentrale ESG-Funktion zuständige Führungskraft leitet das Sustainability Sponsor Board (SSB). Diesem gehören leitende Vertreter*innen verschiedener Funktionsbereiche des Unternehmens an. Das SSB sorgt für eine funktionsübergreifende Abstimmung sowie für das transparente, umfassende Management und die Umsetzung vereinbarter Nachhaltigkeitsziele. Das SSB hat die Aufgabe, Nachhaltigkeit und ESG-Themen in den Funktionen von adidas zu steuern und zu verankern, Veränderungen voranzutreiben, die Einhaltung von Vorschriften sicherzustellen, eine angemessene Berichterstattung und ein entsprechendes Risikomanagement zu ermöglichen sowie die Kommunikation und den Dialog mit unseren Stakeholdern zu fördern.

Des Weiteren besteht eine separate Compliance-Funktion, die als „Social and Environmental Affairs“ (SEA) Team überwacht, wie Sozial- und Umweltstandards eingehalten werden und wie die Auswirkungen auf die Menschenrechtssituation bei unseren Zulieferbetrieben aussehen. Diese Compliance-Funktion berichtet über den General Counsel des Unternehmens an den Vorstandsvorsitzenden. Im Jahr 2022 haben wir ein funktionsübergreifendes „ESG Regulation Board“ eingerichtet, das dafür Sorge trägt, dass

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

wir bei zukünftigen regulatorischen Änderungen in Bezug auf das Management von Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen („ESG“) und deren Angabepflichten auf dem neuesten Stand bleiben. Der Sponsor des ESG Regulation Board ist ebenfalls Mitglied des SSB und stellt damit die bestmögliche Abstimmung zwischen den beiden Gremien sicher. Im Jahr 2024 wurden dem Vorstand und dem Aufsichtsrat verschiedene ESG-Fortschrittsberichte vorgelegt.

Alle oben genannten Funktionen sowie weitere Funktionen, die IROs auf Führungsebene steuern, berichten regelmäßig an den Vorstand und den Aufsichtsrat, auch über die Festlegung und Überwachung von Zielen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen. Die Überwachung der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems obliegt dem Aufsichtsrat. Diese Aufgaben werden in der Regel vom Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wahrgenommen. ESG- und nachhaltigkeitsbezogene Themen werden bei adidas regelmäßig in den Sitzungen des Prüfungsausschusses erörtert. Der Prüfungsausschuss ist auch für die Erstellung und Überwachung der nichtfinanziellen Berichterstattung der adidas AG zuständig. Die Arbeit des Prüfungsausschusses ist in einer Geschäftsordnung geregelt.

Ausführlichere Informationen über den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats, seine Mitglieder, Zuständigkeiten und Geschäftsordnung sowie den Schwerpunkt seiner Arbeit im Jahr 2024 sind hier zu finden: ▶ [ADIDAS-GROUP.COM/S/AUFSICHTSRATS-AUSSCHUSS](#) ▶ [SIEHE BERICHT DES AUFSICHTSRATS](#)

Die Bestellung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands sowie die Festlegung der Ressortzuständigkeiten gehören zu den Aufgaben des Aufsichtsrats. Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern achtet der Aufsichtsrat auf eine für das Unternehmen bestmögliche, vielfältige und sich gegenseitig ergänzende Zusammensetzung des Vorstandsgremiums und sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Damit wird ein nachhaltiger Ansatz zur Identifizierung und Evaluierung von Nachfolgekandidat*innen für ein Vorstandsmandat implementiert, der insbesondere auch das Diversitätskonzept des Unternehmens berücksichtigt.

Bei der Vorbereitung von Vorschlägen zur Wahl von Anteilseignervertretern in den Aufsichtsrat berücksichtigt der Aufsichtsrat die Ziele für seine Zusammensetzung und strebt insbesondere an, das für den Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit entwickelte Kompetenzprofil (siehe oben) auszufüllen, das auch Kompetenzen und Sachverständnis in Bezug auf nachhaltigkeitsrelevante Themen umfasst. Darüber hinaus überprüfen der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse regelmäßig die Effizienz ihrer Arbeit und beschließen einzelne Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Organisation der Aufsichtsratsarbeit.

Die ständigen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats werden regelmäßig von Expertenteams, die aktiv am Management aller in diesem Bericht genannten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen beteiligt sind (insbesondere für nachhaltigkeitsbezogene Themen: die zentrale ESG-Funktion, das SEA Team, das Team für Regierungsangelegenheiten (Governmental Affairs Team), das Legal Team, die Brand Teams, Sourcing Teams, Investor Relations, Sales, Enterprise Risk Management, Internal Controls, Internal Audit, Group Policies und Sustainable Finance) z. B. über nachhaltigkeitsrelevante Gesetzesänderungen sowie Risiken und Chancen, insbesondere im Hinblick auf die zunehmende Regulierung von Umwelt-/Nachhaltigkeits-, Sozial- und Corporate-Governance-Themen beraten. Dazu gehören auch entsprechende Schulungsmöglichkeiten. Damit wird sichergestellt, dass nachhaltigkeitsbezogene Themen in die unternehmerische Entscheidungsfindung sowie in die Regulierungs-/Berichtsfähigkeit und Compliance integriert werden.

Darüber hinaus trägt die regelmäßige Kommunikation mit relevanten Stakeholder-Gruppen wie Konsument*innen, Zulieferern, Geschäftspartnern, Investoren, NGOs oder Mitarbeitenden dazu bei, das Verständnis für die unterschiedlichen Perspektiven der Stakeholder zu verbessern.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

Jedes Mitglied des Vorstands, einschließlich des Vorstandsvorsitzenden, wird regelmäßig über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) sowie über die Ergebnisse und die Wirksamkeit der Richtlinien, Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele informiert, die von den für das Management dieser IROs verantwortlichen Senior Management Teams fortlaufend verabschiedet werden. Diese Themen sind auch integraler Bestandteil der Sitzungen des Aufsichtsrats und seines Prüfungsausschusses. ▶ **SIEHE GOV-1 – DIE ROLLE DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE**

Zwischen den Sitzungen standen der Aufsichtsratsvorsitzende und der Prüfungsausschussvorsitzende regelmäßig mit dem Vorstandsvorsitzenden und dem Finanzvorstand im Austausch. Dabei wurde über Fragen der strategischen Ausrichtung des Unternehmens, der Geschäftsplanung und -entwicklung, potenzielle Trade-Offs im Zusammenhang mit IROs, der Risikolage und des Kontroll- und Risikomanagements sowie der Compliance beraten. Der Aufsichtsratsvorsitzende bzw. der Aufsichtsrat wurde darüber hinaus – soweit erforderlich, auch kurzfristig – über Ereignisse informiert, die für die Beurteilung der Lage, die Entwicklung sowie die Geschäftsleitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung waren.

Der Vorstand, der Aufsichtsratsvorsitzende und der Vorsitzende des Prüfungsausschusses berichten dem Aufsichtsrat regelmäßig, umfassend und zeitnah über alle für die Strategie, Planung, Geschäftsentwicklung, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens relevanten Angelegenheiten, über die Angemessenheit und Weiterentwicklung der Due-Diligence-Prozesse, einschließlich aktueller Informationen über die internen Kontroll- und Risikomanagementsysteme und Compliance-Angelegenheiten sowie über besondere Ereignisse, die sich auf das Unternehmen auswirken und Risiken und Chancen für das Unternehmen darstellen.

Weitere Informationen zum Inhalt der Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sind hier zu finden: ▶ **SIEHE BERICHT DES AUFSICHTSRATS**

Im Laufe des Jahres 2024 haben wir unsere nichtfinanziellen Themen, die im Rahmen des ESRS zu bewerten waren, durch unsere umfassende Wesentlichkeitsanalyse für 2023 und 2024 überwacht. Dem Prüfungsausschuss wurde eine Liste aller bewerteten wesentlichen Themen vorgelegt, die direkt aus den IROs (wie in den thematischen Standards dargestellt) abgeleitet wurden. Darüber hinaus wurde dem Prüfungsausschuss eine weitere Liste aller bewerteten nicht wesentlichen Themen vorgelegt, gefolgt von einer Diskussion über deren Unwesentlichkeit für adidas. Die wesentlichen Themen und die damit verbundenen IROs sind am Anfang jedes Standards zu finden.

Weitere Informationen zum Inhalt der Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sind hier zu finden: ▶ **SIEHE BERICHT DES AUFSICHTSRATS**

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Für die Festlegung, Umsetzung und Überprüfung der Vergütung und des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands ist der Aufsichtsrat zuständig. Bei wesentlichen Änderungen, mindestens aber alle vier Jahre, legt der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für den Vorstand der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen und setzt sich aus einer Grundvergütung, einem jährlichen Cash-Bonus („Performance-Bonus“), einem aktienbasierten Langzeit-Bonus (Long-Term-Incentive-Plan – „LTIP-Bonus“) sowie Nebenleistungen und Versorgungsleistungen zusammen.

Nachhaltigkeitsbezogene Leistungskriterien können in die erfolgsabhängige (variable) Vergütung integriert werden. Die variable, erfolgsabhängige Vergütung soll dem Vorstand die richtigen Anreize geben, im Interesse der strategischen Ausrichtung des Unternehmens, der Aktionär*innen und der sonstigen Stakeholder zu handeln und eine erfolgreiche, nachhaltige und langfristige Führung und Entwicklung des Unternehmens sicherzustellen. Bei der Auswahl der Erfolgskriterien stellt der Aufsichtsrat sicher, dass diese transparent, eindeutig messbar oder identifizierbar sind und die Umsetzung der strategischen Ausrichtung, auch aus ESG-Sicht, unmittelbar fördern.

Performance-Bonus

Der Performance-Bonus vergütet als jährliche variable erfolgsabhängige Komponente die Leistungen des Vorstands im abgelaufenen Geschäftsjahr im Einklang mit der kurzfristigen Unternehmensentwicklung. Er incentiviert den operativen Erfolg innerhalb der gesetzten strategischen Rahmenparameter. Zu Beginn des Geschäftsjahrs bestimmt der Aufsichtsrat die jeweils gewichteten Leistungskriterien. Der Zielbetrag des Performance-Bonus entspricht bei einer 100%igen Zielerreichung 30 % der Zieldirektvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Die Höhe des Performance-Bonus wird anhand der Erreichung von gewichteten Kriterien errechnet. Zwei dieser Kriterien sind finanzielle Leistungskriterien, die für alle Vorstandsmitglieder einheitlich festgelegt werden und insgesamt mit 80 % gewichtet sind („finanzielle Kriterien“). Die weiteren Kriterien werden für den Vorstand gemeinsam oder für das jeweilige Vorstandsmitglied individuell festgelegt und insgesamt mit 20 % gewichtet („weitere Kriterien“). Diese weiteren Kriterien können finanzielle, nichtfinanzielle bzw. ESG-Ziele umfassen und ermöglichen eine weitere Differenzierung je nach spezifischen operativen und strategischen Prioritäten. Werden mehrere nichtfinanzielle oder ESG-Ziele gewählt, legt der Aufsichtsrat auch deren relative Gewichtung fest.

Die Kriterien für das Geschäftsjahr 2024 werden ex post im Vergütungsbericht 2024 veröffentlicht. In diesem Vergütungsbericht werden die jeweiligen Zielerreichungen transparent erläutert und umfassend dargelegt wie sich der Performance-Bonus-Betrag konkret errechnet.

Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)

Der LTIP verfolgt das Ziel, die langfristige erfolgsabhängige variable Vergütung des Vorstands an der Wertentwicklung des Unternehmens und damit an den Interessen der Aktionär*innen auszurichten. Daher ist der LTIP aktienbasiert und auf das Erreichen langfristiger Ziele ausgerichtet. Der LTIP besteht aus jährlichen Tranchen, die jeweils eine Laufzeit von vier Jahren haben. Jede Tranche setzt sich aus einer dreijährigen Performance-Periode und einer nachfolgenden einjährigen Halteperiode zusammen.

Bei einer Zielerreichung von 100 % entspricht der LTIP-Zielbetrag für die jeweilige LTIP-Tranche 40 % der Zieldirektvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Höhe des LTIP-Bonus richtet sich nach dem

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Erreichen von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien, die für alle Vorstandsmitglieder einheitlich sind und sich aus der langfristigen strategischen Ausrichtung von adidas ableiten.

Insgesamt 80 % der Zielerreichung während der Performance-Periode werden anhand finanzieller Kriterien und insgesamt 20 % anhand nichtfinanzierlicher bzw. ESG-Kriterien gemessen. Zu Beginn der Performance-Periode einer LTIP-Tranche legt der Aufsichtsrat auch die nichtfinanziellen bzw. ESG-Kriterien sowie die Zielwerte für die gesamte Dauer der Performance-Periode fest.

Für die LTIP-Tranche 2024 (Performance-Zeitraum 2024 bis 2026) wurden die folgenden ESG-bezogenen Leistungskriterien im Hinblick auf die strategischen Ziele festgelegt:

- **Reduktion der CO₂-Intensität pro Produkt⁹:** 10 % Gewichtung - Zielsetzung ist aus dem CO₂e-Emissionsintensitätsziel per Produkt für 2025 abgeleitet (-15 % Intensitätsreduzierung gegenüber 2017 bzw. -9 % Intensitätsreduzierung gegenüber 2022) und steht im Einklang mit unseren von der SBTi genehmigten Zielen für 2030 und 2050.
- **Prozentualer Anteil weiblicher Führungskräfte¹⁰:** 10 % Gewichtung - dieses Ziel leitet sich aus der Zielsetzung ab, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weltweit bis 2033 auf 50 % zu erhöhen.

Der jährliche Vergütungsbericht zum abgelaufenen Geschäftsjahr enthält jeweils einen Ausblick auf die Anwendung des Vergütungssystems im laufenden Geschäftsjahr. In diesem Ausblick wird ex-ante transparent über die Festlegung der finanziellen und der nichtfinanziellen bzw. ESG-Kriterien berichtet. Nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode werden im Vergütungsbericht die Leistungskriterien und Kennzahlen sowie die jeweilige Zielerreichung transparent erläutert und umfassend dargelegt. Die Zielwerte und Zielerreichung der für die LTIP-Tranche 2024 festgelegten Leistungskriterien sowie die damit zusammenhängende Festlegung der Höhe der variablen erfolgsabhängigen Vergütung werden im Vergütungsbericht 2026 detailliert erläutert.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht aus einer festen Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat und einer zusätzlichen Vergütung für die Tätigkeit in Ausschüssen sowie einem Sitzungsgeld. Leistungsbezogene Ziele, die an Nachhaltigkeitszielen und/oder Nachhaltigkeitskennzahlen gemessen werden, gibt es nicht. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 18 der Satzung der adidas AG geregelt. Bei wesentlichen Änderungen, spätestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem des Aufsichtsrats der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Eine detailliertere Beschreibung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung, der wichtigsten Merkmale des Anreizsystems für den Vorstand, der Zielsetzung und der Zielerreichung sind hier zu finden: ▶ [ADIDAS-GROUP.COM/S/VERGUETUNG](#)

⁹ CO₂-äquivalente Emissionen, die einem durchschnittlichen adidas-Produkt zugeschrieben werden. Berechnet durch Division der Gesamtemissionen von Scope 1, 2 und 3 (ohne Nutzungsphase) in Kilogramm CO₂e durch die Gesamtzahl der in Bezug auf die Saison Frühling/Sommer sowie Saison Herbst/Winter hergestellten Produkte. Die Berechnung erfolgt nach den international anerkannten Standards wie dem GHG-Protokoll (Greenhouse Gas Protocol), SBTi (Science Based Targets initiative) und PEFCR (Product Environmental Footprint Category Rules Guidance). Die Kennzahl ist Bestandteil der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung, die einer Prüfung durch einen externen Wirtschaftsprüfer unterliegt.

¹⁰ Anteil Frauen in Führungspositionen weltweit auf Director-Ebene und höher.

GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Die folgende Tabelle zeigt, wo in dieser Nachhaltigkeitserklärung Informationen zu unseren Due-Diligence-Prozessen zu finden sind:

GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Kernelemente der Ermittlung der Sorgfaltspflicht im Bereich Nachhaltigkeit	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Konzepte und Geschäftsmodell	ESRS 2, SBM-1, SBM-2, SBM-3; SBM-2 und SBM-3 auch in bestimmten themenbezogenen Standards S1, S2, S3, S4
Einbeziehung betroffener Stakeholder in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2, SBM-2 und in bestimmten themenbezogenen Standards S1, S2, S3, S4
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2, IRO-1 und in bestimmten themenbezogenen Standards E1, E2, E3, E5, G1
Maßnahmen zur Minderung negativer Auswirkungen	ESRS 2, MDR-P und MDR-A; entsprechende Angaben in jedem themenbezogenen Standard
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS 2, MDR-M und MDR-T; entsprechende Angaben in jedem themenbezogenen Standard

GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Wir sind uns der Bedeutung der Einrichtung eines soliden Risikomanagements und internen Kontrollverfahrens bewusst, die die Integrität unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung unterstützen. Wir arbeiten aktiv daran, Kontrollen für die ESG-Berichterstattung zu bewerten und in unser bestehendes internes Kontrollsysteem zu integrieren.

Unser Risikomanagement und unser internes Kontrollverfahren für die Nachhaltigkeitsberichterstattung zielen darauf ab, folgende Bereiche abzudecken:

- **Externe Berichterstattung:** Sicherstellung der Integrität der berichteten Informationen, mit besonderem Fokus auf quantitative Datenpunkte und Steuerungskennzahlen.
- **Einhaltung von regulatorischen Vorschriften:** Sicherstellung der Einhaltung aller relevanten lokalen, nationalen und internationalen ESG-Vorschriften und -Standards.
- **Interne und externe Audits:** Berücksichtigung der bei internen und externen Audits festgestellten Risiken, Abweichungen und Maßnahmen.
- **Unternehmensweites Risikomanagement:** Berücksichtigung der ermittelten Risiken und Chancen im unternehmensweiten Risikomanagement, das als umfassende Aufzeichnung unserer unternehmensweiten Risikomanagementbemühungen dient, einschließlich der ermittelten Risiken, ihrer potenziellen Auswirkungen, ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und der Maßnahmen zu ihrer Minderung.
- **Stakeholder-Dialog:** Berücksichtigung der Erwartungen und Anliegen unserer wichtigsten Stakeholder, darunter Investoren, Konsument*innen, Mitarbeiter*innen und die adidas Community.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Das Global Internal Controls Team spielt eine aktive Rolle bei der Steuerung des Unternehmens bei der Ermittlung von Risiken, der Behebung von Prozesslücken und der Verbesserung von Kontrollen im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Unsere internen Kontrollverfahren für die Nachhaltigkeitsberichterstattung zielen darauf ab, die folgenden Schlüsselkomponenten zu umfassen:

- **Risikoermittlung und -bewertung:** Ermittlung potenzieller Risiken innerhalb der Kernprozesse und Bewertung ihrer Auswirkungen und Eintrittswahrscheinlichkeit. Ein gutes Verständnis der Prozesse und Risiken ist unerlässlich, um wirksame Maßnahmen zur Risikominderung und für Kontrollen zu steuern.
- **Ermittlung und Bewertung der Kontrollen:** Festlegung, ob die konzipierten Kontrollen den Prozesszielen entsprechen und Risiken wirksam verhindern oder aufdecken (z. B. Fehler oder Betrug, die zu wesentlichen Falschangaben in der Berichterstattung führen könnten).
- **Überwachung und Prüfung:** Festlegung geeigneter Überwachungs- oder Prüfverfahren und Zuweisung von Verantwortlichkeiten für jede im internen Kontrollsysteformalisierte Kontrollaktivität.
- **Kommunikation und Berichterstattung:** Integration von ESG-relevanten Risiken und Kontrolltestergebnissen in die bestehenden Berichte an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.
- **Kontinuierliche Verbesserung:** Verbesserung der Qualität und Wirksamkeit von Kontrollen im Rahmen der geplanten Revisionszyklen durch Neubewertung der regulatorischen Anforderungen, Fähigkeiten und Prozesse.

Aus Sicht der Nachhaltigkeitsberichterstattung besteht das Hauptziel darin, effektive Prozesse und Kontrollen zu implementieren, um sicherzustellen, dass die berichteten ESG-Informationen vollständig und korrekt sind. Während wir in den kommenden Jahren auf unserem ESG-Weg weiter voranschreiten, streben wir Folgendes an:

- **Lücken aufzeigen:** Wir werden weiterhin Lücken in Prozessen, Daten und Systemen identifizieren, um den Grad der Automatisierung, Konsistenz und Standardisierung zu erhöhen (Gap-Analyse).
- **Umfang ausweiten:** Wir werden einen schrittweisen Ansatz zur Integration von ESG in unser internes Kontrollsysteumsetzen und unsere Bemühungen ausweiten, um wichtige Geschäftsprozesse und Vorschriften im Einklang mit unserer sich weiterentwickelnden „IC over ESG Roadmap“ abzudecken.
- **Prozesse optimieren:** Wir werden unser Risikomanagement und unser internes Kontrollverfahren verbessern und optimieren, um eine höhere Effizienz und Effektivität zu erreichen.

Im Jahr 2024 hat sich das Global Internal Controls Team darauf konzentriert, den Reifegrade der bestehenden Prozesse zu bewerten und das Unternehmen bei der Schließung festgestellter Lücken zu beraten. Im Mittelpunkt der Gap-Analyse standen die ESRS-Kennzahlen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung 2024, basierend auf den in unserer Wesentlichkeitsanalyse ermittelten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Bei der Analyse wurde der Reifegrade der zugrunde liegenden Prozesse, Datenpunkte und Berichtsfunktionen für jede Kennzahl bewertet. Dazu wurden Informationen gesammelt und Interviews mit wichtigen Stakeholdern des Unternehmens geführt. Unser Hauptaugenmerk lag darauf, ein gründliches Verständnis der Risiken zu erlangen, die mit den Datenerhebungsprozessen verbunden sind, die für die Erhebung der quantitativen ESRS-Kennzahlen für die Berichterstattung erforderlich sind.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Zu den in der Analyse ermittelten Hauptrisiken gehören Lücken im Verständnis der ESRS-Angabepflichten, Inkonsistenzen bei den Berechnungsmethoden, Probleme bei der Datenverfügbarkeit und -erhebung, Einschränkungen der Systemfähigkeiten und unzureichende Prozessdokumentation.

Das Projekt „ESG Compliance Framework 2024“, eine interne Initiative, hat die festgestellten Lücken in Anforderungen an Fähigkeiten und Prozesse umgesetzt, um die ESG-Compliance und -Berichterstattung in den kommenden Jahren voranzutreiben. Um dies zu erreichen, werden wir in Fähigkeiten investieren, die Risiken mindern und Lücken in Prozessen, Systemen und Daten schließen. Das Global Internal Controls Team wird seine Roadmap mit dem ESG-Investitionsplan synchronisieren und das Unternehmen bei der Umsetzung der erforderlichen Governance-Prozesse und -Kontrollen unterstützen.

Bei den in der Berichterstattung für 2024 berichteten ESRS-Kennzahlen lag unser Hauptaugenmerk auf der Dokumentation der zugrunde liegenden Prozesse und der Formalisierung der Kontrollaktivitäten in einem standardisierten Format (z. B. „KPI-One-Pagers“). Dazu gehörte auch die Beratung der Geschäftsteams zu Maßnahmen zur Minderung festgestellter Lücken sowie die Bereitstellung von Leitlinien zur Einrichtung von Prozessen und Kontrollen, die die Vollständigkeit und Zuverlässigkeit der berichteten Informationen gewährleisten.

Bei ausreichend ausgereiften Prozessen haben wir Prozessdurchläufe initiiert, um zu bewerten, ob die Risiken durch die implementierten Kontrollen angemessen adressiert werden. Sobald die Kontrollen hinsichtlich ihrer Gestaltung bewertet wurden, werden sie in unser internes Kontrollsysteem integriert und anschließend regelmäßig überwacht oder unabhängigen Tests unterzogen, um ihre Wirksamkeit zu bewerten.

Die Berichterstattung über die Ergebnisse der internen ESG-Kontrolltests wird in die bestehende vierteljährliche Berichterstattung an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats integriert werden. Diese wird Einzelheiten über die Wirksamkeit der Kontrollen und Beobachtungen zu risikoreichen Abweichungen enthalten. Im Laufe des Jahres 2025 planen wir, dem zuständigen Management sowie dem Prüfungsausschuss detailliertere und transparentere Informationen über die Wirksamkeit der internen Kontrollen für ESG zur Verfügung zu stellen.

Strategie

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Für Informationen zu unserem Geschäftsmodell und unserer Wertschöpfungskette finden Sie im Abschnitt ‚Unser Unternehmen‘. ▶ [SIEHE UNSER UNTERNEHMEN](#)

Anzahl der Mitarbeitenden nach geografischen Gebieten

Zum Ende des Berichtszeitraums beschäftigte adidas weltweit 62.035 Mitarbeiter*innen. Die geografische Verteilung unserer Mitarbeiter*innen stellt sich wie folgt dar ▶ [SIEHE ESRS S1 EIGENE BELEGSCHAFT](#)

SBM-1 – Zahl der Beschäftigten nach geografischen Gebieten

	Zahl der Beschäftigten
Emerging Markets	12.267
Europa	18.470
China	8.718
Japan/Südkorea	4.236
Lateinamerika	6.331
Nordamerika	12.013
Gesamt	62.035

Ziele im Bereich Nachhaltigkeit

Unsere Verpflichtung zur Nachhaltigkeit ist in unserem Unternehmenszweck verankert: ‚Durch Sport können wir Leben verändern‘. Um diese Verpflichtung zu unterstreichen, haben wir im Jahr 2021 unseren Fokus auf Nachhaltigkeit weiter geschärft und eine Roadmap bis 2025 und darüber hinaus definiert, die es uns ermöglicht, positive Auswirkungen zu schaffen und voranzubringen. Während wir uns weiterhin mit der Branche und anderen gleichgesinnten Akteuren zusammenschließen, um einen systemischen Wandel voranzutreiben, wie zum Beispiel mit der ‚T-REX‘-Initiative, werden wir uns gleichzeitig auf unsere Roadmap zur Dekarbonisierung konzentrieren, die unsere gesamte Wertschöpfungskette umfasst. Dazu gehören auch Maßnahmen zur Reduzierung unserer negativen Auswirkungen in wichtigen Produktgruppen wie Schuhen und Bekleidung. Wir werden unsere Beschäftigten weiterhin dazu befähigen, Botschafter*innen für Nachhaltigkeit zu werden, und Konsument*innen weltweit dazu einladen, sich mit uns zum Thema Nachhaltigkeit auszutauschen und zu vernetzen z. B. über unser etabliertes Laufevent. Nicht zuletzt sind wir bestrebt, in unserer gesamten Beschaffungskette die höchsten Standards bei den Sozialstandards einzuhalten. Weitere Informationen zu unseren einzelnen Zielen sind in den themenbezogenen Standards dieser Nachhaltigkeitserklärung zu finden.

Umweltauswirkungen

Im Jahr 2024 wurden Klimawandel, Umweltverschmutzung, Wasser, Biodiversität und Ökosysteme sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft als wesentliche Umweltthemen bestätigt, auf die wir uns in Zukunft weiterhin konzentrieren werden. Wir haben weiter daran gearbeitet, unsere Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette zu reduzieren. Darüber hinaus haben wir ausgewählte wichtige Materialien bewertet, die potenziell zu Risiken für die Biodiversität beitragen, und uns verpflichtet, bis spätestens 2030 die Beschaffungskette für Leder abholzungsfrei zu gestalten. Wir haben unseren Kreislaufansatz weiterentwickelt, um die Schaffung eines Ökosystems zu unterstützen, das für die Skalierung von Kreislauflösungen in unserer Branche erforderlich ist. Dazu gehörte auch das gezielte Engagement in branchenübergreifenden Projekten zur Entwicklung der Kreislaufwirtschaft wie ‚T-REX‘ und ‚Sorting for Circularität‘. Wir haben uns weiterhin mit der

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Wassereffizienz und -qualität in unserer Beschaffungskette befasst und ein fortschrittliches Chemikalienmanagementprogramm mit ehrgeizigen Zielen eingeführt.

Auch die enge Zusammenarbeit mit unseren Zulieferern ist für das Erreichen unserer Ziele von entscheidender Bedeutung. Wir nutzen unsere langjährigen Beziehungen zu unseren Zulieferern daher, um sicherzustellen, dass sie ihren Beitrag zum Erreichen unserer Dekarbonisierungsziele leisten. Darüber hinaus arbeiten wir eng mit Partnern zusammen, um innovative Materialien, Recyclingtechnologien und kreislaufwirtschaftliche Geschäftspraktiken entlang der gesamten Wertschöpfungskette auszubauen.

Wir sind davon überzeugt, dass unser Hinarbeiten auf die für 2025 und darüber hinaus gesteckten Ziele die Grundlage zukünftiger Erfolge sein wird.

Soziale Auswirkungen

adidas ist sich seiner Verantwortung in Bezug auf den Schutz der Menschenrechte und der Bedeutung einer angemessenen Sorgfaltspflicht („Due Diligence“) zur Erfüllung dieser Verpflichtung als Unternehmen bewusst. In diesem Zusammenhang bemühen wir uns um ein verantwortungsvolles Handeln entlang der gesamten Wertschöpfungskette, von der Rohstoffproduktion bis hin zu unseren eigenen Standorten. Wir schützen die Rechte unserer Mitarbeiter*innen sowie der Beschäftigten in unseren Zulieferbetrieben durch unsere Arbeitsplatzstandards und nutzen unseren Einfluss auf Zulieferer und unsere Branche, um positive Veränderungen herbeizuführen, wo immer nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte mit unseren Geschäftsaktivitäten in Verbindung stehen. Weitere Informationen sind in den themenbezogenen Sozialstandards zu finden. ▶ [SIEHE ESRS S1 ARBEITSKRÄFTE DES UNTERNEHMENS](#) ▶ [SIEHE ESRS S2 ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE](#) ▶ [SIEHE ESRS S3 BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN](#) ▶ [SIEHE ESRS S4 VERBRAUCHER UND ENDNUTZER](#)

Auswirkungen auf die Unternehmensführung

Wir sind davon überzeugt, dass gute Unternehmensführung eine wesentliche Grundlage für nachhaltigen Unternehmenserfolg ist und das Vertrauen unserer Aktionär*innen, Geschäftspartner und Mitarbeiter*innen sowie der Finanzmärkte in unser Unternehmen stärkt. Weitere Informationen sind auf unserer Unternehmenswebsite sowie im Standard ESRS G1 zu finden. ▶ [SIEHE ESRS G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG](#)

Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Um unsere Mission, die weltweit beste Sportartikelmarke zu sein, zu erfüllen, konzentriert sich unser Geschäftsmodell auf das Design und die Entwicklung von Performance- und Lifestyle-Produkten, die bei unseren Konsument*innen gut ankommen. Unser Ziel ist es, Trends zu setzen, Innovationen voranzutreiben und schnell auf Konsumentenwünsche zu reagieren, um letztendlich die Begehrlichkeit unserer Marke zu verstärken. Unsere Produktion erfolgt in Zusammenarbeit mit unabhängigen Zulieferern in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette, zu der Tier-4-Zulieferer (und darüber hinaus) für die Rohstoffbeschaffung, Tier-3- und Tier-2-Zulieferer für die Materialherstellung, Spinnerei, Färberei und Ausrüstung sowie Tier-1-Zulieferer für die Montage der adidas Produkte gehören.

Wir entwerfen und entwickeln Produkte an unseren eigenen Standorten, treten über Marketing und Vertrieb mit Konsument*innen in Kontakt und passen unser globales Distributionsnetzwerk an die Bedürfnisse unserer Vertriebskanäle und Konsument*innen an. Wir reagieren auf die Präferenzen der Konsument*innen, arbeiten mit Investoren zusammen und kooperieren mit Marken und Designern, um die Nachfrage nach unseren Produkten zu steigern. Um diese Geschäftsaktivitäten voranzutreiben, sind wichtige Inputfaktoren erforderlich, um für unsere Investoren, Konsument*innen und Geschäftspartner Mehrwert zu schaffen, indem wir innovative Produkte und nachhaltige Angebote schaffen, die Nachfrage der Konsumenten bedienen und die Begehrlichkeit der Marke stärken (Outputfaktoren).

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Unsere Produkte sind so konzipiert, dass sie in der nachgelagerten Wertschöpfungskette positive Ergebnisse erzielen, wie z. B. verbesserte Leistungen der Athlet*innen, höhere Konsumentenzufriedenheit, gesteigerte Produktnachfrage und Markenbegehrlichkeit. Darüber hinaus arbeiten wir daran, negative ESG-Auswirkungen und Risiken unserer Geschäftstätigkeit in unserer gesamten Wertschöpfungskette zu reduzieren – von der verantwortungsvollen Beschaffung von Materialien bis hin zur Minimierung von Umwelt- und Sozialauswirkungen durch unsere Due-Diligence-Prozesse und Arbeitsplatzstandards bei unseren Hauptzulieferern. Obwohl wir positive Ergebnisse anstreben, sind wir uns bewusst, dass auch negative Ergebnisse auftreten können. Wir bleiben unserer Verpflichtung treu, attraktive Investitionen mit der Reduzierung negativer ESG-bezogener Auswirkungen in Einklang zu bringen, um den langfristigen finanziellen und Markenerfolg sicherzustellen. Eine übersichtliche Darstellung der wichtigsten Inputs, Outputs und Ergebnisse unserer Geschäftstätigkeit im Hinblick auf unsere Wertschöpfung ist hier zu finden. ▶ [SIEHE UNSER UNTERNEHMEN](#)

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Wir wollen sicherstellen, dass wir uns mit den Themen befassen, die für unser Unternehmen und unsere Stakeholder am wichtigsten sind. Um diese Themen zu identifizieren, führen wir einen aktiven Dialog mit unseren Stakeholdern und berücksichtigen ihre Ansichten und Meinungen bei Entscheidungen, die unser Tagesgeschäft beeinflussen. Wir stehen in ständigem Austausch mit relevanten Stakeholdergruppen wie Konsument*innen, Zulieferern, Geschäftspartnern, Investoren, NGOs oder Mitarbeitenden, um Feedback von Stakeholdern zu erhalten und auf deren Anliegen einzugehen. Dies ist ein integraler Bestandteil unserer Due-Diligence-Maßnahmen in Bezug auf Menschenrechte und Umweltauswirkungen sowie die Gestaltung unserer Sozial- und Umweltstrategien und -pläne.

Unsere Stakeholder sind Einzelpersonen und Organisationen, deren Interessen mit denen unseres Unternehmens verknüpft sind. Zu diesen Stakeholdern zählen:

- adidas Mitarbeiter*innen
- Entscheidungsträger*innen: Regierungen, Fachverbände, Shareholder und der Vorstand
- Geschäftspartner*innen: Zulieferbetriebe, Lizenznehmer und Dienstleistende
- Beschäftigte in den Zulieferbetrieben
- Menschenrechtsverteidigende: Gewerkschaften und Community-Aktivist*innen
- Meinungsmacher*innen: Journalist*innen, Mitglieder von Kommunen, Akademiker*innen und spezielle Interessengruppen
- Kundschaft: Sportprofis, Distributoren, Einzelhandel und Konsument*innen

Ein offener Umgang mit unseren Stakeholdern sowie das Schaffen von mehr Transparenz stehen seit Langem im Mittelpunkt unserer Bemühungen. Die adidas Richtlinie zum Umgang mit Stakeholdern legt die Grundprinzipien für die Entwicklung von Stakeholder-Beziehungen und die verschiedenen Formen des Stakeholder-Dialogs fest. Sie betont, wie wichtig es ist, den sich wandelnden Erwartungen unserer Stakeholder gerecht zu werden, und fördert eine offene und ehrliche Kommunikation, die Vertrauen und Zusammenarbeit schafft. Unsere Grundsätze für die Entwicklung von Stakeholder-Beziehungen sind:

- Stakeholder, die von den Geschäftsaktivitäten von adidas betroffen sind, haben das Recht, über unsere Aktivitäten informiert zu werden, an einem transparenten Stakeholder-Dialog teilzunehmen und in für sie relevante Themen und Chancen einzbezogen zu werden.
- Unsere Stakeholder werden zeitnah und genau über unser Unternehmen informiert. Wir werden ihre Bedürfnisse und Bedenken berücksichtigen, wenn wir Entscheidungen im Namen des Unternehmens treffen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

- Wir werden aktiv um Input und Feedback von Stakeholdern zu Geschäftsentscheidungen bitten und auf das erhaltene Feedback reagieren.
- Wir ermutigen Stakeholder, die Art und Weise zu bestimmen, in der sie konsultiert werden möchten, und bemühen uns, flexibel zu bleiben und auf die Präferenzen der Stakeholder einzugehen.
- Wir identifizieren, bewerten und adressieren potenzielle Stakeholder und Risiken für den adidas Konzern, um eine hohe Qualität des Dialogs und der Ergebnisse zu gewährleisten.
- Diejenigen, die im Namen von adidas handeln, müssen bereit sein, sich von Stakeholdern beeinflussen zu lassen und gegebenenfalls auf deren Input einzugehen, auch wenn dies eine Änderung der Geschäftspläne des Unternehmens bedeutet.
- Wir respektieren die Werte und die Kultur jedes einzelnen Stakeholders. Bei Meinungsverschiedenheiten mit Stakeholdern, die nicht beigelegt werden können, respektieren unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stets die Vielfalt der geäußerten Meinungen.

Die Stakeholder von adidas sind vielfältig, was sich in einer Vielzahl von Engagements niederschlägt, von denen einige bereits seit vielen Jahren bestehen, während andere auf aktuelle Themen oder Trends fokussiert sind, die kritisches Feedback erfordern. Unsere vielfältigen Stakeholder-Dialoge reichen daher von einfacher Kommunikation über Konsultation und Dialoge bis hin zu weitergehenden Prozessen wie Beiräten oder Multi-Stakeholder-Foren. Die häufigsten Formen des Stakeholder-Dialogs sind:

- Durchführung formeller Stakeholder-Konsultationen (Stakeholder-Dialoge) mit Beschäftigten, Gewerkschaftsvertretern, NGOs und Zulieferern.
- Treffen mit Investoren und Investmentanalysten.
- Dialoge mit den Mitarbeitenden durch Umfragen, interne Information, Berichterstattung und Einführungsprogramme, aber auch über Beschwerdekanäle an das Senior Management und die Betriebsräte.
- Beantwortung von Anfragen von Konsument*innen, Medien und Behörden.
- Zusammenarbeit mit anderen Marken und Unternehmen in gemeinsamen Initiativen.
- Teilnahme an Multi-Stakeholder-Initiativen.
- Kontaktaufnahme mit der akademischen Community, Regierungsorganisationen und Regierungen.

Unabhängig von der Art des Dialogs werden wir versuchen sicherzustellen, dass der Ansatz mindestens:

- die wichtigsten Erwartungen der Stakeholder erfüllt,
- sicherstellt, dass die Anliegen, Wahrnehmungen und Standpunkte der Stakeholder vollständig und genau zum Ausdruck gebracht und aufgezeichnet werden können und
- ermöglicht, eine kohärente Antwort auf die Erwartungen und Anliegen der Stakeholder zu geben.

adidas ist zudem Mitglied in einer Vielzahl von Branchenverbänden, Multi-Stakeholder-Initiativen und gemeinnützigen Initiativen, darunter die AFIRM-Arbeitsgruppe (Apparel and Footwear International RSL

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Management – AFIRM), Better Cotton (BC), Fair Factories Clearinghouse (FFC), Fair Labor Association (FLA), Fashion for Good, Federation of European Sporting Goods Industry (FESI), Bündnis für nachhaltige Textilien (Textilbündnis) der deutschen Bundesregierung, die Leather Working Group (LWG), der Organic Cotton Accelerator (OCA), Textile Exchange, The Fashion Pact, The Microfibre Consortium (TMC), The International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry (Internationales Abkommen für Gesundheit- und Sicherheit in der Bekleidungsindustrie), der Fashion Industry Charter for Climate Action der UN-Klimarahmenkonvention (UNFCCC), dem Weltverband der Sportartikelindustrie (World Federation of the Sporting Goods Industry – WFSGI), der Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) Foundation und dem Forum der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur Sorgfaltspflicht im Bekleidungs- und Schuhsektor. Durch diese Mitgliedschaften arbeiten wir eng mit führenden Unternehmen aus verschiedenen Branchen zusammen, um nachhaltige Geschäftspraktiken zu entwickeln und soziale und ökologische Themen auf globaler, regionaler und lokaler Ebene zu diskutieren.

Wie bereits erwähnt, ist unser Stakeholder-Dialog eine wichtige Informationsquelle für unsere operative Entscheidungsfindung und trägt zur Verbesserung unserer Strategien bei. Durch den kontinuierlichen Austausch mit Investoren und Analysten kennen wir deren Erwartungen und können entsprechend reagieren. Ein weiteres Beispiel ist die Mitarbeiterbefragung (Employee Listening Survey), deren Ergebnisse sorgfältig analysiert und von den verschiedenen internen Unternehmensfunktionen und Teams umgesetzt werden. Wir nutzen auch Kooperationen und Partnerschaften, um systemische Veränderungen in unserer Branche voranzutreiben, z. B. bei den Bemühungen in der Beschaffungskette für Textilien und Schuhe, die Treibhausgasbilanz zu verbessern, die Chemikalienmanagementpraktiken zu stärken und die Sozial- und Umweltstandards zu erhöhen. Darüber hinaus stärken wir das Bewusstsein, die Fähigkeiten und das Wissen von Fabrikmanagern und Arbeiter*innen über Gesetze und Rechte, indem wir mit führenden Anbietern wie dem 'Better Work'-Programm der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Internationalen Organisation für Migration (IOM) der Vereinten Nationen zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass die Arbeitsrechte von ausländischen und Wanderarbeiter*innen in der Beschaffungskette von adidas respektiert werden.

Bei unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir das interne Management genutzt, um die wichtigsten Interessen und Ansichten externer Stakeholder zu vertreten, wie in IRO-1 beschrieben. Dieser Ansatz ermöglichte es uns, ein klares Verständnis für die Interessen und Ansichten unserer wichtigsten Stakeholder zu erlangen und sie in unseren Diskussionen und Bewertungen der Wesentlichkeit für jedes Thema zu vertreten. Experten und Führungskräfte aus allen relevanten Teams waren involviert, wie zum Beispiel unsere Experten für Dekarbonisierung und Biodiversität und unser SVP für Nachhaltigkeit und ESG. Auf der sozialen Seite waren viele Teams der Personalabteilung beteiligt, um sicherzustellen, dass die Interessen unserer Mitarbeiter*innen verstanden und vertreten werden, z. B. in Bezug auf Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity and Inclusion – DEI). Ebenso leistete unser SEA Team (Social & Environmental Affairs), das die Menschenrechtsperspektive mit allen relevanten Stakeholdern managt, einen wesentlichen Beitrag zur Wesentlichkeitsanalyse.

Da sich die Konsumentennachfrage und die Interessen und Ansichten aller anderen Stakeholder im Laufe der Zeit ändern können, werden wir unseren Ansatz entsprechend anpassen, um sicherzustellen, dass wir diese Erwartungen erfüllen. Jede Funktion bei adidas passt ihre Maßnahmen kontinuierlich an die Erwartungen der Stakeholder-Gruppen an, basierend auf den Ergebnissen des Stakeholder-Dialogs. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass wir die Themen angehen, die für unser Unternehmen und unsere Stakeholder am wichtigsten sind, und die vor uns liegenden Herausforderungen meistern.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Wir sind bestrebt, die Ansichten und Interessen unserer Stakeholder in Bezug auf Nachhaltigkeitsauswirkungen zu berücksichtigen. Da diese Auswirkungen bereichsübergreifend sind, informiert jedes Team, das mit unseren wichtigsten Stakeholder-Gruppen interagiert, seine Managementteams und den Vorstand regelmäßig und/oder ad hoc über alle relevanten größeren Veränderungen. Der Aufsichtsrat berichtet in jedem Geschäftsbericht öffentlich über den Inhalt seiner Sitzungen. ▶ [SIEHE BERICHT DES AUFSICHTSRATS](#)

Weitere Informationen zum Stakeholder-Dialog sind in den themenbezogenen Standards oder auf der Unternehmenseite von adidas zu finden. ▶ ADIDAS-GROUP.COM/STAKEHOLDERENGAGEMENT

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Angaben zu den SBM-3-Datenpunkten sowie die Liste der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) sind in jedem themenbezogenen Standard aufgeführt, sofern zutreffend.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

Unser Verfahren und unsere Methodik zur Ermittlung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) basieren auf den Anforderungen von ESRS 1, Abschnitt 3, und den Anwendungsanforderungen von ESRS 1 AR 16. Die von ESRS AR 16 bereitgestellte Liste der Nachhaltigkeitsthemen bildete zusammen mit unseren bestehenden wesentlichen Themen die Grundlage für die Entwicklung einer umfassenden langen Liste potenziell wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen. Diese Liste bildete auch die Grundlage für den Prozess der Ermittlung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, risks and opportunities – IROs). Um festzustellen, ob ein Nachhaltigkeitsthema wesentlich oder nicht wesentlich ist, wurde die Analyse sowohl aus der Perspektive der Wesentlichkeit der Auswirkungen als auch aus der Perspektive der finanziellen Wesentlichkeit (doppelte Wesentlichkeit) durchgeführt. Ein Nachhaltigkeitsthema gilt nach dem Konzept der doppelten Wesentlichkeit als wesentlich, wenn es aus einer oder beiden Perspektiven wesentlich ist. Andere Kriterien wurden nicht angewendet.

Wesentlichkeit der Auswirkungen

Bei der Analyse der Wesentlichkeit unserer Auswirkungen haben wir uns an das in den ESRS empfohlene Verfahren (siehe ESRS 1, Abschnitt 3.4) gehalten. Wir haben die Auswirkungen aller Nachhaltigkeitsthemen auf der Ebene der Unterthemen und, wo zutreffend, auf der Ebene der Unter-Unterthemen identifiziert, bewertet und beurteilt. Um jede Auswirkung zu bewerten, haben wir zunächst festgestellt, ob es sich um eine tatsächliche oder potenzielle, positive oder negative, kurz-, mittel- oder langfristige Auswirkung handelt und auf welcher Ebene der Wertschöpfungskette die Auswirkung aufgetreten ist. Basierend auf dieser ersten Bewertung wird die Wesentlichkeit tatsächlicher negativer Auswirkungen anhand des Schweregrads der Auswirkungen bewertet, während die Wesentlichkeit potenzieller negativer Auswirkungen anhand des Schweregrads und der Wahrscheinlichkeit der Auswirkungen bewertet wird. Der Schweregrad wurde anhand der folgenden drei Parameter bewertet: Ausmaß, Umfang und Unabänderlichkeit der Auswirkungen. Im Falle von potenziellen negativen Auswirkung auf die Menschenrechte hatte die Schwere der Auswirkung Vorrang vor ihrer Wahrscheinlichkeit. Bei tatsächlichen positiven Auswirkungen basiert die Wesentlichkeit auf dem Ausmaß und dem Umfang der Auswirkungen, während sie bei potenziellen positiven Auswirkungen auf dem Ausmaß, dem Umfang und der Wahrscheinlichkeit basiert. Schließlich haben wir alle oben erläuterten Aspekte berücksichtigt und eine Bewertung von 1, was eine geringfügige Auswirkung bedeutet, bis 5, was eine erhebliche Auswirkung auf die jeweilige Angelegenheit bedeutet, vorgenommen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Finanzielle Wesentlichkeit

Zur Bewertung und Beurteilung der finanziellen Wesentlichkeit jedes identifizierten Risikos und jeder identifizierten Chance haben wir uns ebenfalls an das in den ESRS empfohlene Verfahren gehalten. Wir haben anhand einer Kombination aus der Eintrittswahrscheinlichkeit und dem potenziellen Ausmaß der kurz-, mittel- oder langfristigen finanziellen Auswirkungen bewertet, ob ein Nachhaltigkeitsthema ein wesentliches Risiko oder eine wesentliche Chance für adidas darstellt oder darstellen könnte. Dies umfasste wesentliche Risiken oder Chancen, die sich auf unseren Nettogewinn und/oder unseren Cashflow und/oder auf unsere Reputation, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden, rechtliche und gerichtliche Konsequenzen auswirken. Wir haben die Methodik zur finanziellen Wesentlichkeit an unsere Methodik des Enterprise Risk Management (ERM) angepasst, um die Konsistenz zwischen unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung und unserem Risikomanagementbericht sicherzustellen.

Schließlich haben wir alle in diesem Absatz erläuterten Aspekte berücksichtigt und eine Bewertung von 1, geringfügig, bis 5, signifikant, aus finanzieller Sicht vorgenommen. Die Wesentlichkeitsschwelle für die Auswirkungen und die finanzielle Wesentlichkeit wurde auf drei festgelegt, d. h. jedes Thema mit einer Bewertung von drei oder höher gilt als wesentlich.

Unser Verfahren zur Bewertung der doppelten Wesentlichkeit

Nach der Erstellung einer langen Liste von Nachhaltigkeitsthemen, die hauptsächlich auf ESRS 1, AR16 sowie auf einigen unternehmensspezifischen Themen als Ergebnis unserer vorherigen Wesentlichkeitsanalysen und vorherigen nichtfinanziellen Berichterstattung basiert, haben wir gemeinsam mit den verantwortlichen internen Inhaltsverantwortlichen und Expertenteams allgemein relevante Themen identifiziert, die potenziell berichtet werden könnten. Mit ihnen haben wir dann potenzielle und tatsächliche positive und negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt sowie Risiken und Chancen, die finanzielle Auswirkungen auf unser Unternehmen haben oder haben könnten, identifiziert, bewertet und priorisiert.

Ein Teil des Prozesses bestand darin, die betroffenen Stakeholder oder Nutzer von Informationen zu erfassen, um Nachhaltigkeitsaspekte zu identifizieren und zu bewerten, und ihre Perspektiven und Ansichten zu integrieren. Obwohl externe Stakeholder nicht direkt einbezogen wurden, vertraten Teams von adidas die Ansichten und Interessen externer Stakeholder, um sicherzustellen, dass diese bei der Bewertung der Themen berücksichtigt wurden. So wurden beispielsweise betroffene Gemeinschaften und Beschäftigte in der Wertschöpfungskette durch das Social and Environmental Affairs Team vertreten, die Investorenperspektive durch das Investor Relations Team, die Mitarbeiterperspektive durch das Human Resources Team und die Konsumentenperspektive durch das Brand Team. Darüber hinaus war das Risikomanagementteam des Unternehmens (Enterprise Risk Management Team) an allen Diskussionen beteiligt, um die Vollständigkeit und Angleichung der Bewertungs- und Beurteilungsmethoden sicherzustellen.

In einer Reihe von Workshops, die über einen Zeitraum von mehreren Monaten mit internen Stakeholdern, darunter verantwortliche Experten und Führungskräfte, durchgeführt wurden, haben wir wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen ermittelt, bewertet und überprüft. Dieser Prozess berücksichtigt die Zusammenhänge unserer Auswirkungen und Abhängigkeiten mit den Risiken und Chancen, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten zwischen nachhaltigkeitsbezogenen Themen ergeben können. Weitere Informationen zu themenbezogenen Abhängigkeiten sind in den jeweiligen themenbezogenen Standards sowie im Risiko- und Chancenbericht zu finden. Der Erfolg unseres Geschäftsmodells hängt jedoch von natürlichen Ressourcen wie Baumwolle, Leder, Kautschuk sowie anderen Materialien wie recyceltem Polyester für die Herstellung unserer Produkte ab. Die Verfügbarkeit und die Kosten dieser Ressourcen sind entscheidend, um sicherzustellen, dass unsere Kunden unsere Produkte zu einem

wettbewerbsfähigen Preis erhalten, wann und wo sie es wünschen. Der Fertigungsprozess ist sehr energieintensiv und erfordert nach wie vor ein hohes Maß an Handarbeit durch die Beschäftigten in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette. Ebenso hängt der Erfolg unserer Geschäftstätigkeit von der Kreativität unserer eigenen Mitarbeitenden, der effektiven Zusammenarbeit mit Designern und Prominenten sowie unseren Marketing- und Sponsoringaktivitäten ab, um sicherzustellen, dass wir unseren Konsumenten relevante Produkte anbieten. Bei der doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir all diese Abhängigkeiten von natürlichen, personellen und sozialen Ressourcen berücksichtigt, um die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu bewerten.

Relevante Experten aus dem Unternehmen und Content-Owner nahmen aktiv an Workshops zum Prozess der Wesentlichkeitsbewertung teil, um eine gründliche Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen unserer Geschäftstätigkeiten zu gewährleisten. Senior Management und seine Expertenteams sind für die Überwachung und das Management unserer Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen verantwortlich:

- **Umwelt:** Wesentliche Auswirkungen auf die Umwelt treten hauptsächlich in der vorgelagerten Wertschöpfungskette auf. Wir haben Teams gebildet, die eng mit unseren Zulieferern und Herstellern zusammenarbeiten, um die wesentlichsten Auswirkungen zu steuern, wie z. B. Treibhausgasemissionen, Wasser, Biodiversität, Abfall und Chemikalieneinsatz.
- **Soziales:** Wesentliche soziale Auswirkungen treten in jeder Phase der Wertschöpfungskette auf und betreffen die Beschäftigten unserer Hersteller, unsere eigenen Mitarbeitenden und unsere Konsumenten. Wir haben Teams und Funktionen eingerichtet, die sich mit wesentlichen Auswirkungen befassen, z. B. das SEA Team, das sich mit Menschenrechten und Arbeitsbedingungen in der Beschaffungskette befasst, die Personalabteilung, die sich mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit unserer eigenen Belegschaft befasst, sowie Marketing und Vertrieb, die sich mit Konsumenteninteressen befassen.
- **Unternehmensführung:** Wesentliche Auswirkungen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung, wie z. B. Compliance und Unternehmenskultur, werden von der Rechtsabteilung, d. h. dem Compliance Team und der Personalabteilung gesteuert.

Die leitenden Führungskräfte dieser Teams sowie Experten für bestimmte wesentliche Themen waren eng in die Wesentlichkeitsanalyse eingebunden und gaben auf der Grundlage ihrer Fachkenntnisse eine abschließende Beurteilung der Ergebnisse ab. Die beteiligten leitenden Führungskräfte stehen zudem in direktem Bezug zu anderen internen Entscheidungsprozessen bis hin zur Vorstandsebene. Im Allgemeinen werden unsere Nachhaltigkeitsrisiken mit derselben Priorität bewertet wie alle anderen Geschäftsrisiken.

Das Internal Controls Team war während des gesamten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse eingebunden. Darüber hinaus haben die Teammitglieder bei der Erhebung und Veröffentlichung wesentlicher quantitativer Kennzahlen mit den Content-Ownern der Inhalte und Daten zusammengearbeitet, um sicherzustellen, dass die Anforderungen an die Datenqualität für die Kennzahlen erfüllt wurden. Weitere Informationen zu den internen Kontrollen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung finden sich im allgemeinen Risikomanagementprozess sowie im Abschnitt GOV-5.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Nach mehreren Workshops wurde die abschließende Bewertung der Wesentlichkeit in Zusammenarbeit mit Expertenteams auf der Grundlage der oben beschriebenen Bewertungskriterien und Schwellenwerte durchgeführt. Im gesamten Prozess der Bewertung der doppelten Wesentlichkeit haben wir alle unsere Geschäftsaktivitäten, Geschäftsbeziehungen oder geografischen Regionen berücksichtigt. Wesentliche unternehmensspezifische Nachhaltigkeitsthemen wurden nicht identifiziert.

Wertschöpfungskette

Eine ausführliche Definition der Wertschöpfungskette von adidas diente als Grundlage für unsere doppelte Wesentlichkeitsanalyse und die Ermittlung von nachhaltigkeitsbezogenen Themen sowie Auswirkungen, Risiken und Chancen. Aufgrund unseres Geschäftsmodells, das auf ausgelagerten Fertigungs- und Produktionsprozessen mit unabhängigen Partnern beruht, haben wir die Wertschöpfungskette in drei verschiedene Teile unterteilt:

- **Vorgelagert:** alle unsere Zulieferer, z. B. Fertigungspartner
- **Eigene Standorte:** unsere eigenen Büros, Distributionszentren und Einzelhandelsgeschäfte
- **Nachgelagert:** unsere Großhandelskunden und Endnutzer

Daten und Annahmen

Zur Bewertung der Wesentlichkeit verwendete adidas vorhandene interne Umweltdaten (z. B. Berechnungen der Treibhausgasemissionen, Daten zum Wasserverbrauch, Bewertungen der Biodiversität, Daten zur eigenen Belegschaft, Finanzdaten) sowie regelmäßig erhobene Daten zu Konsum, Einhaltung sozialer Standards, Lieferanten und Verbrauchererkenntnissen. Zusätzlich haben wir externe Daten einbezogen und uns dabei auf die neuesten wissenschaftlichen Studien, Benchmarks, Vorschriften und andere Berichterstattungsstandards wie GRI, SASB und das GHG-Protokoll konzentriert.

Überprüfung der Bewertung der Wesentlichkeit

Das Verfahren zur Bewertung der Wesentlichkeit wurde im Berichtszeitraum erstmals in diesem Umfang und mit der oben beschriebenen Methodik durchgeführt. Es ist vorgesehen, die Bewertung jährlich auf der Grundlage zusätzlicher oder neuer Erkenntnisse des jeweiligen Jahres zu überprüfen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Themenbezogene Verfahren

Zusätzlich zu unserem allgemeinen Ansatz und unseren Verfahren zur Ermittlung und Bewertung unserer wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen haben wir die folgenden themenbezogenen Prozesse durchgeführt, einschließlich Maßnahmen und Schritte der doppelten Wesentlichkeitsbewertung:

IRO-1 – Themenbezogene Verfahren

Standard	Beschreibung
E1 Klimawandel	<p>Um klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen zu ermitteln und zu bewerten, verwenden wir unsere in den Geschäftsberichten der vergangenen Jahre ausgewiesenen Treibhausgasemissionen für Scope 1, Scope 2 und Scope 3. Mit unserem eigens entwickelten Tool können wir unsere Treibhausgasbilanz entlang der gesamten Wertschöpfungskette quantifizieren, überwachen und transparent machen. Hinsichtlich der Scope 3-Emissionen haben wir in den vergangenen Jahren erhebliche Anstrengungen unternommen, um mehr Primärdaten von unseren Zulieferern zu erheben. Dadurch konnten wir genauere Erkenntnisse über Treibhausgasemissionen, Energieverbrauch und die Auswirkungen unserer Dekarbonisierungsinitiativen gewinnen. Dieses Tool ist unsere Hauptgrundlage für das Verständnis und die Berichterstattung über unsere Auswirkungen in Bezug auf Treibhausgasemissionen. Basierend auf den berechneten Treibhausgasemissionen kommen wir zu dem Schluss, dass unsere Auswirkungen auf den Klimawandel ungleichmäßig über die Wertschöpfungskette verteilt sind, wobei die größten Auswirkungen in der vorgelagerten Beschaffungskette, insbesondere bei der Produktion und Verarbeitung von Rohstoffen, entstehen. Aufgrund der Art unseres Geschäftsmodells deckt unsere aktuelle Bewertung potenzielle zukünftige Quellen von Treibhausgasemissionen ab.</p>
Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen auf die Treibhausgasemissionen [//ESRS E1-20a IRO-1]	<p>Für unsere Klimaszenario-/Risikoanalyse haben wir ein Klimamodellierungs-Tool verwendet, mit dem sich verschiedene Klimaszenarien modellieren lassen. Wir haben drei Klimaszenarien verwendet, die ein Szenario mit niedrigen, mittleren und hohen Emissionen abdecken.¹ Auf dieser Grundlage haben wir unsere Anfälligkeit in jedem Szenario und die damit verbundene Vulnerabilität für ausgewählte Klimarisiken – Wind, Überschwemmung, Lawine, Erdrutsch, Temperatur, Flächenbrand, Schneefall, Erdbeben und Bodenverflüssigung – anhand spezifischer Klimaindikatoren, z. B. Windböengeschwindigkeit, Schneestürme oder durchschnittliche Windgeschwindigkeit, bewertet. Das Tool hat es uns ermöglicht, eine identische digitale Darstellung unseres Geschäftsmodells zu erstellen (mit Schwerpunkt auf dem betrieblichen Fußabdruck, den wichtigsten eigenen Vermögenswerten, den wichtigsten beschafften Materialien, den strategischen Zulieferern und Informationen zur Beschaffungskette, einschließlich bestimmter Vertriebswege), um gezielte Informationen über unsere Anfälligkeit zu erhalten. Daher bildete eine detaillierte Analyse unserer Anfälligkeit gegenüber physischen Risiken auf der Ebene der Vermögenswerte die Grundlage für die Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabedingten physischen Risiken in den drei verschiedenen untersuchten Zeiträumen (2030, 2040 und 2050).</p>
[//ESRS E1-20b IRO-1]	

1	2	3	4	5	6
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

IRO-1 – Themenbezogene Verfahren

Standard	Beschreibung
//E1-20c IRO-1]	<p>Um klimabedingte Übergangsrisiken und -chancen entlang unserer Wertschöpfungskette zu ermitteln und bewerten, wie z. B. eine verstärkte Anpassung an entsprechende regulatorische Vorgaben und veränderte Konsumentenpräferenzen etc., verwendet das Klimamodellierungs-Tool die „Shared Socioeconomic Pathways (SSP)“-Szenarien aus dem neuesten AR6-Bericht des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) (AR6-Bericht, 2023) und den sechs Szenarien, die in der dritten Version des Network for Greening the Financial System (NGFS) untersucht wurden, um maßgeschneiderte Übergangsindikatoren zu berechnen. Die analysierten Szenarien beinhalten ein Szenario mit niedrigen Emissionen (RCP2.6-SSP126), das mit der Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5 °C vereinbart ist. Bei der Bewertung wurden dieselben Zeiträume wie bei den physischen Risiken (2030, 2040, 2050) zugrunde gelegt. Die Ergebnisse der Szenarioanalyse, die in die Resilienzanalyse (unter Berücksichtigung unseres Geschäftsmodells, Betriebsmodells und unserer eigenen Vermögenswerte) einflossen, sind in ESRS E1 SBM-3 Climate Change zu finden.²</p>
E2 Umweltverschmutzung	<p>Wir haben unsere Geschäftstätigkeiten überprüft, um tatsächliche und potenzielle Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung zu ermitteln und zu bewerten. Dabei haben wir uns auf unsere vorgelagerte Beschaffungskette konzentriert, aber auch unsere eigenen Standorte sowie nachgelagerte Aktivitäten berücksichtigt. Zu diesem Zweck haben wir vorhandene Daten genutzt, die von unseren Produktionspartnern erhoben wurden, z. B. über die Verwendung bedenklicher Stoffe und die Qualität der Abwassereinleitung.³ Im Hinblick auf Wasserverschmutzung führt adidas jährlich eine Bestandsaufnahme der Wasserrisiken in der Beschaffungskette durch, um Wasserrisiken an unseren Beschaffungsstandorten zu ermitteln. Mithilfe von Tools des World Resources Institute (WRI) (Aquaduct) versucht adidas, die physischen, reputativen und regulatorischen Risiken im Zusammenhang mit Wasser zu verstehen und die Anfälligkeit für Wasserrisiken an mehreren Standorten in unserer Beschaffungskette zu bewerten. Der Umfang dieser Analyse war die Liste unserer weltweiten Fabriken, die auf unserer Website öffentlich zugänglich ist. Für alle zuvor genannten Risiken wurden ein Basisjahr und Zukunftsszenarien unter Berücksichtigung verschiedener Zeithorizonte analysiert: 2030, 2050 und 2080. Die Analyse zeigt, dass ein relevanter Teil unserer Beschaffungskette derzeit in Gebieten mit Wasserknappheit tätig ist und bei der Fertigung unserer Produkte Prozesse mit hohem Wasserverbrauch durchführt. Diese Kombination setzt uns Risiken im Zusammenhang mit der Wasserentnahme aus, da die Zulieferer für ihren Betrieb in hohem Maße von der Verfügbarkeit von Wasser abhängig sind. Betroffene Gemeinschaften werden indirekt durch unsere Aktivitäten zur Einbindung von Stakeholdern berücksichtigt. Die eindeutige Quantifizierung der Umweltauswirkungen von Mikroplastik ist eine Herausforderung für die gesamte Branche, da es in der Textilindustrie keine umfassende Methodik zur Messung der Freisetzung von Mikroplastik und zur Bewertung der Auswirkungen dieser Freisetzung gibt. Polyester – und zu einem großen Teil recycelter Polyester – macht den größten Teil der Materialien aus, die wir in unseren Produkten verwenden.</p>
E3 Wasser- und Meeresressourcen	<p>Das Verfahren, das Screening, die Methodik, die Annahmen, die Tools und die Beratung sind die gleichen wie in ESRS E2 Umweltverschmutzung.⁴</p>

**E4 Biologische
Vielfalt und
Ökosysteme**

Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen auf die biologische Vielfalt und die Ökosysteme [//E4-17a IRO-1]

[//E4-17b IRO-1]

In den Jahren 2023/2024 wurden drei umfassende Analysen durchgeführt, deren Ergebnisse als Grundlage für die Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der biologischen Vielfalt dienen:

- Die Analyse der Abhängigkeiten und Auswirkungen auf die Biodiversität, die 2023/2024 mit ENCORE nature (einem speziellen Tool für Biodiversitätsbewertungen) durchgeführt wurde. Diese Analyse basierte auf der Art der Aktivitäten in unserer Wertschöpfungskette und verwendete spezifische ISIC-Codes, die derartige Aktivitäten kennzeichnen, insbesondere unter Berücksichtigung der Verarbeitung natürlicher und synthetischer Materialien in den Produkten von adidas.
- Die Analyse der Risiken für die Biodiversität wurde in unsere Klimarisikoanalyse integriert und konzentriert sich hauptsächlich auf das Risiko der zukünftigen Beschaffung wichtiger, aus der Natur gewonnener Materialien wie Baumwolle, Leder und Kautschuk sowie auf die Auswirkungen des Klimawandels auf die Verfügbarkeit dieser Materialien.
- Bei der Bewertung der Auswirkungen auf die lokale Biodiversität wurde die Nähe der Standorte unserer Hauptzulieferer und unserer eigenen Standorte zu Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität mithilfe des Tools zur integrierten Bewertung der Biodiversität (Integrated Biodiversity Assessment Tool – IBAT) von BirdLife International berücksichtigt.

Alle Analysen ergaben, dass die Abhängigkeiten von Biodiversität sowie die Auswirkungen und Risiken in der vorgelagerten Wertschöpfungskette von adidas stärker ausgeprägt sind.⁵ Daher wurden die Auswirkungen auf die Biodiversität an unseren eigenen Standorten und in der nachgelagerten Wertschöpfungskette als nicht wesentlich eingestuft.

adidas hat die Abhängigkeiten von der Biodiversität in seiner vorgelagerten Wertschöpfungskette (der einzigen Wertschöpfungskettenebene, die wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Biodiversität aufweist) adressiert und sich dabei auf Leder, Naturkautschuk und Holz konzentriert. Wir haben Ökosystemleistungen geprüft, Literaturrecherchen durchgeführt und Experteninterviews geführt. Die Bewertung verknüpft die Bekleidungsindustrie mit Ökosystemleistungen und erläutert detailliert, wie Naturkapital diese Leistungen erbringt und von Umweltveränderungen betroffen ist. In Factsheets und Übersichtstabellen wurden die wichtigsten Vermögenswerte und Einflussfaktoren hervorgehoben. Gemeinsam mit der Natural Capital Finance Alliance haben wir einen Rahmen für die Bewertung der Bedeutung von Naturkapital und der Auswirkungen von Umweltveränderungen entwickelt.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

IRO-1 – Themenbezogene Verfahren

Standard	Beschreibung
//E4-17c IRO-1	Es wurden Übergangs- und physische Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen ermittelt und bewertet, wobei der Schwerpunkt auf den Auswirkungen und Abhängigkeiten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette lag. Zu den Bewertungskriterien gehörten die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sowie Kostenauswirkungen und Umweltauswirkungen. ⁶ Zu den ermittelten wesentlichen Risiken gehören erhöhte Betriebskosten aufgrund der Notwendigkeit von Rückverfolgbarkeits-systemen und der Beschaffung zertifizierter Rohstoffe, um Vorschriften wie die EU-Verordnung zur Vermeidung von Entwaldung und die EU-Biodiversitätsstrategie für 2030 einzuhalten. Die Nichteinhaltung dieser Vorschriften kann zu Geldstrafen und eingeschränktem Marktzugang führen, insbesondere in der EU. Darüber hinaus kann ein Rückgang der biologischen Vielfalt die Verfügbarkeit und die Kosten von aus der Natur gewonnenen Materialien wie Baumwolle, Leder und Naturkautschuk aufgrund von Faktoren wie einem Rückgang der Bestäuber und Problemen mit der Gesundheit des Ökosystems beeinträchtigen. Auch die Verfügbarkeit von Wasser für Produktionsprozesse wie Färben und Gerben birgt erhebliche Risiken.
//E4-17d IRO-1	adidas ist sich der Bedeutung systemischer Risiken im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen bewusst, doch standen diese im aktuellen Bewertungsprozess nicht im Vordergrund, da es keine allgemein anerkannte Methodik gibt und eine Zusammenarbeit über verschiedene Bereiche hinweg sowie ein erheblicher Zeitaufwand erforderlich sind. Wir bereiten uns jedoch darauf vor, sie in Zukunft zu berücksichtigen. adidas plant, diese Lücke durch das Sammeln von Erkenntnissen über das Science Based Targets Network (SBTN) und andere Quellen zu schließen. Gegenwärtig liegt der Schwerpunkt auf unmittelbaren Risiken, wie z. B. der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, Kostenauswirkungen und Umweltauswirkungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Mit zunehmendem Verständnis für systemische Risiken beabsichtigen wir, diese Überlegungen in unser Rahmenwerk für das Risikomanagement zu integrieren.
//E4-17e IRO-1	Wir haben uns noch nicht direkt oder formell mit betroffenen Gemeinschaften über die Nachhaltigkeitsbewertung gemeinsamer biologischer Ressourcen und Ökosysteme beraten. Betroffene Gemeinschaften wurden indirekt in unserem Verfahren zur Bewertung der Wesentlichkeit berücksichtigt. Unsere internen Experten stehen in regelmäßigem Kontakt mit externen Stakeholdern, deren Ansichten indirekt in unsere Entscheidungsfindung und Strategieentwicklung einfließen.
//E4-19b IRO-1	Standorte in oder in der Nähe von Gebieten, die für die biologische Vielfalt von Bedeutung sind, werden im thematischen Standard E4 offengelegt. Da die potenziellen Auswirkungen auf die biologische Vielfalt als gering eingestuft wurden, werden keine Maßnahmen zur Schadensbegrenzung für notwendig erachtet.

IRO-1 – Themenbezogene Verfahren

Standard	Beschreibung
E5 Ressourcen-nutzung und Kreislaufwirtschaft	<p>Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen [E5-11a, b IRO-1]</p> <p>adidas hat seine Vermögenswerte und Aktivitäten einer strengen Prüfung unterzogen, um tatsächliche und potenzielle Auswirkungen, Risiken und Chancen in allen Geschäftsbereichen und in der gesamten vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu ermitteln. Die im Rahmen des Screening-Prozesses zur Prüfung der Vermögenswerte und Aktivitäten verwendeten Methoden, Annahmen und Tools entsprechen denen, die für ESRS E4 angewendet werden. Die Einbeziehung von Stakeholdern in Bezug auf E5 erfolgte in Übereinstimmung mit unserem allgemeinen Ansatz und Verfahren zur Bewertung der doppelten Wesentlichkeit.⁷</p>
G1 Unternehmens-führung	<p>Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen [/G1-6 IRO-1]</p> <p>Das Verfahren zur Ermittlung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik folgte demselben Verfahren und denselben Kriterien, die im Abschnitt „Verfahren unserer doppelten Wesentlichkeitsbewertung“ beschrieben sind. Wie gefordert, haben wir jedoch speziell die geforderten Kriterien zum Thema ESRS G1 einbezogen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Standort: Wir bewerten Auswirkungen, Risiken und Chancen auf der Grundlage der geografischen Regionen, in denen wir tätig sind, und berücksichtigen dabei lokale Vorschriften, Marktbedingungen und gesellschaftspolitische Faktoren. - Aktivität: Wir bewerten spezifische Geschäftsaktivitäten wie Fertigung, Marketing und Vertrieb, um potenzielle Auswirkungen, Risiken und Chancen zu ermitteln, die für jede Funktion spezifisch sind. - Sektor: Wir analysieren sektorspezifische Risiken und Chancen unter Berücksichtigung von Trends, der Wettbewerbslandschaft und sektorspezifischer Vorschriften. - Transaktionsstruktur: Wir berücksichtigen die Art und Struktur von Transaktionen, einschließlich Partnerschaften und anderer Geschäftsvereinbarungen, um die damit verbundenen Risiken und Chancen zu ermitteln. <p>Das Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen ist eine unternehmensweite Aufgabe, bei der wichtige Erkenntnisse von Mitgliedern des Vorstands sowie von globalen und lokalen Geschäftseinheiten und Funktionen genutzt werden.⁸</p>

1 Siehe ESRS E1 Klimawandel SBM-3.

2 Siehe ESRS E1 Klimawandel SBM-3.

3 Siehe ESRS E2 Umweltverschmutzung E2-1.

4 Siehe ESRS E2 Umweltverschmutzung E2-1.

5 Siehe ESRS E4 Ökosysteme und Kreislaufwirtschaft SBM-3.

6 Siehe ESRS E4 Ökosysteme und Kreislaufwirtschaft E4-1.

7 Siehe ESRS 2 „Unser Verfahren zur Bewertung der doppelten Wesentlichkeit“.

8 Siehe Risiko- und Chancenbericht.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten

Erläuterung der Bewertung der Wesentlichkeit und der Angabepflichten

Um die Wesentlichkeit eines IRO und damit eines Nachhaltigkeitsthemas zu bewerten, haben wir ein Bewertungssystem verwendet, das sowohl die Auswirkung und die finanzielle Wesentlichkeit bewertet, wie im Abschnitt IRO-1 ausführlich erläutert. Wenn ein IRO, einschließlich seines Nachhaltigkeitsthemas, als unwesentlich eingestuft wird, bedeutet dies, dass die Auswirkung und die finanzielle Wesentlichkeit mit einer Punktzahl von zwei oder niedriger bewertet wurden und daher nicht den Schwellenwert von drei erreichten, um wesentlich zu sein.

Anschließend haben wir die offenzulegenden wesentlichen Informationen auf der Grundlage der von uns als wesentlich bewerteten Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie der Leitlinien von ESRS 1, Abschnitt 3.2, festgelegt. Im Allgemeinen haben wir die ESRS-Offenlegungs- und Anwendungsanforderungen befolgt, einschließlich der Mindestoffenlegungsanforderungen (MDRs) für Richtlinien, Maßnahmen und Ressourcen sowie der Kennzahlen und Ziele für die Nachhaltigkeitsthemen, die als Ergebnis unserer DMA entweder für die Auswirkungen oder für die finanzielle Wesentlichkeit eine Bewertung von drei oder höher erhalten haben.

Ausführliche Informationen zu allen bestehenden Konzepten, Maßnahmen und Zielen finden Sie im entsprechenden Themenstandard. Bei Nachhaltigkeitsaspekten, für die derzeit keine Ziele festgelegt sind, verfolgen wir die Wirksamkeit unserer Konzepte und/oder Maßnahmen durch umfassende Prozesse, die den Fortschritt bewerten. Wenn es ein definiertes Anforderungsniveau oder einen Referenzzeitraum gibt, ist dies im jeweiligen themenbezogener Standard angegeben.

Falls eine tatsächliche Auswirkung die Bereitstellung von Abhilfemaßnahmen für diejenigen, die durch diese Auswirkungen geschädigt wurden, erforderlich macht, wird auf entsprechende Maßnahmen in den themenbezogenen Standards verwiesen.

In Fällen, in denen wir von den in ESRS 1 Anhang C: Liste der schrittweise eingeführten Offenlegungsanforderungen beschriebenen Ausnahmen Gebrauch gemacht haben, werden diese ausdrücklich angegeben. Dennoch sind wir bestrebt, alle Berichtspflichten sorgfältig zu erfüllen und die erforderlichen Zusammenhänge und Informationen bereitzustellen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHР	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Liste der schrittweise eingeführten Angabepflichten

ESRS- Angabe- pflicht	Information
ESRS 2 Allgemeine Angaben	
SBM-3	ESRS 2 SBM-3 Absatz 48 Buchstabe e (erwartete finanzielle Effekte)
E1 Klimawandel	
E1-9	Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen
E2 Umweltverschmutzung	
E2-6	Erwartete finanzielle Effekte durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung
E3 Wasser- und Meeresressourcen	
E3-5	Erwartete finanzielle Effekte durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen
E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme	
E4-6	Erwartete finanzielle Effekte durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen
E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	
E5-6	Erwartete finanzielle Effekte durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft
S1 Arbeitskräfte des Unternehmens	
S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens
S1-11	Soziale Absicherung
S1-12	Prozentsatz der Menschen mit Behinderungen
S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung
S1-15	Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften nach ESRS 2 Anlage B

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über alle Datenpunkte, die sich aus anderen in ESRS 2 Anlage B dieses Standards aufgeführten EU-Rechtsvorschriften ergeben.

ESRS-Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht	Datenpunkt	Rechts- vorschrit	Wesent- lichkeit/ Anwend- barkeit/ Offen- legung
► ESRS 2, GOV-1	21 (d) Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	SFDR/BRR	Verpflich-tend
	21 (e) Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind	BRR	Verpflich-tend
► ESRS 2, GOV-4	30 Erklärung zur Sorgfaltspflicht	SFDR	Verpflich-tend
	40 (d) (i) Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	SFDR/P3/BRR	n.a.
► ESRS 2, SBM-1	40 (d) (ii) Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	SFDR/BRR	n.a.
	40 (d) (iii) Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	SFDR/BRR	n.a.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHР	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

ESRS-Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht	Datenpunkt	Rechts-vorschift	Wesentlichkeit/ Anwendbarkeit/ Offenlegung
	40 (d) (iv)	BRR	n.a.
▶ ESRS E1-1	14	EUCL	Wesentlich
	16 (g)	P3/BRR	n.a.
	34	SFDR/P3/BRR	Wesentlich
▶ ESRS E1-5	38	SFDR	Wesentlich
	37	SFDR	Wesentlich
	40-43	SFDR	Wesentlich
▶ ESRS E1-6	44	SFDR/P3/BRR	Wesentlich
	53-55	SFDR/P3/BRR	Wesentlich
	56	EUCL	Unwesentlich, aber offen- gelegt
▶ ESRS E1-9	66	BRR	Phase-In; nicht offen- gelegt
	66 (a); 66 (c)	P3	Phase-In; nicht offen- gelegt
	67 (c)	P3	Phase-In; nicht offen- gelegt
	69	BRR	Phase-In; nicht offen- gelegt
▶ ESRS E2-4	28	SFDR	Unwesentlich

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHР	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

ESRS-Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht	Datenpunkt	Rechts-vorschrift	Wesentlichkeit/ Anwendbarkeit/ Offenlegung
	9 Wasser- und Meeresressourcen	SFDR	Wesentlich
► ESRS E3-1	13 Spezielles Konzept	SFDR	Unwesentlich
	14 Nachhaltige Ozeane und Meere	SFDR	Unwesentlich
► ESRS E3-4	28 (c) Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	SFDR	Unwesentlich
	29 Gesamtwasserverbrauch in m ³ je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten	SFDR	Unwesentlich
► ESRS E4, SBM-3 (ESRS 2)	16 (a) (i) Aktivitäten, die sich negativ auf Gebiete auswirken, die für die biologische Vielfalt von Bedeutung sind	SFDR	Wesentlich
	16 (b) BodenDegradation, Wüstenbildung oder Bodenversiegelung	SFDR	Wesentlich
	16 (c) Bedrohte Arten	SFDR	Wesentlich
	24 (b) Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	SFDR	Wesentlich
► ESRS E4-2	24 (c) Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere	SFDR	Wesentlich
	24 (d) Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung	SFDR	Wesentlich
► ESRS E5-5	37 (d) Nicht recycelte Abfälle	SFDR	Unwesentlich
	39 Gefährliche und radioaktive Abfälle	SFDR	Unwesentlich
► ESRS S1, SBM-3 (ESRS 2)	14 (f) Risiko von Zwangarbeit	SFDR	Unwesentlich
	14 (g) Risiko von Kinderarbeit	SFDR	Unwesentlich
	20 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	SFDR	Wesentlich
	21 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	SFDR	Wesentlich
► ESRS S1-1	22 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	SFDR	Unwesentlich, aber offen gelegt
	23 Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen	SFDR	Wesentlich
► ESRS S1-3	32 (c) Bearbeitung von Beschwerden	SFDR	Wesentlich
	88 (b) and (c) Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	SFDR/BRR	Wesentlich
► ESRS S1-14	88 (e) Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	SFDR	Wesentlich

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

ESRS-Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht	Datenpunkt	Rechts-vorschift	Wesentlichkeit/ Anwendbarkeit/ Offenlegung
► ESRS S1-16	97 (a) Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	SFDR/BRR	Wesentlich
	97 (b) Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsgorgane	SFDR	Wesentlich
► ESRS S1-17	103 (a) Fälle von Diskriminierung	SFDR	Wesentlich
	104 (a) Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD Leitlinien	SFDR/BRR	Unwesentlich
► ESRS S2, SBM-3 (ESRS 2)	11 (b) Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangarbeit in der Wertschöpfungskette	SFDR	Wesentlich
	17 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	SFDR	Wesentlich
	18 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	SFDR	Wesentlich
	19 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD Leitlinien	SFDR/BRR	Wesentlich
► ESRS S2-1	19 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	BRR	Wesentlich
	36 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	SFDR	Wesentlich
► ESRS S2-4	16 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	SFDR	Wesentlich
	17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien	SFDR/BRR	Wesentlich
► ESRS S3-4	36 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	SFDR	Wesentlich
	16 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	SFDR	Wesentlich
► ESRS S4-1	17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	SFDR/BRR	Wesentlich
	35 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	SFDR	Unwesentlich, aber offen- gelegt
► ESRS G1-1	10 (b) Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	SFDR	Wesentlich
	10 (d) Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	SFDR	Wesentlich
► ESRS G1-4	24 (a) Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	SFDR/BRR	Wesentlich
	24 (b) Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	SFDR	Wesentlich

SFDR – Sustainable Finance Disclosure Regulation

BRR – Banking Regulatory Reporting

P3 – Pillar 3 Disclosure Requirements

EUCL – European Union Climate Law

Klimawandel

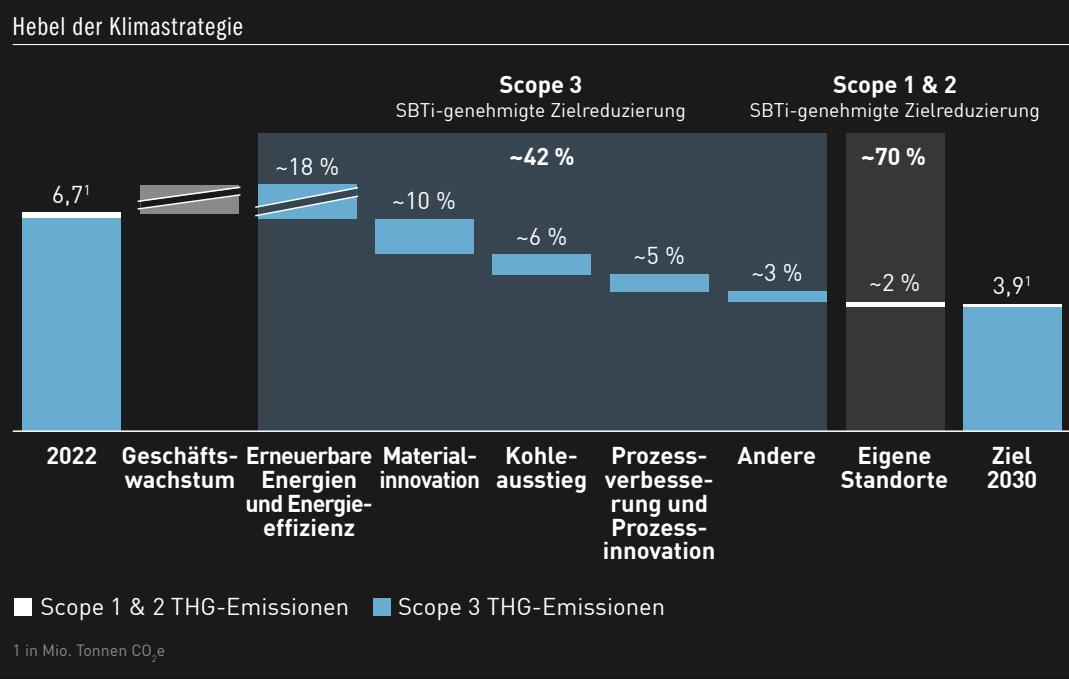
Die Klimakrise und die Erderwärmung gehören zu den größten Herausforderungen für die Welt. Mit der Klimastrategie von adidas legen wir eine Reihe von Maßnahmen und Zielen fest, die wir ergreifen, um die Treibhausgasemissionen in unserem Unternehmen und in unserer gesamten Wertschöpfungskette zu reduzieren, mit dem Ziel, bis 2050 Netto-Null¹ zu erreichen.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Auswirkungen	Physische Risiken	Übergangsrisiken
<ul style="list-style-type: none"> – Energieintensive Beschaffungskette – 87 % der gesamten Treibhausgasemissionen von adidas stammen von vorgelagerten Tätigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> – Reduzierte Materialverfügbarkeit aufgrund sich verändernder Wetterlagen; Folge: höhere Materialkosten – Extreme Wetterereignisse und Änderungen der Wetterlage verursachen Sachschäden an Gebäuden und Lagerbestand 	<ul style="list-style-type: none"> – Anfälligkeit für Mechanismen zur Treibhausgasbepreisung und/oder entsprechenden Regulierungen und Rechtsstreitigkeiten – Verstärkte Kontrolle durch Stakeholder, die zu Reputationstrisiken führen

Unsere Hebel und Maßnahmen der Klimastrategie bis 2030

Unsere Klimastrategie basiert auf sorgfältig definierten Dekarbonisierungshebeln und Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen in unserer gesamten Wertschöpfungskette, mit besonderem Fokus auf Scope-3-Treibhausgasemissionen in unserer vorgelagerten Beschaffungskette.



¹ Netto-Null: Reduktion aller möglichen Treibhausgasemissionen (um mehr als 90 %) durch direkte Maßnahmen zur Reduktion von Treibhausgasemissionen und Neutralisierung der verbleibenden Treibhausgasemissionen durch permanente Entfernung und Speicherung von Kohlenstoff gemäß den SBTi-Kriterien.

Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen (eigene Standorte)

- Steigern der Energieeffizienz an unseren Standorten
- Steigerung der Erzeugung erneuerbarer Energien vor Ort sowie der Beschaffung erneuerbarer Energien
- Elektrifizierung der Firmenfahrzeuge

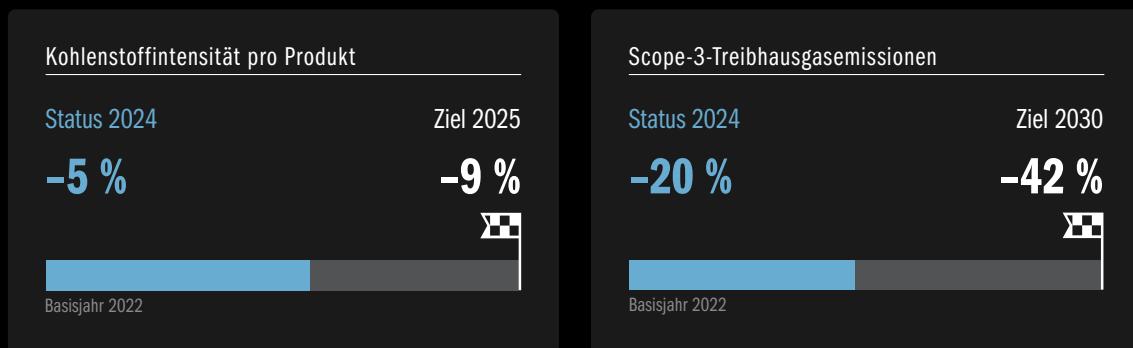
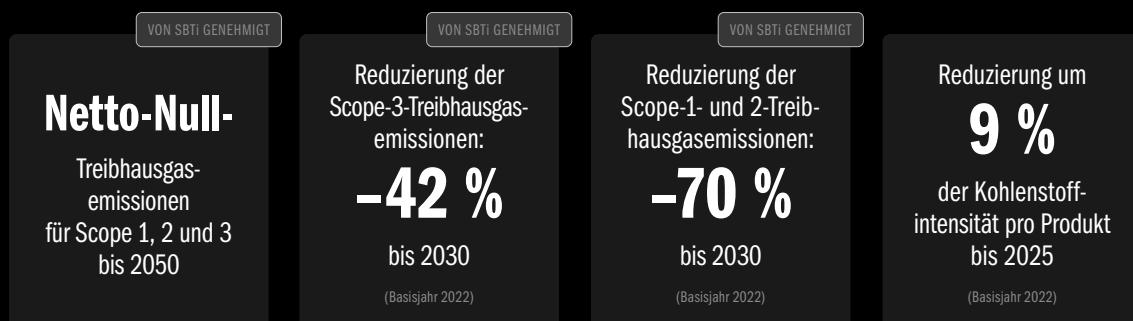
Scope-3-Treibhausgasemissionen

- Maximierung der Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen und Förderung der Energieeffizienz in unserer Beschaffungskette
- Ersetzen von Kohle in den Kesseln unserer Tier-1- und Tier-2-Zulieferbetriebe.
- Entwicklung und Skalierung von Lösungen mit geringeren Auswirkungen in der Materialverarbeitung, Fertigung und Produktherstellung
- Förderung von Materialinnovationen mit geringen Auswirkungen

Ziele

Unsere Ziele im Rahmen der Klimastrategie sind von der SBTi genehmigt und stehen im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel – dem ehrgeizigsten Ziel des Pariser Abkommens.

Ziele unserer Klimastrategie



Konzepte

Wir haben eine Reihe von Richtlinien, Leitlinien und Standardbetriebsverfahren eingeführt, die unseren Ansatz zum Klimawandel in unserer Geschäftstätigkeit und unserem Management verankern. Einen Überblick über diese Konzepte sind im themenbezogenen Standard E1 zu finden.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

Die Klimakrise ist eine der größten Herausforderungen, vor denen die Welt steht. Um die Erderwärmung einzudämmen, sind umfangreiche Maßnahmen und eine enge Zusammenarbeit innerhalb und zwischen Branchen sowie in globalen Beschaffungsketten erforderlich. Die Klimastrategie von adidas spiegelt diese Notwendigkeit wider. Sie legt die Maßnahmen und Ziele fest, die wir zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen (THG) in unserem Unternehmen und in unserer gesamten Wertschöpfungskette ergreifen, mit dem Ziel, bis 2050 Netto-Null-Emissionen¹¹ zu erreichen.

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die Ergebnisse unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Klimawandel sind wie folgt:

SBM-3 – Klimawandel und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesent- liche IROs	Einstu- fung	Zeit- horizont	Wert- schöpf- ungs- kette	Beschreibung ¹
Energie	Negative Auswirkung	Tatsäch-lich	n.a.	Vorgela-gert	adidas hat eine mehrstufige Beschaffungskette mit energieintensiven Rohstoffproduktions- und Fertigungsprozessen, die zum Teil noch auf nicht erneuerbaren Energiequellen basieren, was zu Treibhausgasemissionen führt.
Energie	Negative Auswirkung	Tatsäch-lich	n.a.	Nachge-lagert	Der Energieverbrauch und die Treibhausgasemissionen in den nachgelagerten Bereichen der Wertschöpfungskette sind deutlich geringer als in den vorgelagerten Bereichen und fallen während der Produktnutzungs- und den End-of-Life-Phasen (z. B. Waschen und Entsorgen von Produkten) an.
Energie	Risiko	n.a.	Mittel-fristig	Eigene Standor-te	Energierisiken an unseren eigenen Standorten könnten sich auf Folgendes beziehen: - Verstärkte Kontrolle durch Stakeholder: Obwohl unser eigener Energieverbrauch im Vergleich zu unserer Wertschöpfungskette relativ gering ist, erwarten verschiedene Stakeholder, dass wir unseren langfristigen Ansatz bei der systematischen Verwaltung und Berichterstattung des Energieverbrauchs beibehalten und Fortschritte bei dessen Reduzierung nachweisen. Andernfalls könnte dies zu Reputationsrisiken führen. - Höhere Betriebskosten.
Klimaschutz	Negative Auswirkung	Tatsäch-lich	n.a.	Vorgela-gert	Rund 87 % der gesamten Treibhausgasemissionen von adidas stammen aus vorgelagerten Aktivitäten wie Rohstoffverarbeitung, Fertigungs- und Produktherstellungsprozessen.

¹¹ Netto-Null: Gemäß der Science Based Target[®]-Initiative (SBTi) sind Netto-Null-Emissionen dann erreicht, wenn die durch den Menschen verursachten THG-Emissionen durch die Entfernung derselben Emissionsmenge aus der Atmosphäre über einen bestimmten Zeitraum ausgeglichen sind („Netto-Null-Zukunft“). Dies ist auf einem globalen Niveau notwendig, um den Temperaturanstieg auf 1,5°C zu limitieren. In Abstimmung mit den SBTi-Kriterien verfolgen wir das Netto-Null-Ziel, indem wir alle möglichen absoluten CO₂e-Emissionen um mindestens 90 % gegenüber dem Basisjahr 2022 durch direkte Reduktionsmaßnahmen einsparen und verbleibende Treibhausgasemissionen durch dauerhafte CO₂e-Entfernung und -Speicherung neutralisieren.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

SBM-3 – Klimawandel und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesent- liche IROs	Einstu- fung	Zeit- horizont	Wert- schöpf- ungs- kette	Beschreibung ¹
Klimaschutz	Negative Auswir- kung	Tatsäch- lich	n.a.	Nachge- lagert	<p>Nachgelagerte Treibhausgasemissionen entstehen hauptsächlich durch Produktnutzungs- und End-of-Life-Phasen (z. B. Waschen und Entsorgen von Produkten).</p>
Klimaschutz	Risiko	n.a.	Lang- fristig	Vorgela- gert	<p>Risiken im Zusammenhang mit dem Klimaschutz in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette könnten folgende Aspekte betreffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Ü) Mögliche CO₂-Bepreisung und CO₂-bezogene regulatorische Vorgaben und Rechtsstreitigkeiten: Wir erwarten eine Zunahme staatlicher Regulierungen, die darauf abzielen, Treibhausgasemissionen zu verhindern oder zu reduzieren. Dies könnte zu einer höheren Belastung durch direkte und indirekte CO₂-Bepreisung sowie produktbezogene Vorschriften und Anforderungen führen. Dies wiederum könnte zu höheren Betriebskosten und Berichterstattungspflichten führen. Eine stärkere Regulierung könnte zudem zu einer höheren Belastung durch Rechtsstreitigkeiten wegen Nichteinhaltung führen, sowohl für adidas als auch für unsere Geschäftspartner.
Klimaschutz	Risiko	n.a.	Mittel- fristig	Eigene Standorte	<p>Klimaschutzrisiken an unseren eigenen Standorten könnten sich auf folgende Aspekte beziehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Ü) Verstärkte Kontrolle durch Stakeholder: Obwohl unsere Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen nur einen sehr kleinen Teil unserer gesamten Treibhausgasemissionen ausmachen, erwarten verschiedene Stakeholder, dass wir unseren langfristigen Ansatz bei der systematischen Verwaltung und Berichterstattung der Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen beibehalten und Fortschritte bei deren Reduzierung nachweisen. Andernfalls könnte dies zu Reputationsrisiken führen.
Anpassung an den Klimawandel	Risiko	n.a.	Lang- fristig	Vorgela- gert	<p>Risiken in Bezug auf die Anpassung an den Klimawandel in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette könnten sich auf folgende Aspekte beziehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (P) Physische Schäden am Eigentum unserer Geschäftspartner und Unterbrechung ihrer Geschäftstätigkeit: Extreme Wetterereignisse und Veränderungen der allgemeinen Wetterlage könnten zunehmend zu Schäden am Eigentum unserer Geschäftspartner und zu Unterbrechungen ihrer Geschäftstätigkeit führen. Dies könnte wiederum zu höheren Betriebskosten für die Geschäftspartner und letztendlich zu höheren Umsatzkosten für adidas führen. - (P) Unterbrechungen in unserer Beschaffungskette: Extreme Wetterereignisse und Veränderungen der Wetterlage könnten zu Betriebsunterbrechungen und Störungen innerhalb unserer Beschaffungskette führen, wie z. B. Unterbrechungen wichtiger

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

SBM-3 – Klimawandel und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesent- liche IROs	Einstu- fung	Zeit- horizont	Wert- schöpf- ungs- kette	Beschreibung ¹
Anpassung an den Klimawandel	Risiko	n.a.	Lang- fristig	Eigene Standorte	<p>Transportwege oder des Hafenbetriebs. Dies könnte wiederum zu Umsatzeinbußen und höheren Versicherungs- und Betriebskosten für Geschäftspartner und letztendlich zu höheren Umsatzkosten für adidas führen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - (P) Beeinträchtigung und geringere Produktivität der Belegschaft unserer Geschäftspartner: Ein Anstieg der Durchschnittstemperaturen und vermehrte Hitzewellen weltweit könnten die Belegschaft unserer Geschäftspartner beeinträchtigen und ihre Produktivität verringern. - (P + Ü) Steigende Kosten für Materialien und kohlenstoffarme Technologien: Veränderungen der Wetterbedingungen könnten die Verfügbarkeit genutzter Materialien verringern, was zu höheren Kosten führen könnte. Gleichzeitig könnte die höhere Nachfrage (und möglicherweise begrenzte Verfügbarkeit) nach kohlenstoffarmen Technologien zu höheren Betriebskosten für unsere Geschäftspartner und letztendlich zu höheren Umsatzkosten für adidas führen.
Anpassung an den Klimawandel	Risiko	n.a.	Lang- fristig	Nachge- lagert	<p>Risiken in Bezug auf die Anpassung an den Klimawandel an unseren eigenen Standorten könnten sich auf folgende Aspekte beziehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (P) Physische Schäden an unserem Eigentum und Betriebsstörungen an unseren eigenen Standorten: Extreme Wetterereignisse und Veränderungen der allgemeinen Wetterlage könnten zunehmend zu Schäden an unseren Gebäuden (z. B. Bürogebäuden, Distributionszentren und Einzelhandelsgeschäften) und Lagerbestand sowie zu Betriebsunterbrechungen an unseren eigenen Standorten führen. Dies wiederum könnte zu Umsatzeinbußen sowie zu höheren Versicherungs- und Betriebskosten führen. - (P) Beeinträchtigung und geringere Produktivität unserer eigenen Belegschaft: Ein Anstieg der Durchschnittstemperaturen und vermehrte Hitzewellen weltweit könnten unsere eigene Belegschaft beeinträchtigen und ihre Produktivität verringern.
Anpassung an den Klimawandel	Risiko	n.a.	Lang- fristig	Nachge- lagert	<p>Risiken in Bezug auf die Anpassung an den Klimawandel in unserer nachgelagerten Wertschöpfungskette könnten sich auf folgende Aspekte beziehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Ü) Veränderungen von Verbraucherpräferenzen und Produktnachfrage: Der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft könnte die Präferenzen der Konsument*innen und ihre Erwartungen an Marken und Produkte beeinflussen, was sich im Falle nicht erfüllter Erwartungen negativ auf Umsatz und Marktanteile auswirken würde.

¹ Physisches Risiko (P), Übergangsrisiko (Ü).

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Wir gehen nicht davon aus, dass die dargestellten klimabedingten Risiken zu zusätzlichen wesentlichen Risiken für die Prognose des Geschäftsjahres 2025 führen werden, die über die Erläuterungen im Risiko- und Chancenbericht hinausgehen.

Unsere Klimaszenario- und die anschließende Resilienzanalyse, die Mitte 2023 begonnen und Mitte 2024 abgeschlossen wurden, deckten unsere gesamte Wertschöpfungskette sowie alle physischen und Übergangsrisiken ab, die im Rahmen des Verfahrens zur Ermittlung von Risiken und Chancen ermittelt wurden. Wir haben ein Klimamodellierungs-Tool verwendet, um unsere Anfälligkeit für diese Risiken unter Berücksichtigung von drei Treibhausgasemissionsszenarien (niedrige, mittlere und hohe Treibhausgasemissionen) und drei verschiedenen Zeiträumen (2030, 2040 und 2050) zu bewerten, die mit den Meilensteinen und Zielen unserer Klimastrategie (2030 und 2050) übereinstimmen.

Mit den Daten aus dem Tool haben wir eine digitale, visuelle Darstellung des Geschäftsmodells (sog. Digital Twin) und des operativen Fußabdrucks von adidas erstellt: Standorte der wichtigsten Vermögenswerte wie Distributionszentren, Beschaffungsländer und Regionen, in denen die wichtigsten Materialien hergestellt werden, Standorte der Produktionsstätten von Hauptzulieferern sowie Transportwege. Risiken und Chancen wurden dann (soweit möglich) quantifiziert und aggregiert, nicht nur für die Resilienzanalyse, sondern auch für die zukünftige strategische Planung und Entscheidungsfindung.

Für die Klimaszenarioanalyse wurden folgende Grundannahmen getroffen:

- Unsere aktuellen Vermögenswerte und unsere Wertschöpfungskette wurden als Grundlage verwendet, ohne potenzielle Veränderungen im Rahmen der analysierten Zeithorizonte zu berücksichtigen. Ebenso wenig wurden potenzielle Veränderungen unserer Beschaffungsstandorte und/oder unseres Materialportfolios berücksichtigt, da die Sportartikelindustrie sehr dynamisch und volatil ist, weshalb Trendprognosen innerhalb der analysierten Zeithorizonte als nicht ausreichend verlässlich angesehen werden.
- Für den Zeitraum bis 2030 und darüber hinaus bis 2050 wurden unterschiedliche Geschäftswachstumsraten berücksichtigt. Des Weiteren wurden in der Analyse unterschiedliche Wachstumsannahmen zwischen Umsatz einerseits und Produktionsvolumen andererseits berücksichtigt. Für die Prognose der Zunahme der Treibhausgasemissionen bis 2030 wurden Produktions- und Absatzprognosen bis 2025 und eine konstante Geschäftswachstumsrate für die Folgejahre berücksichtigt. Es wird davon ausgegangen, dass der aktuelle Produktkategorie- und Materialmix konstant bleibt.
- Verbesserungen der Produktions- und/oder Prozesseffizienz bei Zulieferern und anderen Geschäftspartnern wurden nicht angenommen. Auch technologiebedingte Effizienzsteigerungen in der Rohstoffproduktion wurden nicht berücksichtigt.
- Bei der Bewertung der potenziellen Auswirkungen ausgewählter Übergangsrisiken (z. B. verstärkte Kontrolle durch Anteilseigner, höhere Abhängigkeit von CO₂e-Bepreisung und höhere Kosten für kohlenstoffarme Materialien und Technologien) auf unsere finanzielle Leistung haben wir nur die Umsetzung unserer Klimastrategie und die erwarteten Ergebnisse unserer Risikomanagementmaßnahmen berücksichtigt. Für alle anderen bewerteten Risiken haben wir keine erwarteten zukünftigen Ergebnisse der aktuellen Maßnahmen angenommen.
- Je nach analysiertem Risiko und der damit verbundenen Einstufung in der vorgelagerten Beschaffungskette wurden von Fall zu Fall Annahmen zur Kostenweitergabe getroffen, um die potenziellen Auswirkungen auf adidas zu quantifizieren.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Die Szenarien sahen folgendermaßen aus:

- Niedriges Emissionsszenario (Repräsentativer Konzentrationspfad – Representative Concentration Pathway, RCP2.6-SSP126): Dieses Zukunftsszenario entspricht dem 1,5-Grad-Pfad und ist durch ein stabiles Niveau der Treibhausgasemissionen bis 2020 gekennzeichnet, das dann abnimmt und bis 2100 negativ wird. Eine frühzeitige Einführung von Klimaschutzmaßnahmen, die mit der Zeit immer strenger werden, würde sowohl die Übergangsrisiken als auch die physischen Risiken verringern. Dieses Szenario setzt ein starkes kollektives Handeln voraus, wobei die Übergangsrisiken eher kurz- bis mittelfristig auftreten werden und die Schwere der physischen Risiken langfristig abnehmen könnte.
- Mittleres Emissionsszenario (RCP4.5-SSP245): Die Treibhausgasemissionen erreichen um 2040 ihren Höhepunkt und gehen dann zurück. In diesem Szenario gibt es keine strenge Klimapolitik, die Endlichkeit nicht erneuerbarer Brennstoffe wird jedoch berücksichtigt. Begrenzte Maßnahmen auf globaler Ebene würden die Übergangsrisiken kurzfristig verringern. Untätigkeit würde jedoch langfristig die Schwere und Häufigkeit physischer Risiken erhöhen.
- Hohes Emissionsszenario (RCP8.5-SSP585): Dieses Szenario stellt eine Worst-Case- oder Business-as-usual-Betrachtung dar, in der die Treibhausgasemissionen im Laufe des 21. Jahrhunderts weiter ansteigen. Es wird davon ausgegangen, dass keine größeren Anstrengungen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen unternommen werden, was zu einer starken globalen Erwärmung führt.

Es ist wichtig zu beachten, dass sich die Klimavariablen, Werte und Auswirkungen der Szenarien erst langfristig (2070-2100) stark voneinander unterscheiden, während sie bis 2050 relativ stabil und ähnlich sind. Die Analyse der Klimaszenarien hat gezeigt, dass die Risiken ab 2030 unabhängig vom gewählten Treibhausgasemissionsszenario an Relevanz gewinnen.

Die Erkenntnisse aus der Analyse der Klimaszenarien wurden dann für unsere Resilienzanalyse verwendet. Wir haben jedes wesentliche Risiko, seine Entwicklung unter den verschiedenen Emissionsszenarien und unsere Fähigkeit, diese Risiken in Zukunft zu managen, unter Berücksichtigung der Art unseres Geschäftsmodells und der Maßnahmen im Zusammenhang mit unseren spezifischen Strategien, wie z. B. Klima- und Biodiversitätsstrategien, bewertet. Der Umfang und der Zeithorizont waren dieselben wie bei der oben beschriebenen Analyse der Klimaszenarien. Durch die Berücksichtigung sämtlicher genannter Aspekte konnten wir unsere Gesamtwiderstandsfähigkeit in Bezug auf den Klimawandel bewerten.

SBM-3 Resilienzanalyse

Ermittelte Risiken	Trend	Maßnahmen zum Umgang mit Risiken
Sachschäden und Betriebsstörungen an unseren eigenen Standorten und denen unserer Geschäftspartner	Höheres Risiko in einem Szenario mit hohen Emissionen und in einem Zeithorizont bis 2050.	- Regelmäßige Aktualisierung der Klimarisikoanalyse und Berücksichtigung bei Standortentscheidungen - Versicherungsschutz gegen Sachschäden und Betriebsunterbrechungen
Unterbrechungen in unserer Beschaffungskette	Höheres Risiko in einem Szenario mit hohen Emissionen und in einem Zeithorizont bis 2050.	- Diversifizierung des Logistikportfolios - Reaktion auf Vorfälle und Krisen - Pläne zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs
Steigende Materialkosten und hohe Kosten für kohlenstoffarme Technologien	Das Risiko ist relativ stabil über die drei verschiedenen Emissionsszenarien und Zeithorizonte hinweg.	- Flexibilität des Materialportfolios - Prognosen zu Materialkosten - Fokus auf Material- und Technologieinnovationen

SBM-3 Resilienzanalyse

Ermittelte Risiken	Trend	Maßnahmen zum Umgang mit Risiken
Beeinträchtigung und geringere Produktivität unserer eigenen Belegschaft und der unserer Geschäftspartner	Höheres Risiko in einem Szenario mit hohen Emissionen und in den Zeithorizonten 2040/2050.	<ul style="list-style-type: none"> - Versicherungsschutz - Schulungen und Weiterbildung - Einsatz geeigneter Heiz- und Kühlssysteme
CO₂e-Bepreisung und CO₂e-bezogene regulatorische Vorgaben und Rechtsstreitigkeiten	Höheres Risiko in einem Szenario mit niedrigen Emissionen, kombiniert mit einem Szenario, in dem adidas seine entsprechenden Ziele zur Reduzierung der CO ₂ e-Emissionen nicht erreicht.	<ul style="list-style-type: none"> - Kontinuierliche Überwachung der regulatorischen Landschaft - Umsetzung des Übergangsplans zur Dekarbonisierung - Kontinuierliche Überprüfung und Anpassung der Beschaffungs- und Logistikinfrastruktur - Kontinuierliche Überprüfung und Implementierung der Roadmap für nachhaltige Materialien im Rahmen des Übergangsplans zur Dekarbonisierung - Vermeidung größerer Abhängigkeiten von einem Beschaffungsland/einer Beschaffungsregion
Kontrolle durch Stakeholder und Aktivismus	Höheres Risiko in einem Szenario mit niedrigen Emissionen, kombiniert mit einem Szenario, in dem adidas seine entsprechenden Ziele zur Reduzierung der CO ₂ e-Emissionen nicht erreicht.	Transparent kommunizierter Übergangsplan zur Dekarbonisierung und dessen Umsetzung
Mangelnde Fähigkeit, sich an veränderte Konsumentenpräferenzen und der Produktnachfrage anzupassen	Das Risiko besteht bei allen Emissionsszenarien.	<ul style="list-style-type: none"> - Beobachtung der Marktentwicklung durch Consumer Insights - Übergangsplan zur Dekarbonisierung - Produkt- und Marketinginnovationen - Kontinuierliche Einbindung und Dialog mit Konsument*innen

Auf Basis der Analyseergebnisse schlussfolgern wir, dass unser Geschäftsmodell auf absehbare Zeit ausreichend widerstandsfähig gegenüber dem Klimawandel ist. Die wichtigsten Aspekte, die unsere Widerstandsfähigkeit fördern, sind die Art unseres Geschäftsmodells mit seiner inhärenten Agilität und Flexibilität, z. B. in Bezug auf Produktdesign, Materialauswahl und Beschaffungsstandorte, sowie die Maßnahmen, die wir im Rahmen unserer Klimastrategie ergreifen. Ebenso zielt unsere Kapitalmanagementpolitik darauf ab, kontinuierlich eine starke Kapitalbasis und einen effizienten Zugang zu den Kapitalmärkten aufrechtzuerhalten. Dies ist eine Grundvoraussetzung für die nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens und unterstreicht unsere Widerstandsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit an potenzielle Auswirkungen des Klimawandels im relevanten Zeitrahmen.

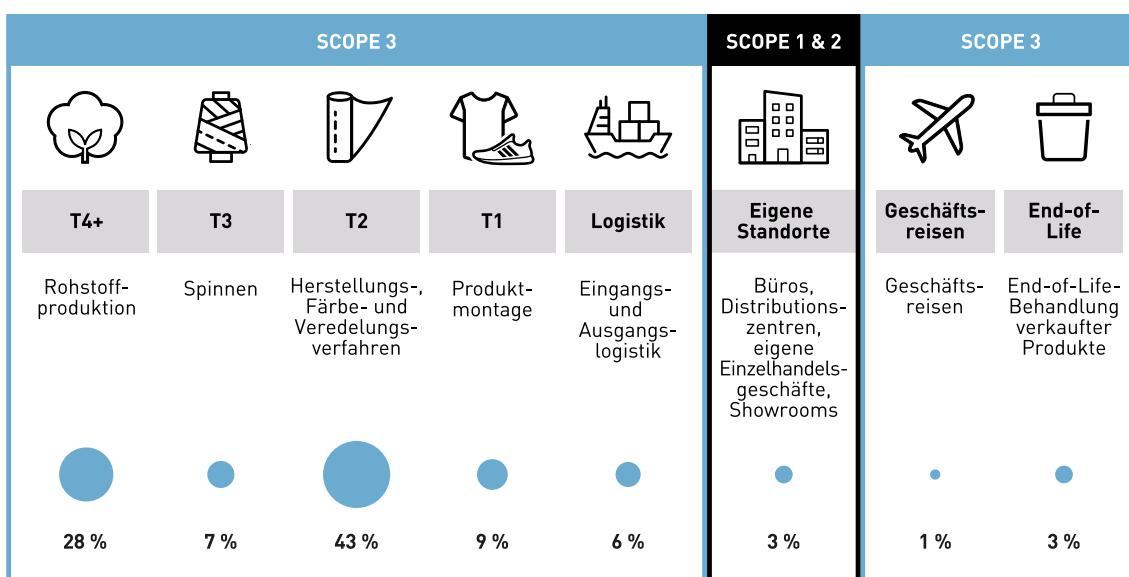
Derzeit ist noch unklar, wie es mit den nationalen Klimabeiträgen (Nationally Determined Contributions – NDCs) der Länder und den gesetzlichen Vorschriften zum Klimaschutz und zur Anpassung an den Klimawandel weitergehen soll. Dies führt zu Unsicherheiten bzgl. der zukünftigen Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben verschiedener Länder, die sie zur Erreichung ihrer jeweiligen Ziele zur Senkung von Treibhausgasemissionen ausgeben und den damit verbundenen Kosten. Vor diesem Hintergrund betrachten wir unsere klimabezogene Szenarioanalyse als ein wirksames Instrument, um Orientierung und Anleitung hinsichtlich unserer klimabedingten Risiken zu geben. Sie kann jedoch noch nicht als Instrument zur präzisen Schätzung zukünftiger Kosten und Investitionen herangezogen werden. Darüber hinaus können makroökonomische Effekte eine erhebliche Herausforderung für den globalen Dekarbonisierungspfad darstellen, jedoch ist eine akkurate Integration und Modellierung dieser Effekte in Klimaszenarien schwierig.

E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz

Als wichtiger Akteur in einer Branche mit hohem Energieverbrauch sind wir uns unserer Verantwortung bewusst, zur Entwicklung langfristiger Lösungen für den Klimaschutz beizutragen, indem wir einerseits bestehende Lösungen umsetzen, optimieren und skalieren und andererseits die Entwicklung langfristiger Alternativen unterstützen und daran mitarbeiten.

Der Großteil der gesamten Treibhausgasemissionen von adidas stammt aus vorgelagerten Aktivitäten wie dem Anbau, der Gewinnung, Verarbeitung und Aufbereitung von Rohstoffen sowie der Herstellung von Produkten. Rund 3 % der gesamten Treibhausgasemissionen stammen von unseren eigenen Standorten.

Gesamte Treibhausgasemissionen von adidas im Jahr 2024 entlang der Wertschöpfungskette¹



¹ Ausgenommen der Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit der Nutzung verkaufter Produkte.

Im Rahmen unserer kontinuierlichen Bemühungen, den Risiken des Klimawandels zu begegnen, haben wir unsere Klimastrategie 2024 überprüft und aktualisiert. Unter der Leitung und Koordination des zentralen Sustainability & ESG Teams haben alle relevanten Bereiche unserer Organisation (insbesondere Sourcing, Product Operations, Supply Chain Management, Workplaces und Finance) zu diesem Aktualisierungsprozess beigetragen. Mittels dieser funktionsübergreifenden Zusammenarbeit sollte sichergestellt werden, dass die aktualisierte Klimastrategie mit anderen strategischen, operativen und finanziellen Zielen im Einklang steht. Die Strategie wurde vom adidas Vorstand genehmigt.

Das Ziel der Klimastrategie von adidas ist es, sicherzustellen, dass wir unsere Treibhausgasemissionen im Einklang mit einem 1,5-Grad-Pfad, dem ambitioniertesten Ziel, das im Rahmen des Pariser Klimaabkommens festgelegt wurde, reduzieren und so zu einer Zukunft mit Netto-Null-Emissionen beitragen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Dementsprechend haben wir unsere kurz- und langfristigen Emissionsreduktionsziele mit Zustimmung der ‚Science Based Target‘-Initiative (SBTi) wie folgt festgelegt:

- Bis 2050 sollen die Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3) in der gesamten Wertschöpfungskette auf netto-null reduziert werden.¹²
- Bis 2030 sollen die absoluten Treibhausgasemissionen in der Beschaffungskette (Scope 3)¹³ um 42 % reduziert werden, gemessen am Basisjahr 2022.
- Bis 2030 sollen die Treibhausgasemissionen an unseren eigenen Standorten (Scope 1 und 2) um 70 % reduziert werden, gemessen am Basisjahr 2022.

Gemäß den Leitlinien der SBTi ist eine Neufestlegung des Basisjahrs erforderlich, wenn wesentliche Änderungen eintreten, die die Relevanz und Konsistenz bestehender Ziele beeinträchtigen könnten. Die formell abgeschlossene Veräußerung des Reebok-Geschäfts zum 28. Februar 2022 stellt eine solche wesentliche Änderung dar. Darüber hinaus haben wir unsere Berechnung der Treibhausgasemissionen seit 2022 verbessert, indem wir erhebliche Anstrengungen unternommen haben, mehr Primärdaten von unseren Zulieferern zu erheben, um weiterhin internationalen Berechnungsstandards gerecht bleiben zu können. Wir verwenden etablierte Methodiken zur Erfassung der Treibhausgasemissionen, die auf dem ‚Greenhouse Gas Protocol‘ basieren und berücksichtigen alle wesentlichen Treibhausgaskategorien, die für die Geschäftstätigkeit von adidas wesentlich sind.

► [SIEHE E1-6 – THG-BRUTTOEMISSIONEN DER KATEGORIEN SCOPE 1, 2 UND 3 SOWIE THG-GESAMTEMISSIONEN](#)

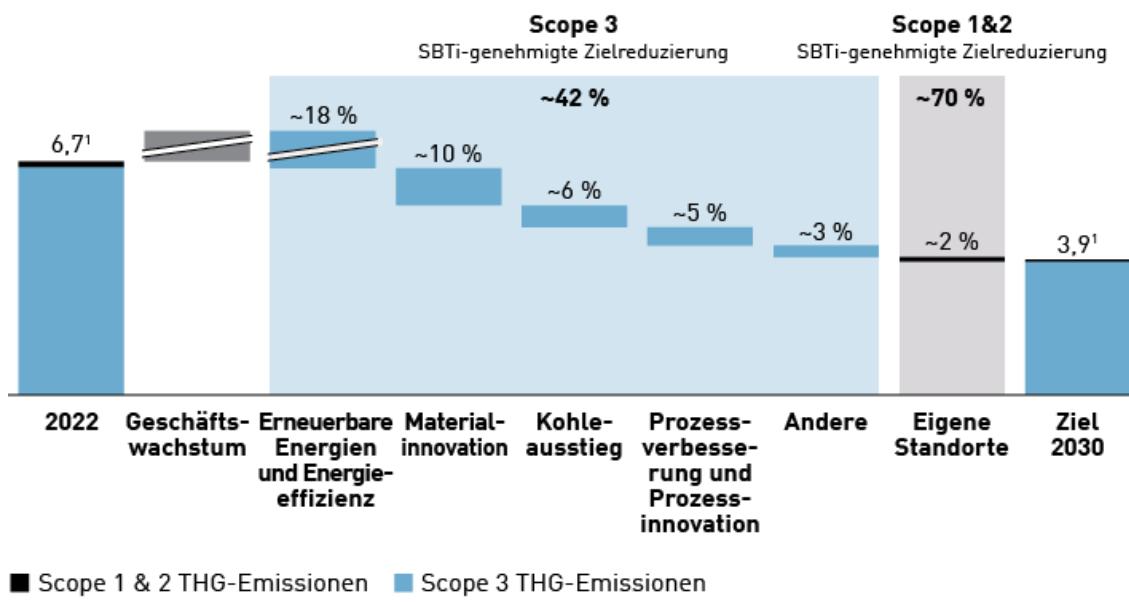
► [SIEHE ERLÄUTERnde HINWEISE ZU UNSEREN BERICHTETEN SCOPE 1, 2, 3 UND SOWIE THG-GESAMTEMISSIONEN](#)

All dies führte zu einer Änderung des Basisjahrs 2017 auf das Basisjahr 2022. Diese Änderung führte auch zu einer erforderlichen Neuberechnung unseres kurzfristigen Ziels (2030). Durch die Anhebung des Reduktionsziels von 30 % (2017) auf 42 % (2022) tragen wir der Änderung des Basisjahrs Rechnung, ohne dabei den Aufwand zur Erreichung des Ziels zu verändern.

Angesichts der Bedeutung unserer Klimastrategie hat der Aufsichtsrat entschieden, dass die Reduzierung der Kohlenstoffintensität pro Produkt ein Leistungskriterium für den LTIP des Vorstands ist. Darüber hinaus wurde 2024 beschlossen, dass das zentrale Nachhaltigkeits- und ESG-Team direkt an unseren Vorstandsvorsitzenden berichten wird, um die Bedeutung unserer ESG-Roadmap, einschließlich unserer Klimastrategie, zu unterstreichen. Dieses Team ist für die Koordination, die Überwachung der Fortschritte und die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Klimastrategie verantwortlich und arbeitet mit allen relevanten Funktionen im gesamten Unternehmen zusammen, um die erforderlichen Aktionspläne in ihre funktionalen Geschäftsbereiche und Planungen zu integrieren.

¹² In Abstimmung mit den SBTi-Kriterien verfolgen wir das Netto-Null-Ziel, indem wir alle möglichen absoluten CO₂e-Emissionen um mindestens 90 % gegenüber dem Basisjahr 2022 durch direkte Reduktionsmaßnahmen einsparen und verbleibende Treibhausgasemissionen durch dauerhafte CO₂e-Entfernung und -Speicherung neutralisieren.

¹³ Die Zielvorgabe umfasst biogene Emissionen und den Abbau von Bioenergie-Rohstoffen.

adidas Klimastrategie: Hebel und Ziele 2030¹

¹ CO₂e in Millionen Tonnen.

Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2: Dekarbonisierungshebel für eigene Standorte:

- Kontrolle: Verbesserung der Qualität von Energiedaten, um strategische Energieentscheidungen treffen zu können.
- Optimierung: Steigerung der Energieeffizienz durch direkte Investitionen in die Gebäudeausstattung, insbesondere an unseren Unternehmensstandorten z. B. durch Verbesserungen der Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlagen und Isolierung).
- Übergang: Steigerung der Erzeugung erneuerbarer Energien vor Ort und der Beschaffung erneuerbarer Energien, vor allem durch langfristige Verträge (z. B. virtuelle Stromabnahmeverträge (Virtual Power Purchase Agreements - VPPAs)).

Treibhausgasemissionen Scope 3: Dekarbonisierungshebel für unsere vorgelagerte Wertschöpfungskette:

- Erneuerbare Energie und Energieeffizienz: Zusammenarbeit mit unseren wichtigsten Zulieferern, um den Energieverbrauch durch Förderung der Energieeffizienz zu senken und die Erzeugung von erneuerbaren Energien zu maximieren.
- Kohleausstieg: Ersetzen von Kohle als Brennstoff für die Kessel unserer direkten Tier-1- und Tier-2-Zulieferer zur Erzeugung von Wärmeenergie durch kohlenstoffarme Brennstoffe wie Biomasse oder Erdgas.
- Prozessverbesserung und -innovation: Entwicklung und Skalierung von Lösungen mit geringeren Auswirkungen in der Materialverarbeitung, Fertigung und Produktherstellung, die uns helfen, Treibhausgasemissionen zu reduzieren (z. B. Prozesselektrifizierung und Niedertemperaturtechnik in der Produktmontage).

– Materialinnovation: Skalieren der Verwendung emissionsärmer Materialien (z.B. recycelter, biobasierter und organischer Materialien).

– Weitere Hebel zur Dekarbonisierung:

- Erhöhung des Einsatzes von Biokraftstoffen beim Transport eingehender Lieferungen
- Verwendung von weniger, recycelten und/oder nachhaltiger beschafften¹⁴ Verpackungsmaterialien
- Reduzierung des Anteils des Luftfrachtverkehrs

Aufgrund der Wichtigkeit, innerhalb eines absehbaren Zeitrahmens Maßnahmen zu ergreifen, konzentrieren sich die in unserer Klimastrategie vorgestellten Hebel auf die Reduzierung der Treibhausgasemissionen bis 2030. Diese Hebel werden auch die Grundlage für langfristige Initiativen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen über 2030 hinaus sein, und zur Erreichung unseres Ziels von Netto-Null-Emissionen bis 2050 beitragen. In diesem Zusammenhang erkennen wir die Notwendigkeit kontinuierlicher Innovation, branchenübergreifender Zusammenarbeit und politischer Unterstützung an.

Finanzielle Aspekte unserer Klimastrategie

Die Umsetzung unserer Klimastrategie erfordert kontinuierliche Investitionen, sowohl an unseren eigenen Standorten als auch in Zusammenhang mit unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette. Bei Maßnahmen an unseren eigenen Standorten werden diese Investitionen von adidas getätigt, während Maßnahmen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette größtenteils direkt von unseren Zulieferern finanziert werden müssen. Dies kann sich indirekt auf uns auswirken, und zwar über die Produktkosten, die sich in den Umsatzkosten von adidas niederschlagen. Aufgrund der sich verändernden Natur des Themas und um Marktentwicklungen (z. B. zunehmende Verfügbarkeit von erneuerbaren Energien in verschiedenen Regionen, Verbesserung des Energiemix in verschiedenen Ländern), technologische Entwicklungen und Veränderungen in unserem eigenen Anlagenportfolio und dem unserer Zulieferer besser berücksichtigen zu können, werden Investitionen zu gegebener Zeit und fortlaufend beschlossen und umgesetzt. Eine genaue Quantifizierung der erwarteten Auswirkungen auf die Umsatzkosten, OpEx und CapEx bis 2030 muss noch erfolgen. Wir halten die Auswirkungen jedoch für tragbar, da wir von einer insgesamt positiven Entwicklung des Unternehmens und seiner Finanzlage ausgehen, über ausreichend Zeit für die Umsetzung von Maßnahmen zur Risikominderung verfügen und Effizienzsteigerungen in unserer Beschaffungskette erwarten. Die Finanzierung der Klimastrategie von adidas soll größtenteils aus dem operativen Cashflow erfolgen. In Kombination mit unseren starken Finanzkennzahlen, unserem soliden Liquiditätsprofil und unserer konservativen Finanzpolitik wird unsere Fähigkeit, unsere Klimastrategie zu finanzieren, als ausreichend eingeschätzt.

Darüber hinaus fallen die Kerngeschäftsaktivitäten von adidas derzeit nicht unter die EU-Taxonomieverordnung (d. h. sie sind nicht taxonomiefähig). Die in diesem Bericht vorgestellten Taxonomie-KPIs sind keine aussagekräftigen Indikatoren für die Robustheit und Effektivität der adidas Klimastrategie. Ebenso würde der Anstieg der Taxonomiekonformität von taxonomiefähigen Tätigkeiten keinen wesentlichen Beitrag zur Erreichung unserer klimabezogenen Ziele leisten. Wir beabsichtigen daher nicht, Ressourcen zu priorisieren, um die Ausrichtung an spezifischen technischen Bewertungskriterien der Taxonomie zu fördern. ► **SIEHE EU-TAXONOMIE**

In Übereinstimmung mit SBTi sind Treibhausgasemissionen aus der ‚Nutzung verkaufter Produkte‘ von unseren Klimastrategiezielen ausgenommen. Folglich stellen potenzielle Treibhausgasemissionen aus

¹⁴ Wir betrachten ein Material als nachhaltig oder nachhaltig beschafft, wenn es geringere ökologische und/oder soziale Auswirkungen hat als sein konventionelles Äquivalent. Unsere Materialien werden anhand eines Katalogs vordefinierter Auswirkungskriterien bewertet, die eng an die Preferred Fiber and Materials Matrix von Textile Exchange angelehnt sind (PFMM). Unser Validierungsrahmen und die entsprechende Governance sind in der ‚Sustainable Ingredient and Concept Standard Definition SOP‘ festgelegt. ► **SIEHE ABSCHNITT E5-1**

der Nutzung unserer Produkte kein Risiko für das Erreichen unserer Ziele dar, und es werden keine speziellen Maßnahmen zur Bewältigung gebundener Treibhausgasemissionen aus der Nutzungsphase unserer verkauften Produkte für notwendig erachtet. Darüber hinaus wirken sich potenzielle Treibhausgasemissionen aus wesentlichen Vermögenswerten unserer physischen Infrastruktur in Form von Immobilien, Anlagen und Equipment sowie Vermögenswerten mit Nutzungsrechten (geleaste Vermögenswerte) auf die Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Rahmen des Hebeis für die Dekarbonisierung an unseren eigenen Standorten aus. Die Treibhausgasemissionen machen weniger als 3 % des CO₂-Fußabdrucks von adidas aus und stellen daher kein wesentliches Risiko für das Erreichen unserer klimabezogenen Ziele dar. Weiterführende Details zum Fortschritt unserer Maßnahmen finden sich in folgendem Abschnitt: ► SIEHE E1-3 – MAßNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT DEN KLIMAkonzepten

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder-Berücksichtigung	Verfügbarkeit
Klimastrategie (EE, eE, KS, AK)	Stellt dem adidas SLT Informationen zu unseren Treibhausgasemissionen und unseren Plänen bereit, die wir umsetzen müssen, um unsere SBTi-Ziele zu erreichen.	Gesamte Wertschöpfungskette	SVP Sustainability and ESG	GHG Protocol	SBTi	Verfügbar für alle Beschäftigten
Globale Energierichtlinie (eE, KS)	Definiert Standards für den Einkauf von Energie und erneuerbarer Energie an allen Standorten, die von adidas betrieben werden.	Eigene Standorte	Vorstandsmitglied zuständig für den Bereich Global Human Resources, People and Culture	Technische Kriterien der RE100 (Referenz)	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Richtlinie zum Integrierten Managementsystem (EE)	Definiert Standards für adidas Geschäftseinheiten weltweit zum Management ihrer Geschäftstätigkeit auf sichere, gesunde, energieeffiziente und umweltverträgliche Weise. Sie dokumentiert das Datenerhebungssystem für Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Energie (HSEE) von adidas, einschließlich aller Marken, Funktionen, Standorte und Einrichtungen, die in den Geltungsbereich unseres Managementsystems fallen.	Eigene Standorte	Vorstandsmitglied zuständig für den Bereich Global Human Resources, People and Culture	ISO-Normen für Energie- und Umweltmanagement und Gesundheitsschutz und Sicherheit	n.a.	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite
Richtlinie für Photovoltaik-Dachanlagen (eE, KS, AK)	Unterstützt Zulieferer beim Übergang zu Lösungen für erneuerbare Energien zu unterstützen, indem praktische Anleitungen gegeben werden, z. B. zu Machbarkeitsstudien oder Lieferantenauswahl.	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Sourcing and Product Operations	Technische Kriterien der RE100, Richtlinien/Vorschriften für Photovoltaik-Dachanlagen in wichtigen Ländern unserer Zulieferbasis	adidas Zulieferer	Verfügbar auf dem Zulieferer SharePoint

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder- Berücksigung	Verfügbarkeit
Richtlinie zum Kohleersatz (eE, KS, AK)	Unterstützt Zulieferer dabei, Kohle als Energiequelle zu ersetzen, indem Alternativen aufgezeigt und praktische Anleitungen gegeben werden.	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Sourcing and Product Operations	UNFCCC-Fashion Charta für Klimaschutzaßnahmen in der Modebranche, Sustainable Biomass Guidelines (Richtlinien für nachhaltige Biomasse)	adidas Zulieferer	Verfügbar auf dem Zulieferer-SharePoint
Umweltrichtlinien, Abschnitt zur Nutzung nachhaltiger Ressourcen (EE, KS)	Beschreibt die Erwartungen von adidas an seine Zulieferer, den Einsatz von Ressourcen aktiv zu managen, mit dem Fokus auf Energieeffizienz und die Nutzung erneuerbarer Energien.	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Sourcing and Product Operations	Technische Kriterien der RE100, Richtlinien und Vorschriften bezüglich Zertifikate für erneuerbare Energien in wichtigen Ländern unserer Zulieferbasis	adidas Zulieferer	Verfügbar auf der Unternehmens-website
Leitfaden und Toolkit für gute Umweltpraxis (EE, eE)	Beschreibt potenzielle Einsparmöglichkeiten für Zulieferer, einschließlich bewährter Verfahren der Branche für das Energie- und Emissionsmanagement.	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Sourcing and Product Operations	Referenzen durch verschiedene globale Standards und Best Practices, einschließlich Waterwise, einer Organisation in Großbritannien, die Referenzen zur Wassereffizienz bereitstellt	adidas Zulieferer	Verfügbar auf der Unternehmens-website
„Supplier Manifesto“ für unsere Zulieferer (eE, KS, AK)	Definiert die Erwartungen an unsere Zulieferpartner in Bezug auf die Reduzierung von Treibhausgasemissionen (Tier-1 und Tier-2).	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Sourcing and Product Operations	n.a.	adidas Zulieferer, interne und externe Expert*innen	Direkt an Zulieferer kommuniziert
Richtlinie für den Übergang zu erneuerbarer Energie und Grünstromzertifikate (eE, KS, AK)	Gibt Anleitung zum Übergang zu effektiven erneuerbaren Energien und Grünstromzertifikaten, einschließlich der Vorteile und potenziellen Einschränkungen der Letzteren.	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Sourcing and Product Operations	Technische Kriterien der RE100, Richtlinien und Vorschriften bezüglich Zertifikate für erneuerbare Energien in wichtigen Ländern unserer Zulieferbasis	adidas Zulieferer	Verfügbar auf dem Zulieferer-SharePoint

1 Kernaktivitäten, die in den Konzepten und Leitlinien adressiert werden, werden wie folgt abgekürzt:

EE – Energieeffizienz

eE – erneuerbare Energien

KS – Klimaschutz

AK - Anpassung an den Klimawandel

E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

Insgesamt zielen unsere Anstrengungen und Maßnahmen, die sich an unseren Richtlinien zum Klimaschutz orientieren, darauf ab, unser Energiemanagement zu verbessern, den Ausstoß von Treibhausgasemissionen zu reduzieren und unsere negativen Auswirkungen auf das Klima zu verringern. Betroffene Stakeholder sind in erster Linie unsere Zulieferer in der vorgelagerten Wertschöpfungskette und unsere internen Geschäftsbereiche. Sofern nicht anders angegeben, sind alle genannten Maßnahmen ab sofort als fortlaufend ohne festen Endtermin geplant.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Treibhausgasemissionen, Scope 1 und 2

- Kontrolle: Im Jahr 2024 konnten wir die primäre Datenerfassung für unsere eigenen Einzelhandelsgeschäfte im Vergleich zum Vorjahr um weitere 2 Prozentpunkte auf weltweit 43 % steigern. Die Datenerfassung für Verwaltungsstandorte und Distributionszentren liegt bei 100 %, während die Daten für Showrooms und kleinere Büros größtenteils geschätzt wurden.
- Optimierung: Wir haben die Energieeffizienz durch direkte Investitionen in die Gebäudeausstattung erhöht, hauptsächlich an unseren eigenen Standorten, (z. B. durch den Austausch einer Kühlanlage in unserem Büro in Portland und die Nachrüstung von LED-Leuchten an verschiedenen Standorten).
- Produktion standorteigener erneuerbarer Energie: An unseren eigenen Standorten erhöhen wir kontinuierlich den Verbrauch von Strom aus erneuerbaren Energien. Im Jahr 2024 haben wir zusätzliche Solarprojekte vor Ort in unserem Distributionszentrum in Manchester und in unserem Factory Outlet in Herzogenaurach umgesetzt.
- Beschaffung erneuerbarer Energien: Wir erhöhen weiterhin den Anteil erneuerbarer Energien, indem wir erneuerbaren Strom über Stromabnahmeverträge (Power Purchase Agreements – PPAs) und VPPAs beschaffen. Nachdem wir 2023 einen VPPA-Vertrag für viele europäische Länder abgeschlossen hatten, schlossen wir auch 2024 einen VPPA-Vertrag für die USA und Kanada ab. Das europäische Projekt wird 2025 anlaufen, das Projekt für Nordamerika (NAM) 2026.
- Umweltrisikobewertung: Wir führen an unseren Standorten Risiko- und Chancenbewertungen in Bezug auf die Umwelt durch (bis 2024 waren 325 Einrichtungen nach ISO50001 und 76 nach ISO14001 zertifiziert). Dadurch sollen Verbesserungsmöglichkeiten und potenzielle Risiken frühzeitig identifiziert werden, die unsere Fähigkeit zur Erreichung unserer Ziele zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen beeinträchtigen könnten.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Treibhausgasemissionen, Scope 3

- Erneuerbare Energie und Energieeffizienz: Wir arbeiten mit unseren wichtigsten Tier-1- und Tier-2-Zulieferern zusammen, um energieeffiziente Anlagen und Prozesse einzuführen. Unsere Richtlinie für umweltfreundliche Praktiken (Environmental Good Practices Guidelines – EGPG) enthalten eine umfassende Liste bewährter Verfahren zur Reduzierung des Energieverbrauchs. Wir bestärken unsere Zulieferer darin, regelmäßige Energie-Audits durchzuführen, Initiativen zur Energieeinsparung zu ermitteln und diese umzusetzen. Unsere Zulieferer werden außerdem gebeten, die Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen zu erhöhen und sich unserem ehrgeizigen Ziel zu nähern, bis 2030, wo immer möglich, erneuerbarer Energiequellen zu nutzen. Im Jahr 2024 bezogen die an unserem Umweltprogramm teilnehmenden Zulieferer 24 % ihres Stroms aus erneuerbaren Energiequellen durch Stromerzeugung vor Ort und/oder Beschaffung über Stromabnahmeverträge (PPAs) sowie hochwertige Grünstromzertifikate (EACs), wenn die Beschaffung oder Erhöhung der Strommenge aus Photovoltaik-Anlagen auf dem Dach und/oder aus PPA-Vereinbarungen über erneuerbare Energien nicht oder nur eingeschränkt möglich war. 7 % des von unseren Hauptzulieferern verbrauchten Stroms stammt aus Photovoltaikanlagen, wobei die Mehrheit unserer Zulieferer das realisierbare Potenzial der

Stromerzeugung mittels Dachphotovoltaik im Rahmen der bestehenden Richtlinien maximiert hat. In vielen unserer Beschaffungs länder haben die Regierungen gezielte Konzepte auf den Weg gebracht, um ihre nationalen Stromnetze auf erneuerbare Energiequellen umzustellen. Der (langsame, aber) stetige Fortschritt auf dem Weg zur Ökologisierung der Netze wird unseren Zulieferern zusätzlichen, externen Rückenwind für die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien verschaffen. Im Jahr 2024 hat adidas mit Branchenverbänden und NGOs zusammen gearbeitet, um Regierungen bei der Förderung von Konzepten zur Beschleunigung der Energiewende zu unterstützen. Dazu gehört auch der Austausch zu Konzepten im Zusammenhang mit Stromabnahmeverträgen und Photovoltaikdachanlagen.

- Kohleausstieg: Die Fertigung unserer Produkte ist auf Wärmeenergie angewiesen, die traditionell durch kohlebefeuerte Kessel erzeugt wird. Zusammen mit unseren direkten Tier-1- und Tier-2-Zulieferern haben wir ein spezielles Programm, um kohlebetriebene Kessel in ihren Fabriken durch Kessel zu ersetzen, die mit kohlenstoffärmeren Brennstoffen wie Biomasse und Erdgas betrieben werden. Bis Ende 2024 hatten mehr als die Hälfte der im Rahmen des Programms anvisierten Zulieferer ihre Anlagen modernisiert und auf kohlenstoffärmere Brennstoffe umgestellt.
- Prozessoptimierung und -innovation: Entwicklung und Skalierung von Lösungen mit geringeren Auswirkungen in der Materialverarbeitung, Fertigung und Produktherstellung, die uns helfen, Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Die Schritte von der Materialherstellung über die Färbung und Veredelung bis hin zur finalen Herstellung des Produkts sind ein energieintensiver Prozess. Innovation durch die Entwicklung, das Testen und die Skalierung neuer Technologien mit einer besseren CO₂e-Bilanz ist ein entscheidender Faktor für unsere Klimastrategie.
- Materialinnovation: Skalieren der Verwendung emissionsarmer Materialien. Die Materialien, die wir in unseren Produkten verwenden, sind ein wesentlicher Faktor für unsere CO₂e-Bilanz. Diese Auswirkung ist hauptsächlich auf die Verwendung von fünf Materialien zurückzuführen: (Tier-)Leder, recycelter Polyester, Ethylen-Vinylacetat (EVA), Baumwolle und Kautschuk. Im Jahr 2024 setzten wir unsere Bemühungen fort, emissionsarme Materialalternativen zu prüfen, darunter recycelte und biobasierte Optionen. Im Rahmen dieses Bestrebens haben wir erhebliche Fortschritte beim Übergang von neuem zu recyceltem Polyester erzielt: 99 % des gesamten Polyesters – unseres am häufigsten verwendeten Materials – besteht nun aus recyceltem Polyester. ▶ **SIEHE ESRS E5 – RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT**
- Andere Hebel:
 - Eingehende Transporte: Der Großteil unserer Transporte findet per Seeweg und Lkw statt. Der Anteil der Luftfracht ist sehr gering (2024: 2 %). Zur Unterstützung unserer Klimastrategie ermutigen wir unsere Logistikpartner weiterhin, verstärkt Biokraftstoffe und alternative Brennstoffe für den Antrieb von Schiffen und Lastwagen einzusetzen. Wir konzentrieren uns auch darauf, unsere Planungs- und Markteinführungsfähigkeiten kontinuierlich zu verbessern, um den Einsatz von Luftfracht für den Transport von Produkten zu minimieren.
 - Verpackung: Obwohl Verpackungen nur einen geringen Teil unserer Treibhausgasemissionen ausmachen, konzentrieren wir uns darauf, nachhaltigere Verpackungsmaterialien zu verwenden und die Auswirkungen von Verpackungen zu reduzieren, indem wir die Kartongrößen und die Anzahl der Sendungen optimieren. Im Jahr 2024 waren 85 % unserer primären Kartonverpackungen recycelt und 83 % unserer Polybeutel bestanden aus recyceltem Kunststoff.

Maßnahmen im Zusammenhang mit branchenweiter Zusammenarbeit:

- SBTi-Ziele der Zulieferer: Wir sind uns bewusst, dass die Erreichung unserer Ziele von der Zusammenarbeit und Unterstützung zur Entwicklung neuer Lösungen und deren branchenweiter Skalierung abhängt. Wir haben uns mit verschiedenen Branchenexperten und Aktionsplattformen wie dem World Resources Institute (WRI), CDP, dem World Wildlife Fund (WWF) und dem Indonesia Business Council for Sustainable Development (IBCSD) zusammengeschlossen, um unsere Hauptzulieferer bei der Festlegung ihrer SBTi-Ziele zu unterstützen. Im Rahmen des Programms wurden unsere Zulieferer darin geschult, ihre Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Treibhausgasemissionen zu identifizieren und zu quantifizieren sowie Pläne zur Emissionsreduzierung auszuarbeiten.
 - adidas ist Teil mehrerer Organisationen, die sich zum Ziel gesetzt haben, die Einführung kohlenstoffärmer Prozesse und erneuerbarer Energien in Beschaffungsländern voranzutreiben und Innovationen in der Branche zu fördern. Wir werden weiterhin Kooperationen und Partnerschaften aufbauen, um systemische Veränderungen in unserer Branche zu unterstützen, beispielsweise durch Maßnahmen zur Verbesserung der CO₂-Bilanz in der Beschaffungskette unserer Branche. So ist adidas beispielsweise Mitglied des Lenkungsausschusses der UNFCCC-Fashion Charta für Klimaschutzmaßnahmen in der Modebranche und auch Mitglied von The Fashion Pact, die sich unter anderem zum Ziel gesetzt haben, bei den Zulieferern Kapazitäten für die Nutzung erneuerbarer Energien zu schaffen und auch an die Regierungen in den Beschaffungsländern zu appellieren, ihr Portfolio und ihre Kapazitäten für erneuerbare Energien zu erweitern. Darüber hinaus ist adidas Mitglied der Organisation Fashion for Good, die unter anderem das Ziel verfolgt, Innovationen bei Materialien und Produktionsprozessen für die Modebranche zu identifizieren und zu skalieren. Zudem trägt adidas als Mitglied des Weltverbands der Sportartikelindustrie (WFSGI) und durch den stellvertretenden Vorsitz dessen ESG-Ausschusses aktiv zur Gestaltung der WFSGI-Roadmap für die von ihm gewählte strategische Priorität der Dekarbonisierung bei, mit dem Ziel, gemeinsam mit anderen Akteuren der Branche Wege zur Dekarbonisierung zu finden.
 - Kreislaufwirtschaftliche Geschäftsmodelle: adidas arbeitet mit verschiedenen Organisationen zusammen, um die erforderliche Infrastruktur für die Erweiterung der Möglichkeiten im Zusammenhang mit kreislaufwirtschaftlichen Geschäftsmodellen (z. B. Rücknahmeprogramme und Re-Commerce) zu schaffen, den Lebenszyklus unserer Produkte zu verlängern und sicherzustellen, dass die Treibhausgasemissionen am Ende der Lebensdauer reduziert werden. Wir werden unseren Ansatz zur Kreislaufwirtschaft weiter verfeinern, indem wir einen systemischen Ansatz zum Adressieren der Herausforderungen in Bezug auf Kreislaufwirtschaft innerhalb unserer Wertschöpfungskette verfolgen. Unter Berücksichtigung des von Branchenverbänden festgelegten Rahmens und der kommenden regulatorischen Anforderungen werden wir relevante Maßnahmen ermitteln, die in unserer gesamten Wertschöpfungskette umzusetzen sind.
- Interessenvertretung und „gerechter Übergang“: Sicherstellen, dass wir zu einer Netto-Null-Zukunft beitragen, indem wir inklusive, faire und gerechte Alternativen schaffen. Das bedeutet Stärkung von Communitys, Schutz der Rechte von Arbeitskräften und Fördern von nachhaltigen Möglichkeiten („gerechter Übergang“). Zu diesem Zweck arbeiten wir im Rahmen unserer Initiative „Move For The Planet“ auch mit externen Stakeholdern zusammen. Gemeinsam mit Athlet*innen und Sportorganisationen auf der ganzen Welt versucht adidas, Gebiete zu identifizieren und finanziell zu unterstützen, die von extremen Wetterbedingungen betroffen sind.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHР	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

— Move For The Planet: Dies ist eine jährliche globale Initiative, die sich auf die Bildung im Bereich Nachhaltigkeit durch Sport und die Verbesserung von Sporteinrichtungen konzentriert. Ziel ist es, die Stakeholder von adidas zu ermutigen, sich der Move-For-The-Planet-Challenge anzuschließen und kollektive Bewegung in kollektive Wirkung für lokale Communitys umzuwandeln. Im Rahmen der Aktion 2024 haben mehr als 1,2 Millionen Teilnehmer weltweit fast 230 Millionen Minuten Bewegung in der adidas Running App aufgezeichnet. adidas hat sich verpflichtet, für jede zehn Minuten Bewegung einen Euro an seine Partnerorganisationen Common Goal und United Nations Climate Change zu spenden – bis zu 1,5 Millionen Euro. Mit den Mitteln werden Projekte unterstützt, die die Bildung im Bereich Nachhaltigkeit durch Sport zu fördern und dazu beitragen, Sportstätten widerstandsfähiger gegen extreme Wetterbedingungen wie Hitzewellen und Überschwemmungen zu machen.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Daten und Transparenz:

- Berechnung der Umweltbilanz unserer Produkte: Daten und Transparenz sind wesentliche Faktoren, um unsere Klimastrategie in greifbare und messbare Maßnahmen umzusetzen, da sie als Katalysatoren für gestiegerte Sensibilisierung und Entscheidungsfindung dienen. Einer der wichtigsten Bestandteile unseres Geschäftsmodells ist das Design und die Entwicklung unserer Produkte. Entscheidungen, die im Rahmen dieses Prozesses getroffen werden, wie z. B. die Materialzusammensetzung, haben einen erheblichen Einfluss auf die Umweltauswirkungen im Allgemeinen und unsere CO₂e-Bilanz im Besonderen. Um die notwendigen Anpassungen und Entscheidungen im Design und in der Entwicklung unserer Produkte zu steuern und so die Auswirkungen zu reduzieren, haben wir 2023 mit der Entwicklung eines firmeninternen, hochmodernen Tools zur Messung der Umweltbilanz, einschließlich der Treibhausgasemissionen unserer Schuh- und Bekleidungsprodukte, einen entscheidenden Meilenstein erreicht. Die Berechnungsmethode entspricht internationalen Standards sowie ISO 14067:2018 und wurde einer strengen externen Prüfung unterzogen. Das Tool ist nahtlos in unsere bestehenden Produktentwicklungssysteme integriert, wo es verfügbare Lebenszyklusdaten verknüpft und nutzt, was letztlich den Berechnungsprozess beschleunigt und die Genauigkeit erhöht. Außerdem können wir mithilfe dieses Tools den Konsument*innen höhere Transparenz über die Umweltauswirkungen unserer Produkte bieten und ihnen die Möglichkeit geben, fundiertere Kaufentscheidungen zu treffen. Auch im Jahr 2024 haben wir den CO₂e-Fußabdruck bestimmter Artikel offengelegt.
- Datengenauigkeit: Wir arbeiten mit unseren Zulieferern zusammen, um Primärdaten zu Kraftstoffverbrauch, Stromverbrauch und dessen Quellen, Wasser, Abfall, Chemikalien und anderen Inputs zu sammeln und so ihre Fortschritte bei unseren Nachhaltigkeits- und Dekarbonisierungsinitiativen zu verfolgen. Wir fördern die Datengenauigkeit, indem wir unseren Zulieferern klare Anleitung an die Hand geben und sie für eine zeitnahe und genaue Berichterstattung verantwortlich machen. Wir arbeiten auch mit externen Gutachtern zusammen, um zu überprüfen, ob die Daten korrekt und gemäß den festgelegten Standards dokumentiert sind.

Im Jahr 2024 ist die Kohlenstoffintensität pro Produkt um 2,5 % im Vergleich zu 2023 und um 5,3 % im Vergleich zum Basisjahr der Klimastrategie (2022) zurückgegangen. Diese Verbesserung ist größtenteils auf die in Zusammenarbeit mit unseren Zulieferern ergriffenen Maßnahmen zurückzuführen und wurde trotz des relativ höheren Anteils an Schuhen, die 2024 im Vergleich zu 2023 und 2022 bezogen wurden, erreicht. Schuhe im Allgemeinen, und Schuhe mit hohem Lederanteil im Besonderen, haben eine höhere Kohlenstoffintensität als Bekleidung und Accessoires und Ausrüstung. Absolut gesehen sanken die gesamten Treibhausgasemissionen im Jahr 2024 im Vergleich zum Basisjahr 2022 um 1,4 Millionen Tonnen CO₂e (- 20 %). Die von uns ergriffenen Maßnahmen in diesem Zweijahreszeitraum und im Rahmen der Klimastrategie trugen erheblich zu dieser Reduzierung bei. Beispielsweise führte die Kombination aus Kohleausstieg und dem höheren Anteil an erneuerbarer Energie, die im Produktionsprozess bei unseren Tier-1- und Tier-2-Lieferanten verwendet wird, zu einer Verringerung der Scope-3-

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHР	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Treibhausgasemissionen um 0,6 Millionen Tonnen CO₂e. Maßnahmen, die wir zur Abstimmung der Produktionsplanung und zur Verbesserung unseres Bestandsmanagements ergriffen haben, unterstützten ebenfalls diese positive Entwicklung. Die gesamten Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3) stiegen 2024 im Vergleich zu 2023 um 5,5 %. Dennoch sind wir aufgrund der starken Fortschritte gegenüber dem Basisjahr der Klimastrategie 2022 (-20 %) auf dem richtigen Weg und bleiben zuversichtlich, unser von SBTi genehmigtes Ziel einer Reduzierung der Treibhausgasemissionen Scope 3 um 42 % gegenüber dem Basisjahr bis 2030 zu erreichen.

Unsere Ziele

E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

Bei der Festlegung der Ziele unserer Klimastrategie folgen wir den SBTi-Leitlinien, um mit dem 1,5-Grad-Pfad kompatibel zu sein. Dementsprechend sind Kompensationen und vermiedene Emissionen in unseren wissenschaftlich fundierten Zielen nicht enthalten. Darüber hinaus wurden folgende Annahmen zugrunde gelegt:

- Wir haben die absolut erforderliche Reduzierung auf der Grundlage einer definierten Annahme zum Geschäftswachstum und entsprechender Produktionsprognosen berechnet (in Übereinstimmung mit den Annahmen zum Geschäftswachstum, die für die bereits vorgestellte Szenarioanalyse verwendet wurden).
- Wir haben Annahmen zu den Entwicklungen unserer Hauptbeschaffungsländer in den kommenden Jahren getroffen, ergänzt durch Erkenntnisse aus einer externen Studie zur Entwicklung des Energienetzes.

Wir haben auch Zulieferer hinzugezogen, um unsere Klimastrategie zu validieren und sie zu mehr Engagement und Einsatz zu bewegen. Wir überwachen die Wirksamkeit dieser Maßnahmen, indem wir die entsprechenden Meilensteine verfolgen und berichten.

Weitere Einzelheiten zur Berechnung unserer Treibhausgasemissionen und unserem Zielsetzungsansatz:

► **SIEHE ERLÄUTERnde HINWEISE ZU UNSEREN BERICHTETEN SCOPE 1, 2, 3 UND SOWIE THG-GESAMTEMISSIONEN**

Eine detaillierte Beschreibung unserer Hebel und Maßnahmen der Klimastrategie:

► **SIEHE E1-1 – ÜBERGANGSPLAN FÜR DEN KLIMASCHUTZ** ► **SIEHE E1-3 – MAßNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT DEN KLIMAKONZEPTEN**

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

	Ziele unserer Klimastrategie ^{1, 2, 3}	2024 (Berichtsjahr)	2022 (Basisjahr)	Fortschritt 2024 ggü. Basisjahr
Scope-1- und Scope-2- Treibhausgasemissionen (in Tonnen CO₂e)	Bis 2030 Reduzierung um 70 % gemessen am Basisjahr 2022	135.814	164.149	-17 %
Scope-3- Treibhausgasemissionen (in Tonnen CO₂e)	Bis 2030 Reduzierung um 42 % gemessen am Basisjahr 2022	5.248.523	6.578.270	-20 %
Scope-1- bis Scope-3- Treibhausgasemissionen pro Produkt (Kohlenstoffintensität, in Kg CO₂e)⁴	Bis 2025 Reduzierung um 9 % gemessen am Basisjahr 2022 ⁵	6,11	6,45	-5,3 %
Scope-1- bis Scope-3- Treibhausgasemissionen (in Tonnen CO₂e)	Netto-Null- Treibhausgasemissionen in unserer Wertschöpfungskette bis 2050 ⁶	5.384.337	6.742.419	-20 %

1 Ziele zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen, einschließlich der Scope-2-Treibhausgasemissionen, verwenden marktbezogene Emissionen.

2 Ziele zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen, einschließlich der Scope-3-Treibhausgasemissionen, haben eine Zielobergrenze, die biogene Emissionen und den Abbau von Bioenergie-Rohstoffen beinhaltet.

3 In Abstimmung mit SBTi-Kriterien schließen wir Scope-3-Treibhausgasemissionen aus 'Nutzung verkaufter Produkte' in unseren Zielen bezüglich Treibhausgasemissionen aus.

4 Basiert auf produzierten Produkten.

5 Das Ziel ersetzt und entspricht dem Ziel der 'Reduzierung der Kohlenstoffintensität um 15 % im Vergleich zum Basisjahr 2017', das in Vorjahresberichten genannt war.

6 Gemäß SBTi-Kriterien verfolgen wir das Netto-Null-Ziel, indem wir alle möglichen absoluten CO₂e-Emissionen um mindestens 90 % gegenüber dem Basisjahr 2022 durch direkte Reduktionsmaßnahmen einsparen und verbleibende Treibhausgasemissionen durch dauerhafte CO₂e-Entfernung und - Speicherung neutralisieren.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

Energieverbrauch an eigenen Standorten

	Verbrauch 2024 (MWh)	Verbrauch 2023 (MWh)	Verbrauch 2022 (MWh)
Fossile Energiequelle			
Fossiler Strom	244.741	301.059	291.377
Erdgas	63.993	66.072	59.834
Heizöl	4.322	4.410	4.391
Diesel (Notstromaggregat)	360	449	371
Fernwärme	25.655	26.404	26.652
Diesel (Firmenfahrzeuge)	10.434	12.899	16.034
Benzin (Firmenfahrzeuge)	15.179	14.407	16.503
Kernenergie ¹	40.529	-	-
Gesamtverbrauch an fossiler Energie	405.213	425.700	415.162
Erneuerbare Energiequelle			
Holzschnitzel zur Verbrennung (Heizung)	43	38	38
Grüner Strom gebündelt	5.296	61.548	65.226
Grüner Strom ungebündelt	77.575	-	11.388
Grünes Gas	-	-	10.327
Grüne Fernwärme	-	59	-
Vor-Ort-Verbrauch von Solarenergie aus Eigenerzeugung	9.152	7.144	8.398
Gesamtverbrauch an erneuerbarer Energie	92.066	68.789	95.377
Energieverbrauch insgesamt	497.278	494.489	510.539

¹ Daten zu Kernenergie werden ab 2024 erhoben.

Über die Photovoltaikanlagen auf den Dächern unserer Standorte haben wir im Jahr 2024 insgesamt 13.683 MWh Strom erzeugt (2023: 10.697 MWh). Davon wurden 9.152 MWh von unseren eigenen Standorten direkt verbraucht (2023: 7.144 MWh), und 4.530 MWh wurden ins öffentliche Stromnetz eingespeist (2023: 3.553 MWh).

adidas gehört zu den Unternehmen, die in klimaintensiven Sektoren tätig sind – der Fertigung (Textilien und Bekleidung, Leder und Schuhe) sowie dem Groß- und Einzelhandel. Obwohl wir über keine bedeutenden eigenen Produktionsstätten verfügen, basiert unser Geschäftsmodell auf der Beschaffung, dem Vertrieb und dem Verkauf von Fertigerzeugnissen, die von unabhängigen Zulieferern hergestellt werden. Insofern entspricht der Umsatz aus Aktivitäten in klimarelevanten Bereichen unserem Umsatz, der in der Konzern-Gewinn-und-Verlustrechnung dieses Geschäftsberichts 2024 ausgewiesen ist. Daraus ergibt sich eine Energieintensität von 21,0 MWh/Mio. (2023: 23,1 MWh/Mio.).

Unser Umsatz aus Aktivitäten in unserem Sektor/unseren Sektoren sind in der Konzern-Gewinn-und-Verlust-Rechnung in unserem Geschäftsbericht 2024 aufgeführt. ▶ **SIEHE GEWINN- UND-VERLUST-RECHNUNG**

Energieintensität pro Nettoumsatzerlös

	2024	2023	Veränderung
Energieintensität pro Nettoerlös (Mwh pro Mio.)	21,0	23,1	-9 %

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen¹

	Rückblickend				Meilensteine und Klimastrategieziele			Jährlicher Durchschnitt (%) ggü. Basisjahr
	2024	2023	Veränderung	2022 (Ziel-Basisjahr)	Fortschritt ggü. Ziel-Basisjahr	2025	2030	
Scope-1-Emissionen (in Tonnen CO ₂ e)	20.844	21.779	-4 %	21.856				
Scope-2-Emissionen, marktbezogen (in Tonnen CO ₂ e)	114.970	142.457	-19 %	142.293				
Verwaltungsstandorte	21.301	16.349	30 %	13.354				
Distributionszentren	18.994	20.311	-6 %	21.647				
Eigene Einzelhandelsgeschäfte	72.890	102.003	-29 %	104.480				
Showrooms	1.785	3.794	-53 %	2.812				
Scope-2-Emissionen, standortbezogen (in Tonnen CO ₂ e)	164.079	158.637	3 %	164.400				
Verwaltungsstandorte	25.069	23.498	7 %	24.005				
Distributionszentren	25.911	25.612	1 %	28.614				
Eigene Einzelhandelsgeschäfte	111.287	105.670	5 %	108.885				
Showrooms	1.812	3.857	-53 %	2.896				
Scope-1- und Scope-2-Emissionen, marktbezogen (in Tonnen CO ₂ e)	135.814	164.236	-17 %	164.149	-17 %		-70 %	-9 %
Scope-1- und Scope-2-Emissionen, standortbezogen (in Tonnen CO ₂ e)	184.923	180.416	2 %	186.256				
Scope-3-Emissionen (in Tonnen CO ₂ e)	5.248.523	4.937.382	6 %	6.578.269	-20 %		-42 %	-5 %
Erworben Waren und Dienstleistungen	4.710.261	4.503.000	5 %	6.041.553				
Vorgelagerter Transport und Vertrieb	316.684	247.684	28 %	343.556				
Geschäftsreisen	66.332	43.753	52 %	36.158				
Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	155.246	142.945	9 %	157.002				
Verwendung verkaufter Produkte	994.948	957.429	4 %	1.057.515				
Gesamtemissionen (marktbezogen in Tonnen CO ₂ e)	5.384.337	5.101.618	6 %	6.742.418	-20 %		Netto-Null ³	-3 % ⁴
Gesamtemissionen (standortbezogen in Tonnen CO ₂ e)	5.433.446	5.117.798	6 %	-				
CO ₂ e-Intensität (in kg CO ₂ e) ²	6,11	6,26	-2,5 %	6,45	-5,3 %	-9 %		-3 %

1 Weitere Informationen zu unserem Ansatz bei der Bilanzierung von Treibhausgasemissionen und den berichteten Treibhausgasemissionen: ► SIEHE ERLÄUTERnde HINWEISE ZU UNSEREN BERICHTETEN SCOPE 1, 2, 3 UND SOWIE THG-GESAMTEMISSIONEN

2 Gesamtemissionen (marktbezogen) pro hergestelltem Produkt.

3 Gemäß SBTi-Kriterien verfolgen wir das Netto-Null-Ziel, indem wir alle möglichen absoluten CO₂e-Emissionen um mindestens 90 % gegenüber dem Basisjahr 2022 durch direkte Reduktionsmaßnahmen einsparen und verbleibende Treibhausgasemissionen durch dauerhafte CO₂e-Entfernung und -Speicherung neutralisieren.

4 Geht von einer Reduzierung aller möglichen Treibhausgasemissionen (um mehr als 90 % gegenüber dem Basisjahr 2022) durch direkte Reduktionsmaßnahmen aus, bevor die verbleibenden Treibhausgasemissionen durch Kompensationsmaßnahmen neutralisiert werden.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHР	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Erläuternde Hinweise zu unseren berichteten Scope 1, 2, 3 und sowie THG-Gesamtemissionen

Unsere Treibhausgasemissionen werden in Übereinstimmung mit den Methoden des GHG-Protokolls und den Anforderungen der ESRS E1-6 berichtet.

- Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Änderungen im Zusammenhang mit unserer Wertschöpfungskette oder des Konsolidierungskreises, die zu einer Änderung der Methodik zur Darstellung des bisherigen Fortschritts bei der Erreichung unserer Klimastrategieziele führten. Allerdings haben wir, wie in diesem Abschnitt E-1, erläutert das Basisjahr für die Ziele unserer Klimastrategie von 2017 auf 2022 geändert. ▶ **SIEHE E1-1 – ÜBERGANGSPLAN FÜR DEN KLIMASCHUTZ**
- Die Scope 1 & 2 Treibhausgasemissionen beziehen sich auf unsere eigenen Betriebe, einschließlich Verwaltungsbüros, Vertriebszentren, Produktionsstätten und Einzelhandelsgeschäfte. Die THG-Emissionen werden auf der Grundlage von 78 % der gemeldeten Umweltmengen (Primärdaten) in den Datenerfassungssystemen für Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und Energie (HSEE) unserer eigenen Betriebe berechnet. Die Berechnung der verbleibenden 22 % erfolgt durch Hochrechnungen der auf Anlagen- oder Standortebene gesammelten Primärdaten auf Unternehmensebene auf der Grundlage der Brutto-Mietfläche (in Quadratmetern). Darüber hinaus wenden wir in unserer Berechnung Emissionsfaktoren aus verschiedenen Quellen an. Für Scope 1 THG-Emissionen verwenden wir die vom GHG-Protokoll veröffentlichten Emissionsfaktoren, für Scope 2 verwenden wir Emissionsfaktoren der Internationalen Energieagentur (.IEA') (bezogen auf Elektrizität) und des .Department for Environment, Food and Rural Affairs' (.DEFRA') (bezogen auf Fernwärme).
- Scope 3 Treibhausgasemissionen beziehen sich auf bestimmte vor- und nachgelagerte Kategorien der Wertschöpfungskette, die aufgrund ihrer Größe signifikant sind (siehe unten). Wo immer verfügbar, verwendet adidas Primärdaten in den Berechnungen (Beispiele für verwendete Primärdaten sind der jährliche Materialverbrauch, die jährlichen Verkaufsvolumina, der Energieverbrauch wichtiger Lieferanten sowie Versanddaten für die eingehende Logistik). Gesammelte Primärdaten werden durch Lebenszyklusbewertungsdaten (LCA) ergänzt und abgeglichen, die in einem speziell entwickelten Tool zur Berechnung der THG-Emissionen verwendet werden. Darüber hinaus werden Emissionsfaktoren aus verschiedenen Quellen wie .DEFRA', der .IEA' und der Product Environmental Footprint Category Rules (.PEFCR') verwendet.
- Scope 3 Treibhausgasemissionen umfassen die folgenden wesentlichen Kategorien:
 - **Erworben Waren und Dienstleistungen:** Diese Kategorie berücksichtigt die Produktion und Verarbeitung von Rohstoffen, für die die Auswirkungen auf Basis von Materialmengen und Lebenszyklusanalyse-Daten geschätzt werden. Die Werte des Berichtsjahres umfassen die Produktionssaisons SS24 und FW24. Alle wesentlichen Produktionsprozesse sind berücksichtigt. Die Mengen an primärem, sekundärem und tertiärem Verpackungsmaterial sind ebenfalls enthalten. Diese werden basierend auf Verkaufsvolumina geschätzt, unter Verwendung von Zusammensetzungs- und Gewichtsannahmen der PEFCR. Darüber hinaus berücksichtigt diese Kategorie auch die Montagephase, für die die Auswirkungen durch Anwendung von Emissionsfaktoren auf den gemeldeten Energieverbrauch von strategischen Tier-1-Lieferanten geschätzt werden. Um die Auswirkungen nicht-strategischer Lieferanten (<20 %) abzuschätzen, werden Beschaffungsvolumendaten herangezogen.
 - **Vorgelagerter Transport und Vertrieb:** Diese Kategorie berücksichtigt den eingehenden und ausgehenden Transport von Produkten. Zur Berechnung der Treibhausgasemissionen (THG) werden die Mengen der versendeten Produkte für bestimmte Vertriebswege mit den Emissionsfaktoren des Transports kombiniert.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

- **Geschäftsreisen:** Diese Kategorie umfasst Emissionen aus Flugreisen von adidas-Mitarbeitenden. Die Emissionsberechnungen basieren auf dem System für Geschäftsbreisedaten.
 - **Verwendung verkaufter Produkte:** Diese Kategorie bezieht sich auf Emissionen, die durch das Waschen, Trocknen und Bügeln der verkauften Produkte während ihrer gesamten Lebensdauer verursacht werden. Die Berechnung basiert auf durchschnittlichen Pflegezyklen-Daten aus den PEFCR und Lebenszyklusanalyse-Datensätzen. Im Einklang mit unseren SBTi-geprüften Zielen schließen wir Scope-3-THG-Emissionen aus der Verwendung verkaufter Produkte aus unserer Gesamtrechnung der THG-Emissionen (Scope 1 bis 3) aus.
 - **Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer:** Diese Kategorie bezieht sich auf Emissionen, die durch die Entsorgung verkaufter Produkte verursacht werden. Die Berechnung verwendet Schätzungen basierend auf Verkaufsvolumen und typischen Entsorgungswegen (z. B. Mülldeponie und Verbrennung).
- Scope-3-Treibhausgasemissionen in den folgenden Kategorien sind für adidas aufgrund ihrer geschätzten Größenordnung unbedeutend und werden daher nicht in den berichteten Daten berücksichtigt:
- Investitionsgüter
 - Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie
 - Abfallaufkommen in Betrieben
 - Pendelnde Mitarbeiter
 - Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter
 - Nachgelagerter Transport
 - Verarbeitung verkaufter Produkte
 - Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter
 - Franchises
 - Investitionen
- adidas hat keine Scope-1-THG-Emissionen im Zusammenhang mit regulierten Emissionshandelssystemen.
- adidas hat keine Scope-1- und 2-THG-Emissionen im Zusammenhang mit nicht konsolidierten Tochtergesellschaften oder Joint Ventures, die der operativen Kontrolle von adidas unterliegen.
- Biogene Emissionen in Scope 1-3 werden aufgrund ihrer Unwesentlichkeit nicht separat ausgewiesen.

THG-Intensität pro Nettoerlös

	2024	2023	Veränderung in %
THG-Emissionsintensität pro Nettoerlös (Tonnen CO₂e pro Mio.)	227,3	238,1	-5 %

Unser Umsatz wird in der Konzern-Gewinn-und-Verlustrechnung in unserem Geschäftsbericht 2024 dargelegt. ▶ **SIEHE GEWINN- UND VERLUST-RECHNUNG**

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

E1-7 – Entnahme von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO₂e-Zertifikate

adidas hat keine Initiativen zum Abbau oder zur Speicherung von Treibhausgasen und plant auch mittelfristig keine Umsetzung. Darüber hinaus erwirbt adidas derzeit keine CO₂e-Zertifikate, um seine Klimastrategie zu unterstützen und sie in seiner Berechnung der Treibhausgasemissionen zu berücksichtigen, und plant dies auch in absehbarer Zukunft nicht.

Unsere Klimastrategie beschreibt unsere Maßnahmen und Ziele zur Reduzierung künftiger Treibhausgasemissionen, die auf den 1,5-Grad-Pfad ausgerichtet sind und zu einer Netto-Null-Zukunft beitragen. Gemäß SBTi-Leitlinie werden wir den Kauf und die Stornierung von CO₂e-Emissionszertifikaten langfristig nur in Betracht ziehen, um potenzielle verbleibende Treibhausgasemissionen zu beseitigen und/oder zu mindern, für die Maßnahmen zur Reduzierung nicht realisierbar sind (mit einem Maximum von 10 %).

E1-8 – Interne CO₂e-Bepreisung

Um die Ziele der Klimastrategie von adidas zu erreichen, werden die verschiedenen Maßnahmen und Initiativen, wie zuvor dargestellt, entlang von Meilensteinen mit klar definierten Verantwortlichkeiten vorangetrieben. Die Fortschritte bei diesen Meilensteinen werden regelmäßig überwacht, verfolgt und berichtet, um eine zeitnahe und effektive Umsetzung zu gewährleisten. Darüber hinaus stellt die Einbindung des Dekarbonisierungsziels in das LTI-Programm des Vorstands ein geeignetes Steuerungsinstrument dar, um sicherzustellen, dass die Auswirkungen auf unsere Klimastrategie ein relevanter Faktor bei unseren Entscheidungen sind (z. B. Materialauswahl, Investitionen in erneuerbare Energien). Wir sind zuversichtlich, dass dieser Ansatz für die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen ausreichend ist. Daher sind wir der Meinung, dass die Einführung eines internen Programms zur CO₂e-Bepreisung zum jetzigen Zeitpunkt keinen Mehrwert für die Umsetzung der Klimastrategie von adidas darstellt.

ESRS E2

Umweltverschmutzung

adidas ist sich bewusst, wie wichtig es ist, die durch unsere vorgelagerten Fertigungsaktivitäten verursachten Umweltauswirkungen zu reduzieren. Wir streben nach verantwortungsvollen Praktiken im Umgang mit Wasser, Abfall und Chemikalien bei unseren Zulieferern, indem wir eine Reihe verschiedener Initiativen unterstützen, die in diesem Kapitel detailliert beschrieben sind.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Impacts

- Wasserverschmutzung kann in landwirtschaftlichen oder Fertigungsprozessen geschehen, aufgrund des Einsatzes von Chemikalien
- Die Verwendung besorgniserregender Stoffe in unserer Produktion kann die Umwelt schädigen.

Risiken

- strengere Regulierung
- verstärkte Anforderungen in Bezug auf Nachverfolgbarkeit und Transparenz von besorgniserregenden Stoffen in der gesamten Beschaffungskette

Ziele

Die Ziele von adidas konzentrieren sich auf die Vermeidung und Minimierung von Wasserverschmutzung und die Verwendung besorgniserregender Stoffe bei unseren Tier-1- und Tier-2-Zulieferern.

Qualität der Abwasserableitung

Das Ziel besteht darin, die Qualität des Abwassers bei ausgewählten Tier-1- und Tier-2-Zulieferern zu verbessern, indem anerkannte Industriestandards erreicht werden.

Status 2024

85 %

Ziel 2025

90 %



(Kennzahl beruht auf der Anzahl der Betriebe.)

Management von Input-Chemikalien

Das Ziel besteht darin, die Verwendung jeglicher verbotenen Substanzen in unserer Beschaffungskette zu unterbinden, indem wir den Einsatz von Chemikalien erhöhen, die die höchste Konformitätsstufe gemäß dem ZDHC-MRSL-Standard erfüllen) einsetzen.

Status 2024

73 %

Ziel 2025

80 %



(Kennzahl beruht auf der Anzahl der chemischen Formulierungen.)

Kennzahlen & Maßnahmen

Unsere Maßnahmen zielen darauf ab, Umweltverschmutzung zu verhindern und zu minimieren, die Erschöpfung natürlicher Ressourcen zu vermeiden und die Auswirkungen unserer Zulieferer in der vorgelagerten Wertschöpfungskette weiter zu minimieren.

Qualität der abwasserbezogenen Maßnahmen

- Zweimal jährlich durchgeführte Umwelt-Compliance-Prüfungen
- kontinuierliche Abwasserüberwachung und -berichterstattung durch Zulieferer
- Anleitung und Unterstützung der Zulieferer zur Förderung kontinuierlicher Verbesserungen

Maßnahmen in Bezug auf Input-Chemikalien

- Sicherstellung eines robusten Input-Chemikalien-managements
- monatliche Datenübermittlung und -überwachung zur Förderung der Transparenz
- jährliche Vor-Ort-Überprüfungen
- Engagement der Industrie zur Förderung kollektiver Maßnahmen

Engagement für die Branche

Unser Engagement für die Branche wurde von der ZDHC¹ Group extern anerkannt und wir haben das ‚Champion Level‘ im Rahmen des ZDHC-Programms ‚Brands to Zero‘ erreicht.

Konzepte

Wir haben eine Reihe von Richtlinien, Leitlinien und Standardbetriebsverfahren eingeführt, die unseren Ansatz zur Umweltverschmutzung in unserer Geschäftstätigkeit und unserem Management verankern. Einen Überblick über diese Konzepte sind im themenbezogenen Standard E2 zu finden.

¹ Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC)

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

SBM-3 – Umweltverschmutzung und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesen-tliche IROs	Ein-stufung	Zeit-horizont	Wert-schöp-fungs-kette	Beschreibung
Wasser-verschmut-zung	Negative Auswir-kung	Tatsäch-lich	n.a.	Vor-gelagert	Auswirkungen auf den Wasserzustand entstehen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette entweder während landwirtschaftlicher Prozesse oder in Produktionsprozessen. Bei landwirtschaftlichen Prozessen treten die Auswirkungen hauptsächlich durch den Einsatz von Chemikalien auf, die die Qualität des Süßwassers beeinträchtigen können. Bei den Produktionsprozessen entstehen die Auswirkungen hauptsächlich während der Färbe- und Gerbphasen. Bei diesen handelt es sich um wasserverbrauchsintensive Prozesse, bei denen Chemikalien freigesetzt werden.
Besorgnis-erregende Stoffe	Negative Auswir-kung	Tatsäch-lich	n.a.	Vor-gelagert	Mehrere Chemikalien, die in unserer Produktion (Tier-1, Tier-2 und Produktion von Rohstoffen) verwendet werden, sind als besorgnis erregende Stoffe eingestuft. Sie sind in unserer Branche schwer zu ersetzen, da es entweder keine Alternativen gibt oder diese kostenintensiv und/oder schwierig zu beschaffen und handzuhaben sind. Die Verwendung besorgnis erregender Stoffe hat negative Auswirkungen auf die Umwelt.
Besorgnis-erregende Stoffe	Risiko	n.a.	Lang-fristig	Vor-gelagert	Für adidas könnte das Risiko im Zusammenhang mit der Verwendung besorgnis erregender Stoffe folgende Aspekte betreffen: - strengere Vorschriften in den Beschaffungs- oder Importländern, die möglicherweise zu höheren Betriebskosten für die Zulieferer und/oder zu Problemen beim Marktzugang führen; - erhöhte Anforderungen an die Rückverfolgbarkeit und Transparenz von besorgnis erregenden Stoffen in der gesamten Beschaffungskette, die zu höheren Betriebskosten für adidas führen.
Mikroplastik	Negative Auswir-kung	Tatsäch-lich	n.a.	Vor-gelagert und Nach-gelagert	Mikrofasern entstehen während der Produktions- und Nutzungsphase von adidas Produkten. Da es in der Textilindustrie noch keine umfassende Methodik gibt, ist es nach wie vor schwierig, das genaue Ausmaß und die Art der Auswirkungen zu bestimmen.

Wir gehen nicht davon aus, dass die dargestellten Risiken im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung zu zusätzlichen bedeutenden Risiken für die Prognose für das Geschäftsjahr 2025 führen werden, die über die Erläuterungen im Risiko- und Chancenbericht hinausgehen.

► **SIEHE RISIKO- UND CHANCEN BERICHT**

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

E2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

E2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Konzepte	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder-Berücksichtigung	Verfügbarkeit
Umweltrichtlinien: Abwasserableitung	Beschreibt die Erwartungen an das Wassermanagement sowie die Praktiken zur Aufrechterhaltung einer hohen Qualität der Wasserableitung.	Vorgelagerte Tier-1-, und Tier-2-Zulieferer	SVP Sourcing and Product Operations	Berücksichtigung von ZDHC-Abwasserrichtlinien und ZDHC MRSL	ZDHC	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite
Umweltrichtlinien: Chemikalienmanagement	Umfasst die von adidas verbotenen Substanzen und beschreibt die Erwartungen für den Einsatz und das Management solcher Substanzen.	Vorgelagerte Tier-1-, und Tier-2-Zulieferer	SVP Sourcing and Product Operations	ZDHC MRSL, Technischer Leitfaden für das ZDHC-Chemikalienmanagementsystem (CMS)	ZDHC	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite
Leitfaden und Toolkit für gute Umweltpraxis	Beschreibt die Anforderungen an Lieferanten sowie Best Practices, z. B. für Energie-, Emissions-, Wasser- und Umweltmanagement.	Vorgelagerte Tier-1-, und Tier-2-Zulieferer	SVP Sourcing and Product Operations	Referenz von Waterwise – einer britischen Organisation, die Referenzen zur Wassereffizienz bereitstellt	In Absprache mit einem externen Umweltberatungsunternehmen	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite
Umweltrichtlinien: Umweltmanagementsystem	Leitfaden für Lieferanten zur Einführung eines Umweltmanagementsystems (UMS) zur Bewältigung von Umweltproblemen, zur Verbesserung der Ressourceneffizienz, zur Abfallverringerung und zur Kostensenkung. Beispiele umfassen ISO 14001, ZDHC und ISO 50001.	Vorgelagerte Tier-1-, und Tier-2-Zulieferer	SVP Sourcing and Product Operations	ISO, ZDHC, Cascale	n.a.	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite
adidas Richtlinie zur Kontrolle und Überwachung von Gefahrenstoffen	Verbietet die Verwendung von Chemikalien, die als schädlich oder giftig gelten, und beinhaltet Beschränkungen bei der Verwendung von Materialien tierischen Ursprungs, wobei betont wird, dass adidas keine Rohstoffe von gefährdeten oder bedrohten Tierarten bezieht oder verarbeitet.	Vorgelagerte Tier-1-, und Tier-2-Zulieferer	SVP Sourcing and Product Operations, General Counsel	Weltverband der Sportartikelindustrie, Weltnaturschutzuion (International Union for Conservation of Nature, IUCN), Internationale Arbeitsorganisation (ILO), AFIRM	Bei der Entscheidung, ob Materialien tierischen Ursprungs ausgeschlossen werden, berücksichtigt adidas externe Stakeholder (NGOs), die Gesetzgebung und die Erwartungen der Konsument*innen.	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite

Das Fehlen einer ganzheitlichen Methodik in der Textilindustrie, um die Freisetzung von Mikroplastik zu messen und die daraus resultierenden Auswirkungen zu bewerten, macht es nach wie vor schwierig, das Ausmaß der Auswirkungen auf die Umwelt und die menschliche Gesundheit zu bestimmen. adidas hat sich dennoch zu diesem Thema verpflichtet und trägt gemeinsam mit anderen Akteuren der Branche zur Entwicklung einer wissenschaftlich fundierten und umfassenden Methodik bei, z. B. durch Forschung, die

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

von The Microfibre Consortium durchgeführt wird. Durch ein besseres Verständnis der Ursachen für die Freisetzung von Mikrofasern wird adidas in der Lage sein, Richtlinien, Maßnahmen und Ziele zu definieren, um die Freisetzung zu vermeiden und/oder zu minimieren. Der Fokus liegt hier sowohl auf dem Aspekt der Freisetzung in der Produktionsphase als auch darauf den Konsument*innen die notwendige Orientierung zu geben.

adidas Umweltrichtlinie und -standards

adidas ist sich bewusst, wie wichtig es ist, die durch unsere vorgelagerten Fertigungsaktivitäten verursachten Umweltauswirkungen zu reduzieren. Unsere Richtlinien und Standards legen die Geschäftspraktiken für unsere Zulieferer (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer) fest, mit denen wir eng zusammenarbeiten und denen wir Schulungen zur kontinuierlichen Verbesserung anbieten. adidas legt besonderen Fokus auf die Reduzierung negativer Umweltauswirkungen, indem wir einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser, Abfall und Chemikalien in den Produktionsprozessen unterstützen, z. B. durch die Vermeidung des bewussten Einsatzes von verbotenen Substanzen in unseren Produktionsprozessen und durch die Unterstützung bei der Implementierung von Governance-Prozessen und/oder Umweltmanagementsystemen in Zulieferbetrieben.

Wir stellen klare Erwartungen an unsere Zulieferer hinsichtlich des Umgangs mit Umweltauswirkungen. Erstens sollten unsere Tier-1- und Tier-2-Zulieferer sowie deren Partner mindestens die jeweiligen lokalen Vorschriften und Gesetze einhalten. adidas strebt an, immer dann den Industriestandard zu übernehmen, wenn dieser strenger ist als die lokalen Vorschriften. Zweitens müssen unsere Zulieferer die adidas Umweltrichtlinien einhalten, die entwickelt wurden, um Umweltauswirkungen zu minimieren und zu reduzieren. Die Umweltrichtlinien stützen sich auf bewährte Praktiken der Industrie und geben Anleitungen zur Vermeidung von Umweltverschmutzung sowie zur Einführung von Umweltmanagementsystemen (ISO 14001) und Chemikalienmanagementsystemen, einschließlich des Umgangs mit (besonders) besorgniserregenden Stoffen. Unsere Zulieferer (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer) müssen sich jährlichen Audits und Bewertungen (von externen Gutachtern durchgeführt) unterziehen, um die Einhaltung unserer Richtlinien und Standards zu gewährleisten.

Betriebe, die unsere Erwartungen nicht erfüllen, müssen unverzüglich den in den adidas Arbeitsplatzstandards und den im Leitfaden zur Behebung von Missständen definierten Prozess zur Schadensbegrenzung durchlaufen und Maßnahmen ergreifen, um negative Auswirkungen zu beheben. Darüber hinaus setzen wir unseren Zulieferern themenspezifische Ziele (► [SIEHE ABSCHNITT „METRIKEN UND ZIELE“](#)), die sie dazu verpflichten, ihre Umweltleistung innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens schrittweise zu verbessern, je nach Art der ermittelten Möglichkeiten. Darüber hinaus ermutigen wir unsere Zulieferer, Strategien zur Vermeidung von Umweltverschmutzung zu entwickeln. Unsere regionalen Teams verfolgen und überwachen die Umweltleistung unserer Zulieferer durch monatliche Berichte an die Datenerhebungsplattform von adidas. All diese Maßnahmen zielen darauf ab, die Umweltauswirkungen auf die lokalen Gemeinschaften, in denen unsere Zulieferer ansässig sind, zu minimieren.

adidas hat sich zu Chemikalienmanagement verpflichtet und arbeitet daran, verbotene Substanzen aus seiner globalen Beschaffungskette zu eliminieren. Als Gründungsmitglied der Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) Foundation unterstützen wir seit 2011 aktiv die Entwicklung von Industriestandards und umfassenderen Vorgaben in Richtlinien. Unser Engagement umfasst die Förderung standardisierter Messungen in der gesamten Bekleidungs- und Schuhindustrie (durch die Entwicklung und Umsetzung einer allgemein anerkannten Testmethodik und damit verbundener akzeptabler Grenzwerte) sowie die Festlegung strenger Branchenanforderungen, die über gesetzliche Vorgaben hinausgehen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Als Teil seines Ansatzes zum Chemikalienmanagement hat adidas seit 2015 den Industriestandard ZDHC MRSL (Manufacturing Restricted Substances List) übernommen, der chemische Substanzen definiert, die bei der Verarbeitung von Textilmaterialien, Leder, Gummi, Schaumstoff, Klebstoffen und Ausstattungen in der Textil-, Bekleidungs- und Schuhindustrie nicht verwendet werden dürfen. adidas handelt zudem nach seinem eigenen umfassenden Regelwerk für Gefahrstoffe – der Richtlinie zur Kontrolle und Überwachung von Gefahrenstoffen –, um die Verwendung von verbotenen Substanzen in seinen Produkten zu vermeiden und zu kontrollieren sowie um die Sicherheit der Konsument*innen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus zu gewährleisten. Für die Überwachung von Abwasser (Output-Chemikalienmanagement) wenden wir die ZDHC-Abwasserrichtlinien an, die einen einheitlichen Ansatz für Abwasserparameter und -grenzwerte bieten. Die Richtlinien stellen einen hohen Standard der Abwasserqualität sicher, der die Umweltbelastung bei der Abwassereinleitung aus den Anlagen der Zulieferer minimiert. Wir arbeiten mit der ZDHC Foundation zusammen, um das Engagement der Industrie zur Verbesserung der Wasserqualitätsstandards über die gesetzlichen Anforderungen hinaus zu fördern. Darüber hinaus ist adidas seit 2006 Mitglied der Leather Working Group (LWG). Die LWG-Zertifizierung für Gerbereien konzentriert sich auch auf die Abwasserbehandlung (Wasseraufbereitung) und zielt darauf ab, die Wasserverschmutzung durch Gerbprozesse zu reduzieren.

Unsere Zulieferer sind ebenso dazu angehalten, Vorsichtsmaßnahmen zu ergreifen, um Verschmutzungen durch Chemikalienlecks oder -emissionen zu vermeiden, die zu Kontaminationsrisiken führen können. Zu diesem Zweck wird von den Zulieferern erwartet, dass sie über ein Managementsystem für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit sowie über ein kontinuierliches Risikomanagement und entsprechende Abhilfemaßnahmen verfügen. Diese Erwartungen sind in unseren Umweltrichtlinien, Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien und dem Technischen Leitfaden für das Chemikalienmanagementsystem von ZDHC dargelegt.

E2-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Die in unseren Umweltrichtlinien dargelegten Maßnahmen zur Bekämpfung negativer Umweltauswirkungen zielen darauf ab, Umweltverschmutzung zu verhindern und zu minimieren, die Erschöpfung natürlicher Ressourcen zu vermeiden und die Umweltauswirkungen unserer Zulieferer in der vorgelagerten Wertschöpfungskette weiter zu reduzieren. Darüber hinaus sollen diese Maßnahmen die Umsetzung unserer Konzepte und die Erreichung der Ziele in den Bereichen Wasserverschmutzung und Verwendung bedenklicher Stoffe unterstützen, und sind so geplant, dass sie kontinuierlich fortlaufen (siehe unten).

Im Berichtsjahr hat adidas folgende Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltverschmutzung umgesetzt:

- Wir haben in 80 % der Tier-1- und Tier-2-Zulieferbetriebe (basierend auf Beschaffungsvolumen) eine jährliche Umwelt-Compliance-Prüfung durchgeführt. Bei den jährlichen Bewertungen im Jahr 2024 wurden keine kritischen Befunde in den Bereichen Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung festgestellt.
- ZDHC-Abwasserinitiative (seit 2017): In Übereinstimmung mit den ZDHC-Abwasserrichtlinien und dem Grundsatz „Recht auf Wissen“ erwarten wir von unseren Tier-2-Zulieferern (80 % der Tier-2-Zulieferer, die Nassprozesse durchführen – basierend auf ermittelten Werten), dass sie ihre Abwässer zweimal jährlich testen und die Ergebnisse auf der DETOX-Plattform des Institute of Public & Environmental Affairs (IPE) oder der ZDHC-Gateway-Plattform veröffentlichen. Im Falle einer Nichteinhaltung ist der Zulieferer verpflichtet, das Problem zu beheben und ein Folge-Audit durchzuführen, um die neuen Ergebnisse der Abwasserqualität zu bestätigen.
- Um die Transparenz und Rechenschaftspflicht in Bezug auf Umweltfragen in unserer Beschaffungskette zu erhöhen, verlangen wir seit 2015 von der Mehrheit unserer Zulieferer in China,

ihrer Daten zur Wasserverschmutzung jährlich an das ‚Pollutant Release and Transfer Register‘ (PRTR) auf der Plattform des Institute of Public & Environmental Affairs (IPE) zu melden. Die Offenlegung fördert die Differenzierung zwischen Zulieferern und zeigt das individuelle Engagement jedes Zulieferers für seine Nachhaltigkeitspraktiken und -ziele.

- Wir arbeiten mit Dienstleistern wie ZDHC-anerkannten Labors und externen Beratern zusammen, um unsere Zulieferer bei der Verbesserung ihrer Abwasserbehandlungskapazitäten zu unterstützen. Im Rahmen dieser Initiative werden Zulieferer vor Ort bewertet und beraten, wie sie ihre Aufbereitungskapazitäten und Betriebsabläufe verbessern können. Ziel ist es, die Qualität ihres Abwassers so zu verbessern, dass es über die gesetzlichen Anforderungen hinaus wiederverwertet oder sicher abgeleitet werden kann. Die Erkenntnisse werden auch auf unserem regionalen Treffen für Zulieferer geteilt, um den Wissensaustausch zwischen Branchenkolleg*innen zu fördern. Die Initiative deckt 80 % der Tier-1- und Tier-2-Zulieferer ab, die über Anlagen für Nassprozesse verfügen – basierend auf ermittelten Werten.
- Wir haben eine Initiative zur Bewertung der Abflusswasseraufbereitung eingeführt, um den Betrieb von Abwasseraufbereitungsanlagen vor Ort zu verbessern und damit zum Ziel von adidas beizutragen, dass 90 % der Zulieferer das ‚Foundational Level‘ der ZDHC-Abwasserrichtlinien für ihre Abwasserqualität bis 2025 erreichen (► **SIEHE ABSCHNITT ‚METRIKEN UND ZIELE‘**). Diese Initiative soll die kontinuierliche Verbesserung der Überwachung und Kontrolle der Abwasserqualität durch die Zulieferer erleichtern und sicherstellen, dass Umweltstandards eingehalten werden. Im Jahr 2024 haben wir erreicht, dass 85,5 % der Zulieferer eine Abwasserqualität auf oder über dem ‚Foundational Level‘ der ZDHC-Abwasserrichtlinien erreicht haben.

Maßnahmen zur Vermeidung und Minimierung der Verwendung bedenklicher Stoffe:

- Wir verfolgen einen vorbeugenden Ansatz und überwachen kontinuierlich die in unserer Produktion verwendeten chemischen Formulierungen, um die vorsätzliche Nutzung verbotener Substanzen zu vermeiden. Wir halten uns an die neueste Version der ZDHC MRSI als unsere Liste der verbotenen Substanzen. Jedes Jahr werden unsere Zulieferer (80 % der Tier-1- und Tier-2-Zulieferer mit Anlagen zur Verwendung von Chemikalien – basierend auf ermittelten Werten) einer Vor-Ort-Bewertung unterzogen, die sich insbesondere auf die Verwendung von Chemikalien, den Stand der Einhaltung und den Fortschritt bei der Verbesserung konzentriert.
- Unsere Zulieferer (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer) melden uns monatlich ihren Chemikalienbestand und -verbrauch über eine Online-Chemikalienbestandsplattform eines Drittanbieters (BV Ecube). Wir überwachen unsere Chemikalienprofile monatlich, um die vorsätzliche Nutzung verbotener Substanzen zu vermeiden und die allgemeine Einhaltung von Vorschriften, Umweltschutz und Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Darüber hinaus werden auf Betriebsebene jährliche ZDHC-MRSI-Ziele festgelegt, um den Einsatz besserer Chemikalien zu fördern, wobei deren Einsatzleistung ebenfalls monatlich überprüft wird.
- Wir arbeiten aktiv mit Organisationen wie der ZDHC Group, der Apparel and Footwear International Restricted Substances Management Working Group (AFIRM), der International Chemical Secretariat (ChemSec) Business Group, Better Cotton und der Leather Working Group (LWG) zusammen, da wir wissen, wie wichtig gemeinsame Anstrengungen zur Förderung eines verantwortungsvollen Chemikalienmanagements in der Bekleidungs- und Schuhindustrie sind. Unser Engagement für die Branche wurde von der ZDHC Group extern anerkannt. Im Jahr 2024 haben wir das ‚Champion Level‘ im Rahmen des ZDHC-Programms ‚Brands to Zero‘ erreicht. Das ist das zweite Jahr in Folge, in dem adidas das höchste Level des ‚Brands to Zero‘-Programms erreicht, und unterstreicht unsere

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Bemühungen, das Chemikalienmanagement in unseren Zulieferbetrieben voranzutreiben, sowie unseres Erfolg bei der Vermeidung von verbotenen Substanzen in unseren Fertigungsprozessen.

- Wir arbeiten kontinuierlich mit Better Cotton und anderen Organisationen zusammen, die die Umweltanforderungen für unsere Rohstoffe gestalten, um das Risiko der Verwendung von verbotenen Substanzen und gefährlichen Pestiziden in ihren Produktionsprozessen zu reduzieren. Für weitere Informationen siehe auch ▶ **ESRS E4 BIOLOGISCHE VIELFALT UND ÖKOSYSTEME** und ▶ **ESRS E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT**.

Zu weiteren Informationen zu unserem Ansatz der Bewältigung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen auf betroffene Gemeinden in Bezug auf Wasser- und Abwasserentsorgung, siehe auch ▶ **ESRS S3 AFFECTED COMMUNITIES**.

Sofern nicht ausdrücklich anders beschrieben, wurden alle Kontrollen, Tests und Überprüfungen der beschriebenen Maßnahmen von unabhängigen Dritten durchgeführt. Die Koordinierung und Überwachung der Maßnahmen erfolgt durch unser Sustainable Sourcing Team, welches in unseren wesentlichen Beschaffungsländern arbeitet.

Die meisten Maßnahmen werden monatlich berichtet und überwacht, mit Ausnahme der Abwassertests und der jährlichen Überprüfungen. Alle beschriebenen Maßnahmen sind dauerhaft angelegt und auf die Erreichung der Ziele von adidas ausgerichtet.

Da wir uns auf interne Ressourcen stützen (überwiegend auf das Sustainable Sourcing Team), sind keine wesentlichen zusätzlichen Betriebskosten oder Investitionsausgaben für die Einführung der vorgestellten Maßnahmen erforderlich, weder heute noch in absehbarer Zukunft. Denn die Kosten für die oben genannten Aktivitäten (Bewertungen und Audits durch Dritte sowie Tests) werden von den Zulieferern getragen. Diese zusätzlichen Kosten werden dann über die vertraglich vereinbarte Preisgestaltung an uns weitergegeben, was letztendlich zu höheren Beschaffungskosten führt.

Kennzahlen und Ziele

E2-3 – Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Wir streben eine proaktive Zusammenarbeit mit unseren Tier-1- und Tier-2-Zulieferern an, um die durch unsere Fertigungsaktivitäten verursachte Umweltverschmutzung so weit wie möglich zu reduzieren. Wir implementieren einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser, Abfall und Chemikalien in unseren Produktionsprozessen und verfolgen dabei zwei Arten von Ansätzen:

- Vorbeugende Ansätze: Die damit verbundenen Ziele konzentrieren sich auf die Vermeidung von Umweltbelastungen und die Minimierung ihrer Auswirkungen. Dazu gehören proaktive Maßnahmen, um Verschmutzungen bereits an der Quelle zu verhindern.
- Überwachungsansätze: Die damit verbundenen Ziele konzentrieren sich auf die kontinuierliche Bewertung und Messung des Verschmutzungsniveaus. Die Überwachung ermöglicht es uns, verbessерungsbedürftige Bereiche zu identifizieren und den Fortschritt im Laufe der Zeit zu verfolgen.

adidas hat sich die folgenden Ziele zur Vermeidung und Minimierung der Wasserverschmutzung bzw. zur Verwendung bedenklicher Stoffe gesetzt, sowie die Unterstützung der Ziele der Umweltrichtlinien. Beide Ziele wurden unter Berücksichtigung der geltenden Anforderungen und Normen, Baseline-Bewertungen und Branchen-Benchmarks entwickelt. Darüber hinaus, waren die Lieferanten in die Bewertung des Reifegrads eingebunden. Schließlich wenden beide Ziele die ZDNH Leitlinien als Zielvorgabe an, da sie auf

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

den neuesten wissenschaftlichen Studien für die Industrie basieren und regelmäßig vom ZDHC Beratungsausschuss überprüft werden, um sicherzustellen, dass sie den neuesten Anforderungen der Branche entsprechen.

Qualität des eingeleiteten Abwassers

Bis 2025 wollen wir sicherstellen, dass 90 % der Tier-1- und Tier-2-Zulieferer, die Abwasseranlagen an ihren Standorten betreiben, das ‚Foundational Level‘ der ZDHC-Abwasserrichtlinien erreichen. Im Jahr 2024 erreichten 85,5 % unserer Tier-1- und Tier-2-Zulieferer das ‚Foundational Level‘ der ZDHC-Abwasserrichtlinien (2023: 84 %), ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg zu unserem Ziel für 2025.

Jährliche Ziele werden auch auf Betriebsebene festgelegt, um eine kontinuierliche Verbesserung der Abwasserqualität zu fördern. Die Fortschritte bei der Erreichung dieser Ziele werden zweimal jährlich durch ZDHC Abwasser Testberichte überprüft, die von unabhängigen, akkreditierten Laboren durchgeführt werden.

Management von Input-Chemikalien

Im Jahr 2021 haben wir einen Referenzrahmen festgelegt und ein Datenerfassungssystem eingerichtet, um genaue Informationen über den Chemikalienbestand bei unseren Zulieferern zu erhalten. Damit wurde der Rahmen für eine effektive Überwachung und Rückverfolgbarkeit des Chemikalieneinsatzes in unserer gesamten Beschaffungskette geschaffen, und wir konnten für unsere Zulieferer ein Ziel für das Management von Input-Chemikalien festlegen. Dieses Ziel ist darauf ausgerichtet, die Verwendung aller verbotenen Substanzen in unserer Beschaffungskette zu eliminieren, indem wir den Einsatz von Chemikalien der Stufe 3 (Chemikalien, die die höchste Konformitätsstufe gemäß dem ZDHC-MRSL-Standard erfüllen) erhöhen.

Unser Ziel ist es, bis 2025 für 80 % der in unserer Produktion verwendeten chemischen Formulierungen (Gesamtzahl der chemischen Formulierungen) Level 3 in Bezug auf die ZDHC-MRSL-Standards zu erreichen.

Jährliche Ziele werden auch auf Betriebsebene festgelegt. Die Leistung wird jährlich bewertet, und die Zulieferer sind verpflichtet, ihre Leistung zu überwachen und monatlich über ihre Fortschritte zu berichten. Die Bewertungsprozesse werden von externen Prüfern durchgeführt. Durch die enge Zusammenarbeit mit unseren Formulierern von Chemikalien im Rahmen des ‚adiFormulator‘-Programms (2023 gestartet) haben wir die Qualität der Chemikalien so verbessert, dass sie die Anforderungen des ZDHC-MRSL-Level-3 erfüllen. Der Erfolg dieses Programms hat unseren Zulieferern dabei geholfen, dass 73,5 % der in der Produktion verwendeten chemischen Formulierungen im Jahr 2024 dem ZDHC-MRSL-Level-3-Standard entsprechen (2023: 66,6 %). Wir sehen diese Optimierung als einen wichtigen Schritt, um unser Ziel für 2025 zu erreichen.

Unsere Tier-1- und Tier-2-Zulieferer müssen sowohl die lokalen gesetzlichen Anforderungen als auch die spezifischen Umweltanforderungen von adidas erfüllen. Für Zulieferer mit einem hohen Umweltrisiko aufgrund ihrer Produktionsprozesse und deren signifikanten Auswirkungen auf den Geschäftsbetrieb in einem bestimmten Jahr sind Umweltziele verpflichtend. Diese Zulieferer mit hohem Risiko werden jährlich überprüft, um sicherzustellen, dass die Umweltmaßnahmen angemessen abgedeckt sind.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Unternehmensspezifische Informationen

Kennzahlen zur Abwasserentsorgung

Im Jahr 2024, erreichten 85,5 % unserer Tier-1- und Tier-2-Zulieferer, die Abwasseranlagen vor Ort betreiben, den ZDHC 'Foundational Level' bezüglich der Abwasserentsorgung. Die Kennzahl basiert auf dem ZDHC 'Foundational Level' für Abwasser (einschließlich der Parameter konventionell und MRSList (Manufacturing Restricted Substances List)), welcher die Mindestanforderungen für die Prüfung und Entsorgung von Abwasser definiert, um sicherzustellen, dass es der Umwelt nicht schadet. Als Grundlage für die Methodik wird der ZDHC Leitfaden (ZDHC Abwasser Leitlinie V2.1) verwendet, der die neuesten Anforderungen der Industrie in diesem Bereich darstellt. Abwassertests werden zweimal jährlich durchgeführt, die Ergebnisse werden adidas direkt durch das durchführende Labor zur Verfügung gestellt und beziehen sich auf einen Zeitraum von zwölf Monaten (von Januar bis Dezember). Nur Lieferanten, die den ZDHC 'Foundational Level' bezüglich der Abwasserentsorgung erreichen, werden bei der KPI-Erreichung berücksichtigt.

Kennzahlen zu chemischem Einsatz

Im Jahr 2024 erfüllen 73,5 % der in der Produktion verwendeten chemischen Formulierungen den ZDHC-MRSList-Level-3-Standard.

Diese Kennzahl basiert auf Gesamtzahl der von Tier 1- und Tier 2-Zulieferern, die chemische Substanzen in der Produktion nutzen, verwendeten Formulierungen sowie deren Klassifizierung gemäß den ZDHC MRSList. Nur Formulierungen, die den ZDHC-MRSList-Level-3-Standard erreichen, werden bei der Ermittlung der KPI berücksichtigt. Die Daten beziehen sich auf einen Zeitraum von zwölf Monaten, von November 2023 bis Oktober 2024, und werden von jedem Lieferanten direkt in das BVE3-System eingespeist. Bevor die Daten in unsere KPI-Berechnung einfließen, werden sie von einem externen Prüfer validiert.

ESRS E3

Wasser- und Meeressressourcen

adidas ist sich bewusst, wie wichtig es ist, die durch unsere vorgelagerten Produktionsaktivitäten verursachten Umweltauswirkungen zu reduzieren. Wir bestärken unsere Zulieferer darin, verantwortungsbewusst mit Wasser umzugehen, indem wir die kontinuierliche Reduzierung des Wasserverbrauchs fördern und verschiedene Wasserschutzmaßnahmen unterstützen.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Auswirkungen

- Wasserverbrauch und Wasserentnahme (in der Landwirtschaft und in Produktionsprozessen) können zu Veränderungen der Wasserverfügbarkeit führen
- Wassereinleitungen können zu Wasserverschmutzung führen

Risiken

- Strengere Regulierungen
- Betriebsunterbrechungen bei unseren Zulieferern
- Reputationsrisiken

Ziele

Ziel von adidas ist es, die Wassereffizienz bei den Zulieferern jährlich zu verbessern und so den Wasserverbrauch zu reduzieren.

Ziel zur Verringerung der Wasserverbrauchsintensität

Das Ziel konzentriert sich auf Tier-2-Zulieferer mit hohem Wasserverbrauch und soll deren Wasserbrauch aus Sicht der Wasserverbrauchsintensität reduzieren.

Status 2024

34 %

Ziel 2025

40 %



Basisjahr 2017

Kennzahlen & Maßnahmen

Unsere Maßnahmen zielen auf ein ganzheitliches Wassermanagement ab. Sie sollen uns helfen, den Wasserverbrauch zu überwachen, die Wasserableitung zu verbessern und die Wassereffizienz und den nachhaltigen Umgang mit Wasser in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette zu fördern.

- Kontinuierliche Überwachung und monatliche Berichterstattung mit jährlichen Überprüfungszyklen
- Technische Beratung und Anleitung zur Verbesserung der Wassermanagementpraktiken
- Engagement und Zusammenarbeit in der Industrie

Konzepte

Wir haben eine Reihe von Richtlinien, Leitlinien und Standardbetriebsverfahren eingeführt, die unseren Ansatz gegenüber Verbrauchern und Endnutzern in unserer Geschäftstätigkeit und unserem Management verankern. Einen Überblick über diese Konzepte sind im themenbezogenen Standard E3 zu finden.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

ESRS 2 Allgemeine Angaben

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

SBM-3 – Wasser- und Meeresressourcen und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesen-tliche IROs	Einstu-fung	Zeit-horizont	Wert-schöp-fungs-kette	Beschreibung
Wasser-verbrauch	Negative Auswir-kung	Tatsäch-lich	n.a.	Vorgela-gert	Vorgelagerte Auswirkungen auf den Wasserverbrauch treten entweder bei landwirtschaftlichen oder bei operativen Prozessen in Betrieben auf. Bei landwirtschaftlichen Prozessen entstehen die Auswirkungen hauptsächlich durch die Nutzung von Wasser für die Rohstoffproduktion (z. B. Baumwollanbau, Viehzucht für Ledergewinnung). Bei operativen Prozessen in Betrieben entstehen die Auswirkungen durch die Nutzung von Wasser für die persönliche Hygiene und für sanitäre Zwecke, welches in schwerwiegenden Fällen zu einer eingeschränkten Wasserverfügbarkeit für lokale Gemeinden führen könnte.
Wasser-entnahme	Negative Auswir-kung	Tatsäch-lich	n.a.	Vorgela-gert	Vorgelagerte Auswirkungen auf die Wasserentnahme treten in erster Linie bei wasserintensiven Fertigungsprozessen wie Färben und Gerben auf (hauptsächlich bei unseren Tier 2-Zulieferern). Die Kombination aus Standort und wasserintensiven Prozessen könnte in schweren Fällen zu einer geringeren Wasserverfügbarkeit für die lokalen Gemeinden führen.
Wasser-entnahme	Risiko	n.a.	Lang-fristig	Vorgela-gert	Für adidas könnte das Risiko im Zusammenhang mit der Wasserentnahme folgende Aspekte betreffen: – strengere Vorschriften in den Beschaffungsländern, die möglicherweise zu höheren Betriebskosten für die Zulieferer führen; – Betriebsunterbrechungen und/oder geringere Kapazitäten in der Fertigung bei unseren Zulieferern aufgrund der geringeren Verfügbarkeit und der höheren Wasserkosten.
Wasser-ableitung	Negative Auswir-kung	Tatsäch-lich	n.a.	Vorgela-gert	Vorgelagerte Auswirkungen auf die Wasserableitung entstehen bei Fertigungsprozessen. Die Auswirkungen treten hauptsächlich während der Färbe- und Gerbeprozesse auf, da es sich hierbei um chemische und wasserverbrauchsintensive Prozesse handelt, was in schwerwiegenden Fällen zu einer Verschmutzung der Gewässer und einer Beeinträchtigung der Lebensbedingungen der lokalen Bevölkerung führen kann.

SBM-3 – Wasser- und Meeresressourcen und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesentliche IROs	Einstufung	Zeit-horizont	Wert-schöpfungs-kette	Beschreibung
Wasserableitung	Risiko	n.a.	Langfristig	Vorgelagert	Für adidas könnte das Risiko im Zusammenhang mit der Wasserableitung folgende Aspekte betreffen: – strengere Vorschriften in den Beschaffungsländern, die möglicherweise zu höheren Betriebskosten für die Zulieferer und/oder Geldbußen bei Nichteinhaltung führen; – Reputationsrisiken, sollte adidas mit Vorwürfen in Bezug auf die Verschlechterung der Lebensbedingungen lokaler Gemeinden aufgrund unsachgemäßer Wasserableitung in Verbindung gebracht werden.

Wir gehen nicht davon aus, dass die dargestellten Risiken im Zusammenhang mit Wassernutzung zu zusätzlichen bedeutenden Risiken für die Prognose für das Geschäftsjahr 2025 führen werden, die über die Erläuterungen im Risiko- und Chancenbericht hinausgehen.

► [RISIKO- UND CHANCENBERICHT](#)

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

E3-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

E3-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

Konzepte	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/Initiativen von Dritten	Stakeholder-Berücksichtigung	Verfügbarkeit
Umweltrichtlinien: Wassereinsparung und Zugang zu Wasser- und Abwassermanagement	Beschreibt die Erwartungen von adidas an Zulieferer, ihre Abwassereinleitungen aktiv zu managen, und Wassereinsparungsprogramme durchzuführen, um die Frischwasseraufnahme zu reduzieren und die Effizienz des Wasserverbrauchs im Produktionsprozess zu verbessern.	Vorgelagerte Tier-1-, und Tier-2-Zulieferer	SVP Sourcing and Product Operations	Leitlinien der WHO zur Trinkwasserqualität, ZDHC-Abwasserrichtlinien und ZDHC MRLS ¹	Zulieferer, Beschäftigte, betroffene Gemeinschaften, ZDHC	Verfügbar auf der Unternehmens-website
Leitfaden und Toolkit für gute Umweltpraxis	Beschreibt die Anforderungen an Lieferanten sowie Best Practices wie z. B. wassersparende Technologien und Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltverschmutzung, neben anderen Maßnahmen.	Vorgelagerte Tier-1-, und Tier-2-Zulieferer	SVP Sourcing and Product Operations	Referenz von Waterwise - einer britischen Organisation, die Referenzen zur Wassereffizienz bereitstellt	Externe Beratungsfirma für Umweltfragen hinzugezogen	Verfügbar auf der Unternehmens-website

¹ WHO Richtlinien für die Trinkwasserqualität (3. Auflage, inkl. des 1. und 2. Nachtrags), ZDHC Abwasserrichtlinie (v.2.1) und ZDHC MRLS (v.2).

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

adidas ist sich bewusst, wie wichtig es ist, die durch unsere vorgelagerten Industrie- und Fertigungsaktivitäten verursachten Umweltauswirkungen zu reduzieren. In unseren Umweltrichtlinien sind die Erwartungen von adidas an unsere Zulieferer (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer) im Hinblick auf die Schaffung eines soliden Umweltmanagementsystems dargelegt. Sie umfassen beispielsweise den Umgang mit Wasserentnahme, -verbrauch und -ableitung in der vorgelagerten Wertschöpfungskette. Es soll die Einhaltung der geltenden Gesetze, Vorschriften und Anforderungen an unsere Zulieferer und Produkte sicherstellen. Außerdem sollen unsere Zulieferer dabei unterstützt werden, ihre betrieblichen Risiken zu erkennen und zu mindern, um so eine kontinuierliche Verbesserung zu fördern.

Wir fördern eine kontinuierliche Senkung des Wasserverbrauchs in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette und unterstützen verschiedene Maßnahmen, unter anderem zur Wassereinsparung und -aufbereitung, sowie zur Verbesserung der sanitären Bedingungen. Unsere Umweltrichtlinien enthalten spezifische und messbare Zielsetzungen für Zulieferer mit wasserintensiven Prozessen in ihren Anlagen (hauptsächlich Tier-2-Zulieferer). Tier-1-Zulieferer verfolgen einen Selbstverwaltungsansatz und werden dazu angehalten, ihre Wassereffizienz kontinuierlich zu verbessern und ihren Verbrauch zu senken. Wir kommunizieren die Ziele der Richtlinien und die damit verbundenen Zielsetzungen direkt an alle betroffenen Zulieferer.

Unsere Umweltrichtlinien – Abschnitt Wassereinsparung und Zugang zu Wasser – beschreiben eine Reihe von Anforderungen an unsere Zulieferer. Als Minimum erwarten wir von ihnen, dass sie die folgenden Punkte einhalten:

- Die Wasserentnahme aus Oberflächen- oder Grundwasser muss den örtlichen Vorschriften entsprechen und von den jeweiligen Behörden genehmigt werden;
- die illegale Wasseraufnahme ist nicht erlaubt;
- die Wasserentnahme und der Wasserverbrauch müssen verantwortungsvoll erfolgen; und
- Wasseraufbereitung und -wiederverwendung in den Produktionsstätten werden dringend empfohlen (um den Gesamtwasserverbrauch zu minimieren).
- Darüber hinaus haben wir einige wichtige Maßnahmen zur Wasseraufbereitung und -rückgewinnung in den Betrieben unserer Zulieferer übersichtlich dargestellt, die sie auf freiwilliger Basis als Unterstützung für ihre Zielerreichung nutzen können. Diese Aktivitäten umfassen, das Sammeln und Nutzen von Regenwasser, einen Zero-Discharge-Ansatz sowie die Wiederaufbereitung von Abwasser in Produktionsprozessen und Kühltürmen, die Verwendung lokaler Kreislaufsysteme in Betrieben und Geschäften (im Gegensatz zu zentralen Kreislaufsystemen), die Wiederverwendung und das Recycling von Kühlurmabwasser und die Begrenzung von Kondensator- oder Kühlurmabwasser auf das erforderliche Minimum, um z. B. die Ansammlung von gelösten Feststoffen zu verhindern. Unser Team führt Besuche vor Ort durch, um die Betriebe bei der Durchführung dieser Aufgaben zu unterstützen.

Unsere Konzepte, Maßnahmen und Ziele bezüglich des Abwassermanagements sind dem ▶ **ESRS E2 UMWELTVERSCHMUTZUNG** zu entnehmen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Durch die Verwendung von bevorzugten Materialien wie von der Leather Working Group zertifiziertem Leder sowie von Dritten zertifizierter Baumwolle, einschließlich Bio-Baumwolle, Recycling-Baumwolle und anderer von Dritten zertifizierter Baumwolle wie Better Cotton, werden Überlegungen zum Wassermanagement bereits in der Produktdesignphase berücksichtigt. Dies bietet den Landwirten einen umfassenden Rahmen für Wassernutzung auf eine Art und Weise, die Erträge verbessert und gleichzeitig die Ressourcen für sie selbst und ihre Gemeinden schont.

Unsere Umweltrichtlinien betonen unsere Verpflichtung zur Reduzierung des Wasserverbrauchs und zur Vermeidung von Wasserverschmutzung und legen den Schwerpunkt auf die Befähigung der Zulieferer, als oberste Priorität ihr Wassermanagementsystem in ihren Betrieben zu verbessern. Unsere Zulieferer müssen unsere Umweltrichtlinien befolgen und einen verantwortungsvollen Wasserverbrauch sicherstellen. Außerdem müssen sie in die Verbesserung ihrer Wassereffizienz und der Wasserableitungsqualität investieren, um die Auswirkungen auf aquatische Systeme zu minimieren. Ihre Leistung wird jährlich von externen Prüfern bewertet. Die Berücksichtigung von Wasserrisikobereichen ist jedoch noch nicht in die Bewertung einbezogen, da die Umsetzung eines einheitlichen Ansatzes zur Risikomessung in allen Einrichtungen sehr komplex ist.

E3-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

Unsere Maßnahmen folgen unseren Richtlinien und sind so formuliert, dass sie die Wasserwirtschaft ganzheitlich betrachten. Sie sollen uns helfen, den Wasserverbrauch und die Wasserentnahme zu überwachen, den Wasserabfluss zu verbessern, und die Wassereffizienz und das nachhaltige Wassermanagement in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette weiter voranzutreiben. Sie tragen vollends zur Umsetzung der Umweltleitlinien und zur Erreichung des Ziels der Verringerung der Wasserintensität bei.

Im Berichtsjahr, hat adidas, die folgenden Maßnahmen im Bereich der Wasserwirtschaft durchgeführt:

- Seit 2015 überwachen wir die Wasserverbrauchs- und Wasserflussprozesse der wichtigsten Produktionsstätten auf monatlicher Basis genau. Die regionalen Teams verfolgen den Wasserverbrauch sowie die Wasserableitung über systematische Submetering-Verfahren und über eine adidas Meldeplattform, die dabei hilft, eventuelle Wasserlecks oder anormale Verbräuche sowie Bereiche mit Verbesserungspotenzial im Wassermanagement zu identifizieren. Jede Anomalie löst sofortige Maßnahmen aus. Wir bieten unseren Zulieferern individuelle technische Beratung und Hilfestellung bei der Verbesserung ihres Wassermanagements. Außerdem fördern wir Praktiken der Wasseraufbereitung in der Produktion, wie z. B. die Wiederverwendung von Kühlwasser und die Installation von Umkehrrosmosesystemen zur Abwasserbehandlung. Im Jahr 2024 haben wir unsere Bemühungen zur Wasserreduzierung weiter ausgebaut und spezifiziert, indem wir zusätzliche Tier-2-Zulieferer mit hohem Wasserverbrauch in unser Umweltprogramm aufgenommen haben. Die Zulieferer übernehmen die Verantwortung für die Lösung von Problemen, und unsere regionalen Teams stellen im Nachgang Abhilfepläne zur Verfügung, falls erforderlich. Alle Maßnahmen und gemeldeten Daten werden von externen Expert*innen überprüft, die auch Ratschläge zu weiteren Wassereinsparpraktiken geben.
- Wir führen jährliche Überprüfungszyklen durch, um unser Wassermanagementprogramm auf Tier-2-Ebene zu bewerten.
- Die Wassermanagementpraktiken der Zuliefererbetriebe werden jährlich von externen Prüfern überprüft und verifiziert, um die Einhaltung unserer Standards und Richtlinien sicherzustellen. Darüber hinaus werden bei unseren Tier-1- und Tier-2-Zulieferern jährlich Inspektionen und Datenüberprüfungen durch externe Prüfer durchgeführt.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

- adidas pflegt enge Beziehungen innerhalb der Nachhaltigkeits-Communitys und mit anderen Unternehmen in der Branche und pflegt auch einen offenen Dialog mit Stakeholdern, um nachhaltige Praktiken in der gesamten Zuliefererbasis zu fördern. Wir führen regelmäßig bewusstseinsbildende Maßnahmen wie Webinare oder Treffen für Zulieferer durch, um den Austausch von Best Practices und Wissen von anderen Unternehmen und Branchenexpert*innen zu fördern.
- Wir arbeiten kontinuierlich mit Better Cotton, der Leather Working Group und anderen Organisationen zusammen, die die Umweltanforderungen für unsere Rohstoffe festlegen, um in ihren Richtlinien und Standards einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser in den Vordergrund zu stellen.
- Im Jahr 2024 haben wir ein Wasserrisiko-Mapping für Zulieferer, die in den Geltungsbereich des adidas Umweltprogramms fallen, durchgeführt. Dies umfasste auch Gebiete mit hohem Wasserstress. Die Bewertung basierte auf WRI Aqueduct 4.0 und zielte darauf ab, den besten Ansatz für die Zukunft zu ermitteln. In den Folgejahren, werden wir die gewonnenen Erkenntnisse nutzen, um einen Plan zur Abschwächung und Anpassung an die ermittelten Wasserrisiken zu erstellen.

Unsere Maßnahmen in Bezug auf Abwasser werden in ESRS 2 Umweltverschmutzung beschrieben ▶ [ESRS E2 UMWELTVERSCHMUTZUNG](#). Darüber hinaus geben wir Informationen zu Abwasser und die Verringerung der Verwendung von Kunststoffen in Produkten in unserem ▶ [ESRS E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT](#).

Alle beschriebenen Maßnahmen sind dauerhaft angelegt und in im Einklang mit adidas Zielerreichung.

Alle oben genannten Maßnahmen werden von unserem Sustainable Sourcing Team durchgeführt und überwacht, das in unseren wichtigsten Beschaffungsländern tätig ist. Das Team bietet Schulungen zum Kapazitätsaufbau und technische Beratung für einzelne Zulieferer (Tier-1 und Tier-2) zu verbesserungswürdigen Bereichen an, wobei der Schwerpunkt auf Ressourceneffizienz und verantwortungsvollen Managementpraktiken liegt. Da wir auf interne Ressourcen (hauptsächlich des Sustainable Sourcing Teams) zurückgreifen, sind für die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen derzeit und in absehbarer Zukunft keine wesentlichen zusätzlichen Betriebskosten oder Investitionsausgaben erforderlich.

Kennzahlen und Ziele

E3-3 – Ziele im Zusammenhang mit Wasser- und Meeresressourcen

Ziele zur Verringerung der Wasserverbrauchsintensität

Wir haben für unsere globale Beschaffungskette, ein Fünfjahresziel für die Reduzierung der Wasserintensität festgelegt. Diese Zielsetzung wird unter Berücksichtigung der Wassermenge und der Wasserqualität von wasserintensiven Fertigungsprozessen festgelegt und ist noch nicht mit einem bestimmten Wasserrisikoniveau verbunden. Darüber hinaus handelt es sich um freiwillige Ziele, die nicht rechtlich vorgeschrieben sind. Die Zielsetzung verlangt von unseren Zulieferern, ihre Wassereffizienz jährlich zu verbessern, was zu einer Verringerung der verbrauchten Wassermenge führt – z. B. durch Erhöhung der Recyclingrate des in der Produktion verwendeten Wassers und Minimierung des Süßwasserverbrauchs. Das Ziel trägt dazu bei, den Wasserverbrauch und die Wasserentnahme zu reduzieren, wie auch in den adidas Leitlinien für den Umweltschutz festgelegt.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Unser Ziel ist es, die Wasserverbrauchsintensität in den wasserintensiven Tier-2-Zulieferbetrieben von adidas bis 2025 um 40 % zu reduzieren (Basisjahr: 2017; Basiswert: etwa 0,0157 m³/US-\$ – m³/Gesamtproduktionsmengenwert in US-\$). In diesem Zusammenhang wird erwartet, dass die einzelnen Standorte ihre Wasserverbrauchsintensität jährlich um mindestens 5 % reduzieren. Diese Zielsetzungen beruhen auf dem Wasserverbrauch der Betriebe bei ihren Tätigkeiten und Prozessen; die geografischen Standorte der Betriebe wurden nicht berücksichtigt. In Zukunft wollen wir unsere Zielsetzungen an den Anforderungen des Science Based Targets Network (SBTN) für Naturschutzziele ausrichten.

Auf der Grundlage von Daten zum Primärverbrauch, die von jedem Betrieb in das adidas System berichtet werden, wird die Erreichung der Ziele jährlich nachverfolgt und überprüft. Im Jahr 2024 haben wir eine Reduzierung der Wasserverbrauchsintensität um 34,5 % (2023: 32,9 %) erreicht. Diese Leistung ist das Ergebnis des kontinuierlichen Einsatzes und der Zusammenarbeit seitens unserer Tier-2-Zulieferer bei der Verbesserung nachhaltiger Wassermanagementpraktiken in ihrer Produktion. Wir führen einen jährlichen Bewertungsprozess mit Zulieferern und externen Prüfern durch, um Verbesserungsmöglichkeiten zu ermitteln und den Gesamtprozess kontinuierlich effizienter zu gestalten.

Zielsetzungen zur Wasserqualität sind im ▶ **ESRS E2 UMWELTVERSCHMUTZUNG** zu finden. Die Ziele zur Verringerung der Verwendung von Kunststoffen (in Verbindung mit Wasserressourcen) sind in ▶ **ESRS E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT** aufgeführt.

Unternehmensspezifische Informationen

Wasserverbrauchsbezogene Kennzahlen

Im Jahr 2024 erreichten die Tier-2-Zulieferer, die wasserintensive Produktionsstätten betreiben, eine Reduzierung der Wasserverbrauchsintensität (Kubikmeter/Gesamtproduktionsmengenwert in US-\$) um 34,5 % (2023: 32,9 %) im Vergleich zum Basisjahr 2017. Die Wasserintensität wird berechnet als: Wasserverbrauch des jeweiligen Betriebs (in Kubikmetern) pro Produkt (in US-\$). Die Daten umfassen einen Zwölffmonatszeitraum (Januar bis Dezember), sie werden von jedem Betrieb direkt in das adidas System berichtet und vor unserer KPI-Berechnung von einem externen Prüfer validiert. Diese Kennzahl wurde unter Berücksichtigung der geltenden Anforderungen und Standards für Wasser, der Baseline-Bewertungen und Best Practices der Branche entwickelt.

Wasserableitungsbezogene Kennzahlen

Informationen über Kennzahlen zur Abwasserableitung sind in ▶ **ESRS E2 UMWELTVERSCHMUTZUNG** zu finden.

ESRS E4

Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Das Management der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die biologische Vielfalt und die Ökosysteme entlang der Wertschöpfungskette ist ein Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir orientieren uns zu diesem Zweck an ganzheitlichen Rahmenwerken wie den Science Based Targets for Nature (SBTN) und dem Accountability Framework, um unseren Ansatz zu bestimmen: Bewerten, Reduzieren und Wiederherstellen.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Auswirkungen

- Unsere Nachfrage nach natürlichen und aus der Natur gewonnenen Rohstoffen kann zu Landnutzungsänderungen führen (z. B. Entwaldung, Umwandlung und Schädigung natürlicher Ökosysteme)
- Ungeeignete landwirtschaftliche Praktiken können die biologische Vielfalt verringern und sich negativ auf Ökosysteme und Ökosystemleistungen auswirken

Risiken

- Erhöhte Kosten und/oder Nichtverfügbarkeit von Rohstoffen
- Erhöhte Betriebskosten aufgrund der Notwendigkeit eines durchgängigen Rückverfolgbarkeitssystems
- Reputationsrisiken

Ziele

Unsere Strategie zur Biodiversität beschreibt unseren ganzheitlichen Ansatz und soll sicherstellen, dass unser Unternehmen bis 2030 oder früher auf entwaldungs- und umwandlungsfreie (DCF) Lieferketten für risikoreiche Rohstoffe vorbereitet ist. Unsere Ziele unterstützen die Umsetzung unserer Strategie in vollem Umfang.

FORTLAUFEND

100 %

zertifizierte Baumwolle
von Drittanbietern (seit 2018)

Das Ziel gilt für die gesamte von adidas
bezogene Baumwolle.

FORTLAUFEND

100 %

von Drittpartei zertifizierte Wolle
bis 2024

Das Ziel umfasst die gesamte von adidas
beschaffte Schafwolle.

,DCF'-Rindsleder (frei von Entwaldung und
Umwandlung von Land) bis 2030

Das Ziel umfasst das komplette von adidas
bezogene Rindsleder (mit Ausnahme von
recyceltem Leder und Lederbesätzen).

FORTLAUFEND

Reduzierung der Beschaffung
und Verarbeitung von Rohstoffen
aus gefährdeten und/oder bedrohten
Arten auf

0

Das Ziel gilt für das gesamte von adidas
bezogene Materialvolumen.

Kennzahlen & Maßnahmen

Im Jahr 2024 haben wir uns auf die Verbesserung der Transparenz und Rückverfolgbarkeit von Materialien konzentriert, indem wir die vorgelagerten Wertschöpfungsketten wichtiger natürlicher Materialien abgebildet haben. Wir haben uns weiterhin auf Innovation und Zusammenarbeit konzentriert, um den Wandel in der Branche voranzutreiben.

Leder

- Erhöhte Transparenz in unserer Beschaffungskette (Sichtbarkeit bis zum Schlachthof und in einigen Fällen sogar bis zum Bauernhof)
- Zusammenarbeit zur Förderung von Branchenstandards und gezielte gemeinsame Maßnahmen
- Sensibilisierung unserer Zulieferer

Baumwolle

- Verbesserte Transparenz des Herkunftslandes auf der Grundlage einer Selbstauskunft der Zulieferer
- Umstellung unseres Baumwollportfolios auf ein verifiziertes Herkunftsland für die gesamte bezogene Baumwolle

Holzbasierte Materialien

- Erstes Mapping der Beschaffungskette für künstliche Zellulosefasern in Zusammenarbeit mit Canopy Planet soll in den kommenden Jahren verfeinert werden
- Optimierung der Verpackungen in unseren Distributionszentren, um den Verbrauch von Verpackungsmaterial zu reduzieren

Naturkautschuk

Erstes Mapping der Beschaffungskette für Naturkautschuk soll in den kommenden Jahren verfeinert werden

Innovation und Zusammenarbeit

- Kontinuierliche Suche und Erprobung innovativer Materiallösungen, die unsere Auswirkungen reduzieren können
- Zusammenarbeit mit Branchenorganisationen wie Textile Exchange, Fashion for Good, Better Cotton und Leather Working Group, um Branchenstandards zu entwickeln, die dazu beitragen, die Auswirkungen von Rohstoffen auf die Biodiversität zu reduzieren und die Transparenz und Rückverfolgbarkeit in der vorgelagerten Beschaffungskette zu erhöhen

Konzepte

Wir haben eine Reihe von Richtlinien, Leitlinien und Standardbetriebsverfahren eingeführt, die unseren Ansatz gegenüber Verbrauchern und Endnutzern in unserer Geschäftstätigkeit und unserem Management verankern. Einen Überblick über diese Konzepte sind im themenbezogenen Standard E4 zu finden.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

E4-1 – Übergangsplan und Berücksichtigung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell

Das Management der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die biologische Vielfalt und die Ökosysteme entlang der Wertschöpfungskette ist ein Schwerpunkt unserer Arbeit im Bereich der Nachhaltigkeit. Wir orientieren uns zu diesem Zweck an ganzheitlichen Rahmenwerken wie den ‚science-based targets for nature‘ von SBTN und dem Accountability Framework, um unseren Ansatz zu lenken: bewerten, reduzieren und wiederherstellen.

Während wir Transparenz über die Standorte und Geschäftsaktivitäten unserer Tier-1-, Tier-2- und einen Teil der Tier-3-Zulieferer haben, sind Informationen zur Herkunft von Rohstoffen (von Zulieferern in Tier 4 und darüber hinaus) nicht in systematischer und geprüfter Form verfügbar. Da Entwaldung weltweit¹⁵ der größte Faktor für den Verlust der terrestrischen biologischen Vielfalt ist, konzentrieren wir uns in den kommenden Jahren vorrangig auf entwaldungsfreie Beschaffungsketten.

Gleichzeitig verstehen wir, dass die Erhaltung, Bewahrung und Wiederherstellung der biologischen Vielfalt eine komplexe Herausforderung darstellt, die einen systemischen Wandel und eine enge Zusammenarbeit zwischen vielen verschiedenen Akteuren, darunter Zulieferer, Zertifizierer, Innovatoren und Branchenkolleg*innen, erfordert. Als Unterzeichner von The Fashion Pact und Mitglied mehrerer Arbeitsgruppen der Branche haben wir uns zur Festlegung konkreter Zielsetzungen und Aktionspläne verpflichtet, um unsere Auswirkungen auf die biologische Vielfalt zu verringern, und setzen uns in verschiedenen Foren für das Thema ein. Dazu gehört auch die Förderung von Innovationen, die adidas als wichtige Impulsgeber für systemischen Wandel ansieht.

Die biologische Vielfalt wird auch durch Programme zur Wassereffizienz, Wasserqualität und zum Chemikalienmanagement mit Tier-1- und Tier-2-Zulieferern adressiert. (Weitere Einzelheiten hierzu sind in ▶ **ESRS E2 UMWELTVERSCHMUTZUNG** und ▶ **ESRS E3 WASSER- UND MEERESRESSOURCEN** zu finden).

Biodiversitätsbewertung 2023/2024

adidas ist sich seiner Abhängigkeit von einem zuverlässigen und kosteneffektiven Zugang zu Ökosystemdienstleistungen bewusst, erkennt aber gleichzeitig auch seine Auswirkungen auf Ökosysteme und deren Bereitstellung verschiedener Ökosystemdienstleistungen an. Diese indirekten oder direkten Auswirkungen, ob positiv oder negativ, wurden in der 2023/2024 von adidas durchgeföhrten Analyse der Abhängigkeiten und Auswirkungen berücksichtigt. Zur Durchführung der Analyse wurde ENCORE eingesetzt, ein spezielles Tool für biologische Vielfalt und Bewertungen im Zusammenhang mit Naturkapital. Die Analyse ergab, dass die größten Abhängigkeiten und Auswirkungen mit der Struktur und der biotischen Integrität in Verbindung stehen, gefolgt von Wasser und Atmosphäre. Dies hängt mit der Abhängigkeit unserer Geschäftstätigkeit von Rohstoffen sowie regulierenden und aufrechterhaltenden Dienstleistungen in Bezug auf Wasser zusammen, aber auch mit dem Druck auf die physische Struktur und die Zusammensetzung verschiedener Ökosysteme, wie z. B. Klima, Niederschlagsmuster und bodenregulierende Dienstleistungen. Tier- und Pflanzenarten als natürliches Kapital erwiesen sich durch ihre Ökosystemdienstleistungen wie die Entsorgung fester Abfälle, die biologische Schädlingsbekämpfung und die Bestäubung von Blüten als wichtige Faktoren in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette und es ist in diesem Zusammenhang von größter Wichtigkeit, die Relevanz möglicher lokaler Auswirkungen zu verstehen. Aus diesem Grund hat adidas eine detailliertere Bewertung der biologischen Vielfalt

¹⁵ Quelle: UN <https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2019/05/nature-decline-unprecedented-report/>.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

durchgeführt, bei der die Nähe zu Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität als Schlüsselkriterium berücksichtigt wurde.

Insgesamt haben die Analyse der Abhängigkeiten und Auswirkungen im Bereich der Biodiversität sowie die Analyse der Biodiversitätsrisiken und die Bewertung der Auswirkungen der Nähe zu Biodiversitätsgebieten gezeigt, dass die entsprechenden Abhängigkeiten, Auswirkungen und Risiken in der vorgelagerten Wertschöpfungskette stärker ausgeprägt sind und für adidas ab 2030 (langfristiger Zeitrahmen) an Bedeutung gewinnen werden. Aufgrund unseres Geschäftsmodells und unserer Agilität und Flexibilität in Bezug auf Design, Materialauswahl und Beschaffungsstandorte, die alle mit unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette verbunden sind, betrachten wir unsere Strategie kurz- und mittelfristig dennoch als ausreichend resilient.

Umfang und grundlegende Annahmen

Unsere Analyse der Abhängigkeiten und Auswirkungen im Bereich der Biodiversität hat das aktuelle Geschäftsmodell und die Wertschöpfungskette von adidas einbezogen und deckt die wichtigsten Fertigungsprozesse ab, die von unseren direkten Zulieferern verwendet werden. Dazu gehören beispielsweise die Fertigung von Schuhen und Bekleidung in Tier-1 und die Aktivitäten im Zusammenhang mit unseren indirekten Zulieferern, wie die Ledergerbereien, Spinnereien und Webereien in Tier 3, die Teil unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette sind. Unsere eigenen Aktivitäten (Bürogebäude und Vertriebszentren) wurden im Rahmen der Analyse ebenfalls betrachtet. Zur Bewertung wurde das ENCORE-Tool herangezogen, basierend auf der Art der in unserer Wertschöpfungskette ausgeführten wirtschaftlichen Aktivitäten (unter Verwendung der International Standard Industrial Classification of All Economic Activities – ISIC), insbesondere unter Berücksichtigung der Verarbeitung natürlicher und synthetischer Materialien in den Produkten von adidas.

Um unsere Analyse zu optimieren, haben wir auch Aspekte im Zusammenhang mit der Biodiversität in die Klimarisikobewertung einbezogen – hauptsächlich im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Veränderungen im Wettergeschehen und dem damit verbundenen Risiko der zukünftigen Beschaffung wichtiger, natürlicher Materialien wie Baumwolle, Leder und Kautschuk und den Auswirkungen des Klimawandels auf die Verfügbarkeit dieser Materialien. Bei dieser Risikobewertung haben wir keine zukünftigen potenziellen Änderungen unserer Vermögenswerte, Beschaffungsstandorte und unseres Materialportfolios berücksichtigt. Im Sinne eines konservativen Ansatzes haben wir weiterhin keine technologiegetriebenen Ertragsverbesserungen bei der Rohstoffproduktion angenommen.

Da die Biodiversitätsrisiken in der Regel lokal auftreten, haben wir außerdem eine Bewertung der Biodiversität durchgeführt, bei der im Jahr 2024 die Nähe der Betriebe von ausgewählten Tier-1- und Tier-2-Zulieferern (vorläufige Bewertungen) und unserer eigenen Standorte zu Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität berücksichtigt wurde. Zur Durchführung haben wir das Tool zur integrierten Bewertung der Biodiversität (IBAT) von BirdLife International angewandt. Die Eingabeveriablen waren der Standort des Betriebs (Breitengrad/Längengrad), die jeweiligen Aktivitäten (z. B. Verwaltungsstandort, Distributionszentrum) und ein Puffer in Bezug auf die Nähe und entsprechend den an jedem Standort durchgeführten Wirtschaftsaktivitäten. Darüber hinaus wurden zwei Arten von aggregierten Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität verwendet: Schutzgebiete und Biodiversitätsschwerpunktgebiete, wie von der IUCN (International Union for Conservation of Nature and Natural Resources) bzw. BirdLife International definiert¹⁶.

¹⁶ Schutzgebiete können Nationalparks und vergleichbare Reservate sein, die aus wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Gründen sowie als Gebiete für die zukünftige Erhaltung von Fauna und Flora und geologischen Strukturen in ihrem natürlichen Zustand als wertvoll erachtet werden. Biodiversitätsschwerpunktgebiete sind Gebiete, die wesentlich zur globalen Erhaltung der Biodiversität (in terrestrischen, Süßwasser- und Meeresökosystemen) beitragen und eines oder mehrere von elf Kriterien erfüllen, die in fünf Kategorien unterteilt sind: bedrohte Biodiversität, geografisch begrenzte Biodiversität, ökologische Integrität, biologische Prozesse und Unersetzlichkeit.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Für unsere Analyse der Abhängigkeiten und Auswirkungen im Bereich der Biodiversität sowie unsere Analyse der Klima- und Biodiversitätsrisiken wurden die Zeiträume zugrunde gelegt, die auch im Risikomanagementsystem des Unternehmens definiert sind: kurzfristig (ein Jahr), mittelfristig (zwei bis fünf Jahre), langfristig (über sechs Jahre). Bei der Bewertung der Auswirkungen der Nähe zu Biodiversitätsgebieten wurde ein kurzfristiger Zeitraum (ein Jahr) berücksichtigt.

Beteiligte Stakeholder

Interne Stakeholder aus verschiedenen Abteilungen (z. B. Enterprise Risk Management, Sustainable Sourcing, Workplace Governance, Sustainability) wurden formell in die Bewertung der Resilienz unseres Geschäftsmodells in Bezug auf Klima- und Biodiversitätsrisiken einbezogen. Darüber hinaus stehen unsere internen Expert*innen in eher informellem Rahmen in regelmäßiger Kontakt mit externen Stakeholdern (z. B. auf Konferenzen, in Meetings und Arbeitsgruppen), sodass ihre Ansichten indirekt in unsere internen Bewertungen einfließen. Zu diesen externen Stakeholdern gehören Organisationen wie der World Wildlife Fund (WWF), Canopy Planet, Textile Exchange und die Leather Working Group (LWG) sowie andere Unternehmen in derselben Wertschöpfungskette, Partner und lokale Landwirt*innen (aus Brasilien, Australien, Indonesien, den USA und der Türkei).

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

SBM-3 - Biologische Vielfalt und Ökosysteme und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesen- liche IROs	Einstu- fung	Zeit- horizont	Wert- schöp- fungs- kette	Beschreibung
Klimawandel	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vor-gelagert	<p>Die Auswirkungen des Klimawandels wirken sich negativ auf die biologische Vielfalt und die Ökosystemdienstleistungen aus. Unsere gesamten Treibhausgasemissionen (in ESRS E1 Klimawandel offengelegt) tragen zu diesem Effekt bei.</p>
Landnut- zungsände- rungen, Süßwasser- und Meeres- nutzungs- änderungen	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vor-gelagert	<p>Die verstärkte Nutzung von aus der Natur gewonnenen Materialien oder die Verwendung nicht zertifizierter Materialien durch adidas führt, in schwerwiegenden Fällen, zu Landnutzungsänderungen (z. B. durch Entwaldung und/oder schlechte landwirtschaftliche Praktiken). Dies wiederum führt unter anderem zum Verlust von Artenvielfalt und zur Einschleppung invasiver Arten.</p>
Landnut- zungsände- rungen, Süßwasser- und Meeres- nutzungs- änderungen	Risiko	n.a.	Lang- fristig	Vor- gelagert	<p>Für adidas könnte das Risiko im Zusammenhang mit Landnutzungsänderungen mit Folgendem in Verbindung stehen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Höhere Betriebskosten, potenzielle Bußgelder bei Nichteinhaltung und die Unfähigkeit, in bestimmten Märkten Absätze zu tätigen, da ein durchgängiges Rückverfolgbarkeitssystem erforderlich ist, um die Einhaltung der kommenden Vorschriften zu gewährleisten; - Reputationsrisiken, sollte adidas mit Vorwürfen der Entwaldung in Verbindung gebracht werden.

SBM-3 - Biologische Vielfalt und Ökosysteme und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesent- liche IROs	Einstu- fung	Zeit- horizont	Wert- schöp- fungs- kette	Beschreibung
Auswirkun- gen auf das Ausmaß und den Zustand von Ökosys- temen	Negative Auswir- kung	Tatsäch- lich	n.a.	Vor- gelagert	Konventionelle landwirtschaftliche Praktiken können zu Landnutzungsänderungen und -verschlechterungen führen, wenn sie nicht umweltgerecht durchgeführt werden. Dies wiederum wirkt sich negativ auf bestimmte Ökosysteme aus, indem die Anzahl und Vielfalt ihrer Arten verringert wird.
Auswirkun- gen auf das Ausmaß und den Zustand von Ökosys- temen	Negative Auswir- kung	Tatsäch- lich	n.a.	Vor- gelagert	Landnutzungsänderungen und konventionelle landwirtschaftliche Praktiken wirken sich, wenn sie nicht umweltgerecht durchgeführt werden, negativ auf die Ökosystemdienstleistungen und auch auf die lokalen Communitys aus. Die Abhängigkeit von Ökosystemdienstleistungen geht bei adidas über die Ressourcennutzung hinaus und umfasst auch die Wasserversorgung für unsere Prozesse in der Beschaffungskette und die Verfügbarkeit erneuerbarer Energien für unsere Zulieferer.
Auswirkun- gen auf und Abhängig- keiten von Ökosystem- dienstleis- tungen	Risiko	n.a.	Lang- fristig	Vor- gelagert	Für adidas könnte das Risiko im Zusammenhang mit Auswirkungen auf und Abhängigkeiten von Ökosystemdienstleistungen mit Folgendem in Verbindung stehen: – Höhere Kosten und/oder mangelnde Verfügbarkeit von Rohstoffen (insbesondere natürlichen Materialien); – höhere Kosten oder mangelnde Verfügbarkeit von Wasser für Fertigungsprozesse (z. B. Färben und Gerben).

Wir gehen nicht davon aus, dass die dargestellten Risiken im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen zu zusätzlichen bedeutenden Risiken für die Prognose für das Geschäftsjahr 2025 führen werden, die über die Erläuterungen im Risiko- und Chancenbericht hinausgehen.

► **SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT**

Unsere lokale Umweltverträglichkeitsprüfung ergab keine wesentlichen Auswirkungen auf die nahegelegene biologische Vielfalt und Risiken im Zusammenhang mit unseren eigenen Tätigkeiten (eigene und geleasten Bürogebäude und Distributionszentren unter unserer operativen Kontrolle). Im Rahmen der lokalen Umweltverträglichkeitsprüfung wurden neun Standorte (mit einer Fläche von 56,6 ha) identifiziert, die sich in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität befinden. Aufgrund des Standorts, des nationalen Kontexts, der Art der Geschäftstätigkeit und der bereits angewandten Umweltmanagementpraktiken werden die potenziellen Auswirkungen auf die biologische Vielfalt als gering eingestuft. Darüber hinaus hat adidas keine direkten Geschäftstätigkeiten, die sich auf bedrohte Arten auswirken, einschließlich Flora und Fauna, die auf der Roten Liste gefährdeter Arten der Europäischen Union oder der Roten Liste gefährdeter Arten der IUCN (International Union for Conservation of Nature and Natural Resources) aufgeführt sind. Aufgrund der Komplexität der Aktivitäten unserer Zulieferer wird die vorläufige Bewertung der Auswirkungen auf die biologische Vielfalt durch unsere Tier-1- und Tier-2-Zulieferer zu einem späteren Zeitpunkt weiter analysiert.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

E4-2 – Konzepte im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosysteme

E4-2 – Konzepte im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/Initiativen von Dritten	Stakeholder-Berücksichtigung	Verfügbarkeit
Biodiversitätsstrategie (B, P, V)	Beschreibt unseren Ansatz zu Biodiversität und wie wir bis 2030 oder früher Lieferketten erreichen wollen, die frei von Abholzung und Umwandlung von Land sind, einschließlich Menschenrechten und ausgerichtet an den Dekarbonisierungs- und Biodiversitätszielen von adidas.	Vor-gelagerte Zulieferer	SVP Sustainability and ESG	Accountability Framework, WWF, Verweise auf Menschenrechte, Zertifizierungsstellen, Canopy Planet, SBTN	Fortlaufender Dialog und Informationsaustausch mit Stakeholdern/ Initiativen. Ihre Ansichten wurden bei der Festlegung der Strategie berücksichtigt, sofern relevant	Verfügbar für Zulieferer im Rahmen ihres Onboarding-Prozesses
Richtlinie zur Kontrolle und Überwachung gefährlicher Stoffe (B, P)	Verbietet die Verwendung von Chemikalien, die als schädlich oder giftig gelten, und beschränkt die Verwendung von Materialien tierischen Ursprungs, wobei betont wird, dass adidas keine Rohstoffe von gefährdeten oder bedrohten Arten bezieht oder verarbeitet.	Vor-gelagerte Tier-1-, und Tier-2-Zulieferer	SVP Sourcing and Product Operations, General Counsel	World Federation of the Sporting Goods Industry (WFGSI), IUCN, Internationale Arbeitsorganisation (ILO)	Bei der Entscheidung, ob Materialien tierischen Ursprungs ausgeschlossen werden, berücksichtigt adidas externe Stakeholder (NGOs), die Gesetzgebung und die Erwartungen der Konsument*innen	Verfügbar auf der Unternehmens-website
Standards für Materialien tierischen Ursprungs (B, P, V)	Legt die Anforderungen für die Beschaffung von aus Tieren gewonnenen Materialien fest und schließt die Beschaffung von gefährdeten oder bedrohten Arten aus.	Vor-gelagerte Zulieferer	SVP Sustainability and ESG	Verweist auf die 'Five Freedoms' des Tierschutzes (WOAH - World Organization for Animal Health) der Arbeitsgruppe Leder, Standards von Textile Exchange: Responsible Down Standard, Responsible Wool Standard	n.a.	Verfügbar auf der Unternehmens-website
Arbeitsanweisung zur verantwortungsvollen Beschaffung von Wolle (B, V)	Legt fest, dass adidas nur verantwortungsvoll beschaffte Wolle verwendet, und stellt Informationen zu Zertifizierungen bereit, die von adidas akzeptiert werden.	Vor-gelagerte Zulieferer	SVP Sourcing and Product Operations	Standards von Textile Exchange: Responsible Wool Standard	n.a.	Direkt mit relevanten Zulieferern geteilt

E4-2 – Konzepte im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder- Berücksichti- gung	Verfügbarkeit
Arbeitsanweisung zur verantwortungsvollen Beschaffung von biobasierten Kunststoffen (B, V)	Beschreibt die Beschaffungserwartungen sowie die Praktiken zur Bewertung von biobasierten Kunststoffen im Hinblick auf ökologische und soziale Auswirkungen.	Vor-gelagerte Zulieferer	SVP Sourcing and Product Operations	Standards von Textile Exchange: Verweist auf die von WRI Global Forest Review und WWF Deforestation Fronts definierten sieben hochrisikobehaf-teten Güter	n.a.	Direkt mit relevanten Zulieferern geteilt

1 Kernaktivitäten, die in den Konzepten und Leitlinien adressiert werden, werden wie folgt abgekürzt:

B – Beschaffung aus Ökosystemen, die so bewirtschaftet werden, dass die Bedingungen für die biologische Vielfalt erhalten bleiben.

P – Produktion in Ökosystemen, die so bewirtschaftet werden, dass die Bedingungen für die biologische Vielfalt erhalten bleiben.

V – Verbrauch aus Ökosystemen, die so bewirtschaftet werden, dass die Bedingungen für die biologische Vielfalt erhalten bleiben.

Unsere Strategie zur Biodiversität beschreibt unseren allgemeinen Ansatz und zielt darauf ab, sicherzustellen, dass unser Unternehmen darauf vorbereitet ist, bis 2030 oder früher über Beschaffungsketten zu verfügen, die frei von Entwaldung und Umwandlung von Land („DCF“ – deforestation- and conversion-free) sind. Dies umfasst auch die Berücksichtigung von Menschenrechten sowie die Ausrichtung an den Dekarbonisierungszielen des Unternehmens. Der Fokus der Strategie liegt auf unserer vorgelagerten Beschaffungskette, insbesondere auf der Beschaffung von Materialien, die mit Risiken der durch Menschen verursachten Entwaldung verbunden sind (in unserem Fall Leder, Naturkautschuk und Holz). Ebenfalls betrachtet werden die Chancen zur Einhaltung von Vorschriften und zur indirekten Kohlenstoffreduzierung im Zusammenhang mit Landnutzung. Schließlich sind wir davon überzeugt, dass unsere Biodiversitätsstrategie dazu beitragen wird, auf die ermittelten Abhängigkeiten und Belastungen im Zusammenhang mit dem Klimawandel, der Landnutzungsänderung, den Auswirkungen auf Ökosysteme und die entsprechenden Ökosystemdienstleistungen Einfluss zu nehmen. Wir arbeiten momentan an einer Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie, die als übergreifendes Regelwerk für funktionale Richtlinien dienen soll, mit denen die Umsetzung von Biodiversitätsmaßnahmen im gesamten Unternehmen vorangetrieben werden soll.

Unser adidas Richtlinie zur Kontrolle und Überwachung von Gefahrenstoffen verbietet bei der Herstellung unserer Produkte den Einsatz von Chemikalien, die als schädlich oder giftig angesehen werden. Es umfasst unter anderem Beschränkungen für die Verwendung von Materialien tierischen Ursprungs und bekräftigt, dass adidas keine Rohstoffe von bedrohten oder gefährdeten Arten bezieht oder verarbeitet. Mit diesen Überlegungen befasst sich die Richtlinie direkt mit den Auswirkungen auf den Umfang und den Zustand von Ökosystemen sowie mit den Auswirkungen auf und Abhängigkeiten von Ökosystemdienstleistungen.

adidas ist bestrebt, Materialien tierischen Ursprungs auf humane, ethisch vertretbare und nachhaltige Weise zu beschaffen, die dem Tier- und Artenschutz Rechnung trägt. Unsere Standards für Materialien tierischen Ursprungs verbieten die Verwendung bestimmter Materialien (z. B. Häute oder Felle exotischer Tiere und Angorawolle) und legen Mindeststandards fest, die bei der Beschaffung von Leder, Daunen und Tierwolle einzuhalten sind. Durch den Einsatz zertifizierter Materialien wollen wir die Einführung nachhaltiger Bodennutzungs- und Landwirtschaftspraktiken sowie den Schutz von Weidelandschaften fördern, um die negativen Auswirkungen von Landnutzungsänderungen und die Auswirkungen auf Biosysteme zu verringern. Mit diesen Überlegungen befasst sich dieser Standard direkt mit den Auswirkungen von Landnutzungsänderungen, dem Umfang und dem Zustand von Ökosystemen sowie den Auswirkungen auf und Abhängigkeiten von Ökosystemdienstleistungen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

adidas hat sich zum Ziel gesetzt, die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen zu verringern und die Verwendung von neuen, fossilen Materialien einzustellen. Indem wir diese durch recycelte Materialien oder Materialien aus erneuerbaren Quellen, wie z. B. biobasierte Rohstoffe, ersetzen, können wir dazu beitragen, die Erschöpfung endlicher Ressourcen zu verhindern und unsere Treibhausgasbilanz sowie die Belastung der Natur zu verringern. Bei der Herstellung von Kunststoffen und synthetischen Materialien können biobasierte Rohstoffe eine Alternative zu manchen chemischen Bausteinen sein, die üblicherweise aus fossilen Quellen stammen. Bevor biobasierte Rohstoffe in das Materialportfolio von adidas aufgenommen werden, ist eine Folgenabschätzung mit einer Multifaktorenanalyse erforderlich. Rohstoffe, bei denen ein hohes Entwaldungsrisiko besteht, werden entweder von allen Beschaffungsoptionen ausgeschlossen oder müssen zertifiziert werden. Darüber hinaus muss jeder Rohstoff auf der Grundlage seiner Herkunft anhand wichtiger Faktoren, die die Umweltauswirkungen beeinflussen, bewertet werden. Außerdem müssen Risiken im Zusammenhang mit sozialen Auswirkungen und Menschenrechten berücksichtigt werden.

Weiterhin wird die Rückverfolgbarkeit durch unsere übergreifende Arbeitsanweisung zu Rückverfolgungsmethoden abgedeckt. Ebenso befassen sich auch andere Richtlinien in ▶ **ESRS E1 KLIMAWANDEL** ▶ **ESRS E2 UMWELTVERSCHMUTZUNG** ▶ **ESRS E3 WASSER- UND MEERESRESSOURCEN** und ▶ **ESRS E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT** indirekt mit dem Thema Biodiversität. Beispielsweise bildet unsere Klimastrategie den allgemeinen Rahmen für unsere Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels, einschließlich alternativer Materialien und Verfahren im Hinblick auf Landnutzungsänderungen. Unsere Umweltrichtlinien zielen darauf ab, negative Auswirkungen auf Ökosysteme zu verhindern, indem wir die Nutzung von Ressourcen überdenken und Umweltverschmutzung vermeiden.

adidas hat sich verpflichtet, die international anerkannten Menschenrechte zu respektieren und zu wahren, sowohl in seiner eigenen Geschäftstätigkeit als auch in allen Geschäftsbeziehungen. Mit unserer Biodiversitätsstrategie wollen wir potenzielle negative soziale Folgen von Auswirkungen auf die Biodiversität und das Ökosystem vermeiden, indem wir die Menschenrechte und die Lebensgrundlage in den Geltungsbereich einbeziehen. Darüber hinaus führen die in ▶ **ESRS S2 ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE** und ▶ **ESRS S3 BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN** erwähnten Maßnahmen unseren Ansatz zur Behandlung von Menschenrechtsthemen in der Wertschöpfungskette weiter aus.

E4-3 - Maßnahmen und Ressourcen in Bezug auf Biodiversität und Ökosysteme

Aufgrund der komplexen Strukturen der Beschaffungsketten in unserer Branche liegt ein Hauptaugenmerk unserer Aktivitäten darauf, die Herkunft und die jeweiligen Auswirkungen der von uns verwendeten Rohstoffe auf die Biodiversität zu verstehen. Daher haben wir uns 2024 darauf konzentriert, die Transparenz und Rückverfolgbarkeit von Materialien zu verbessern, indem wir ein Mapping der vorgelagerten Wertschöpfungsketten von wichtigen Materialien durchgeführt haben. Höchste Priorität hatten dabei Materialien, die mit einem Entwaldungsrisiko verbunden sind (in unserem Fall Leder, Naturkautschuk und aus Holz gewonnene Materialien), gefolgt von Baumwolle als dem am häufigsten in unserem Portfolio verwendeten aus der Natur gewonnenen Material. Darüber hinaus haben wir die Erarbeitung von Richtlinien und Standardbetriebsverfahren angestoßen, um die Umsetzung der Biodiversitätsstrategie zu unterstützen, und haben in mehreren Arbeitsgruppen, in denen wir mitwirken, aktiv zur Entwicklung von Branchenlösungen für die Rückverfolgbarkeit von Materialien beigetragen.

Im Berichtsjahr hat adidas die folgenden Maßnahmen im Bereich Biodiversität durchgeführt:

- Leder: Unsere Aktivitäten im Zusammenhang mit Leder im Jahr 2024 waren auf drei Hauptziele ausgerichtet: mehr Transparenz in unserer vorgelagerten Beschaffungskette (Sichtbarkeit bis hin zum Schlachthof und in manchen Fällen bis hin zum landwirtschaftlichen Betrieb), Zusammenarbeit mit anderen Stakeholdern, um Branchenstandards und gezielte Maßnahmen voranzutreiben, und Sensibilisierung unserer Zulieferer. Um die Transparenz in der Beschaffungskette zu erhöhen, haben

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

wir ein Mapping der Beschaffungskette abgeschlossen, das alle unsere Lederlieferanten, mit denen wir im Jahr 2023 zusammengearbeitet haben, einschließt, mit dem Ziel, die Herkunft der Rohstoffe bis zum Schlachthof und in einigen Fällen sogar bis auf die Ebene der landwirtschaftlichen Betriebe zu ermitteln. Diese Erfassung ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Bemühungen, unser Ziel einer Beschaffungskette für Rindsleder, die frei von Abholzung und Umwandlung von Land ist, bis 2030 oder früher zu erreichen. Derzeit ist der angestrebte Endpunkt einer entwaldungsfreien Kontrollkette der Schlachthof, also der Ursprung des Produkts Leder. Im Laufe des Jahres 2024 haben wir uns mit Unternehmen aus der Fleischindustrie und mit indirekten Zulieferern zusammengesetzt, um zu verstehen, wie eine entwaldungsfreie Sorgfaltspflicht vom landwirtschaftlichen Betrieb hin zum Schlachthof durch Zertifizierungen und andere Methoden ermöglicht werden kann. Dies baut auf unserer Arbeit im Jahr 2023 auf, wo wir die erste Phase der COTI-Initiative (Certification of Origin and Traceability Implementation Initiative) unterstützten, die darauf abzielt, für die Einhaltung sozialer und ökologischer Standards die Rückverfolgbarkeit vom landwirtschaftlichen Betrieb hin zum Schlachthof zu ermöglichen. Dies umfasst indirekte Tierhaltungssysteme im brasilianischen Bundesstaat Pará, basierend auf einem System zur Kennzeichnung einzelner Tiere. Um Branchenstandards und gezielte Maßnahmen voranzutreiben, haben wir aktiv in mehreren Arbeitsgruppen mitgewirkt, z. B. im DCF Call to Action von Textile Exchange und im LWG Task Team für Kontrollketten/Rückverfolgbarkeit, das darauf abzielt, das LWG-Auditprotokoll so zu verbessern, dass es eine Sorgfaltspflicht ohne Entwaldung beinhaltet und durch eine Kontrollkette auf den Schlachthof ausgeweitet wird. Wir haben uns mit dem WWF und dem brasilianischen Beratungsunternehmen Rever ausgetauscht, um die Entwicklung eines Toolkits voranzutreiben, das adidas dabei unterstützt, ihre Aktivitäten, hin zu einer entwaldungsfreien Versorgung für Rindsleder, auszurichten. Um ein Bewusstsein für das Thema Entwaldung zu schaffen, haben wir unseren direkten und indirekten Zulieferern in gezielten Meetings und Workshops unser Ziel in Bezug auf entwaldungsfreie Prozesse kommuniziert. Im Jahr 2024 hat adidas entschieden den Einkauf von Känguruleder einzustellen, welches schrittweise durch andere Lederarten ersetzt werden soll.

- Naturkautschuk: Im Jahr 2024 haben wir auch das Mapping unserer Beschaffungskette für Naturkautschuk abgeschlossen, das einen Teil unserer hauptsächlich in Südostasien ansässigen Tier-3-Zulieferer miteinbezog. Aufgrund von Datenlücken wird 2025 ein weiteres Mapping erforderlich sein, um verwertbare Ergebnisse zu erhalten. Dieses Mapping wird direkt zur Implementierung unserer Biodiversitätsstrategie beitragen.
- Holzbasierte Materialien – insbesondere künstliche Zellulosefasern und Papierverpackungen: Um unsere Schritte in Richtung abholzungsfreier künstlicher Zellulosefasern und Papierverpackungen (die unser weltweites Gesamtvolumen abdecken) zu lenken, hat sich adidas CanopyStyle und Pack4Good angeschlossen, zwei Initiativen von Canopy Planet, die den Rahmen für gute Beschaffungspraktiken zum Schutz alter und gefährdeter Wälder setzen. Im Jahr 2024 fanden bereits mehrere Gespräche statt. In Zusammenarbeit mit Canopy Planet hat adidas im Rahmen unserer Zielsetzungen für abholzungsfreie Beschaffungsketten und in Verbindung mit unserer Biodiversitätsstrategie mit einem Mapping der künstlichen Zellulosefasern begonnen. Wir haben die Tier-4-Zulieferer, also Faserproduzenten, ermittelt, bei denen unsere Zulieferer einkaufen. Und wir werden weiterhin die Risiken überwachen und Ziele für eine zertifizierte Beschaffungskette festlegen. Hinsichtlich Papierverpackungen wurden viele interne Teams befragt, um genauere Informationen über die eingekauften Mengen, die jeweiligen Zertifizierungen und die Herkunftsländer des Materials zu erhalten. Im Laufe des Jahres 2025 wird eine detailliertere Bewertung durchgeführt, um eine Basis zu schaffen, auf der wir einen Maßnahmenplan ableiten werden. Außerdem optimieren unsere Distributionszentren fortlaufend die Verpackungsgröße, um den Verbrauch von Verpackungsmaterial zu minimieren und die Transporteffizienz zu verbessern.

- Baumwolle: Seit 2018 bezieht adidas keine konventionelle Baumwolle mehr, sondern stattdessen ausschließlich von Drittpartei zertifizierte Baumwolle (Bio- und Recycling-Baumwolle sowie andere Baumwollstandards). Der Großteil der Baumwolle in unserem Portfolio ist Better Cotton-zertifiziert, ein Standard, der einen Massenbilanzansatz verwendet und daher keine Rückverfolgung bis zum Herkunftsland ermöglicht. Unsere Maßnahmen im Jahr 2024 zielen darauf ab, mehr Transparenz in Bezug auf das Herkunftsland zu schaffen und unser Baumwollportfolio zu diversifizieren, um letztendlich ein verifiziertes Herkunftsland für alle von uns bezogene Baumwolle zu haben. Um mehr Einblicke zu gewinnen, haben wir Selbsterklärungen der Zulieferer zu den Beschaffungs ländern für die Baumwolle angefordert. Darüber hinaus haben wir uns Traceable Better Cotton angeschlossen, um mit der Beschaffung von Better Cotton zu beginnen, die auf Produkt ebene bis zum Herkunftsland transparent nachvollziehbar ist. Parallel dazu sind wir dem U.S. Cotton Trust Protocol beigetreten, das eine Kontrollkette für Baumwolle bis zum Herkunftsland vorsieht. Schließlich haben wir die Entwicklung unserer Arbeitsanweisung zur verantwortungsvollen Beschaffung von Wolle vorangetrieben, die im Jahr 2025 finalisiert und verabschiedet werden soll, und adidas' Leitlinien für die Beschaffung und Rückverfolgbarkeit von Baumwolle formalisieren wird.
- Innovation: Wir erforschen kontinuierlich innovative Lösungen, die derzeitige Materialien ersetzen und den Druck auf Land und Ökosysteme verringern können. Das Erforschen von Lösungen und die Durchführung von Tests erfolgen durch unser eigenes Innovationsteam sowie über Fashion for Good, eine Multi-Stakeholder-Plattform für nachhaltige Innovationen in der Modeindustrie. Weitere Einzelheiten zu unseren Aktivitäten im Jahr 2024 sind in ▶ [ESRS E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT](#) aufgeführt.
- Kollaboration: Im Jahr 2024 haben wir weiterhin in mehreren Arbeitsgruppen von Textile Exchange, Better Cotton und Leather Working Group mitgewirkt, mit dem Ziel, Wissen aufzubauen und schließlich Branchenstandards zu schaffen, mit denen die Auswirkungen von Rohstoffen und Prozessen auf die Biodiversität reduziert werden können, beispielsweise durch verbesserte landwirtschaftliche Praktiken. Als Mitglied der Arbeitsgruppe Regenerative Agriculture Outcome Framework von Textile Exchange trugen wir zur Erarbeitung eines branchenübergreifenden Indikatorenkatalogs für regenerative Landwirtschaft und entsprechender Pilotprojekte bei. Außerdem sind wir aktives Mitglied des Fashion Pact Unlock Project, das die Kohlenstoffbilanzierung und andere Umweltvorteile von regenerativer Baumwolle testet, sowie der Round Tables für Leder, Baumwolle, Kunststoffe und künstliche Zellulose von Textile Exchange. Diese Gruppen konzentrieren sich darauf, wichtige Themen in der Branche voranzutreiben, wie etwa die Verbesserung der Rückverfolgbarkeit und die Entwicklung von Umweltverträglichkeitsanalysen und Leitlinien für die Industrie. Alle genannten Aktivitäten unterstützen dabei die Implementierung unserer Biodiversitätsstrategie.
- Im November 2024 veranstaltete adidas ein Stakeholder-Treffen mit Organisationen der Zivilgesellschaft, Zulieferern, Kunden und Partnerorganisationen. Eines der drei Themen, die während der ganztägigen Veranstaltung diskutiert wurden, war adidas' Ansatz zur Biodiversität einschließlich eines Entwurfs unserer Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie. Wir erhielten wertvolles Feedback, das in die endgültige Version der Richtlinie einfließen wird, die Anfang 2025 in Kraft treten soll.
- Im Jahr 2024 hat sich adidas dem Corporate Engagement Program von SBTNs 'science-based targets for nature' angeschlossen. Im Laufe des Jahres haben wir Informationen gesammelt, uns mit Gleichgesinnten beraten und eine spezialisierte externe Organisation hinzugezogen, um den Prozesses der Zielseitung zu unterstützen. Auch im Jahr 2025 werden wir damit fortfahren, externe Stakeholder einzubeziehen, um kontinuierlich Feedback zu unserem Fortschritt zu erhalten.

Sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, dauern alle genannten Maßnahmen noch an.

Während wir auf interne Ressourcen angewiesen sind (hauptsächlich aus unserem Sustainability Team) sehen wir zur Umsetzung der genannten Maßnahmen aktuell und in absehbarer Zeit keinen Bedarf für zusätzliche Betriebskosten oder Investitionsausgaben.

Weitere Maßnahmen zur Verringerung der negativen Auswirkungen auf die Biodiversität und die Ökosysteme, die sich aus dem Klimawandel oder der Umweltverschmutzung ergeben, werden in den entsprechenden Kapiteln ausführlich beschrieben. ► **ESRS E1 KLIMAWANDEL** ► **ESRS E2 UMWELTVERSCHMUTZUNG** und ► **ESRS E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT**

Biodiversitätskompensationsmaßnahmen sind weder Teil unserer Maßnahmen noch unserer kurz- oder mittelfristigen Aktionspläne.

Kennzahlen und Ziele

E4-4 – Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Die im Folgenden beschriebenen Ziele unterstützen die Umsetzung unserer Biodiversitätsstrategie und spiegeln die Verpflichtung unseres Unternehmens zur Reduzierung der aufgeführten negativen Auswirkungen und Risiken, die in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette entstehen, wider.

.DCF'-Rindsleder (frei von Entwaldung und Umwandlung von Land) bis 2030

Wir wollen sicherstellen, dass die in adidas Produkten verwendeten Materialien frei von Entwaldung und Umwandlung von Land sind. Dies ist ein globales Ziel und umfasst das komplette von adidas bezogene Rindsleder, mit Ausnahme von recyceltem Leder und Lederbesätzen. Unser Ziel steht im Einklang mit der EU-Entwaldungsverordnung (EUDR), der EU-Biodiversitätsstrategie für 2030 sowie Forschung seitens des World Resources Institute (WRI) „Global Forest Review“ und des World Wildlife Fund (WWF) „Deforestation Fronts“. Mit dem Entwaldungsaspekt des Ziels unterstützen wir das Pariser Abkommen. Es orientiert sich zudem indirekt am Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework (GBF), das den Schutz von Arten durch den Erhalt ihrer Lebensräume (Wälder und Ökosysteme) zum Ziel hat. Wir überwachen den Fortschritt zur Zielerreichung auf der Grundlage des Volumens der beschafften Materialien und der Übersicht der Herkunftsländer. Zulieferer aus Hochrisikogebieten werden hierbei einer zusätzlichen Due-Diligence-Prüfung unterzogen. Das Ziel bezieht sich auf die wesentlichen Auswirkungen auf die biologische Vielfalt und Ökosysteme durch Klimawandel, Landnutzungsänderungen, Ausmaß und Zustand von Ökosystemen sowie die Abhängigkeiten von Ökosystemen (jeweils in der vorgelagerten Wertschöpfungskette). Zudem adressiert es auch Risiken durch steigende Rohstoffkosten, potenzielle Geldbußen für die Nichteinhaltung von EU-Vorschriften sowie potenziell steigende Betriebskosten. Während wir uns im Jahr 2024 in Bezug auf DCF vorrangig auf Leder konzentriert haben, entwickeln wir derzeit auch entsprechende Pläne für Naturkautschuk und aus Holz gewonnene Materialien.

100 % von Drittpartei zertifizierte Wolle bis 2024

Dieses Ziel ist an die Zielsetzung geknüpft, die Biodiversität durch eine bessere Landbewirtschaftung in der vorgelagerten Beschaffungskette zu fördern, was durch Zertifizierungsstandards sichergestellt wird und mit dem Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework (GBF) abgestimmt ist. Durch dieses Ziel wollen wir negative Auswirkungen von Landnutzungsänderungen sowie Abhängigkeiten von Ökosystemleistungen und Risiken im Zusammenhang mit der Verfügbarkeit und den Kosten von Rohstoffen mindern. Als globales Ziel deckt es die gesamte von adidas beschaffte Wollmenge ab, mit Ausnahme von recycelter Wolle. Der Fortschritt wird jährlich gemessen, basierend auf dem Gesamtanteil an von Drittpartei zertifizierter Wolle (ermittelt durch Primärdaten) und ohne Anwendung eines Basisjahres. Im Jahr 2024 haben wir zu 100 % zertifizierte Wolle eingekauft und damit das Ziel vollständig erreicht.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Keine Beschaffung und Verarbeitung von Rohmaterialien von gefährdeten und/oder bedrohten Arten

Unser Ziel ist es, die Biodiversität zu fördern, indem wir die Verwendung oder Verarbeitung von Rohmaterialien von bedrohten Arten (basierend auf der Roten Liste der bedrohten Arten der IUCN) vermeiden, und die Auswirkungen auf Arten im vorgelagerten Teil unserer Wertschöpfungskette zu vermeiden. Das Ziel steht im Einklang mit dem GBF und adressiert die negativen Auswirkungen auf und Abhängigkeiten von Ökosystemdienstleistungen. Es ist ein globales Ziel, das sich ausnahmslos auf die gesamte von adidas beschaffte Materialmenge bezieht. Da es sich um ein fortlaufendes Ziel handelt, gibt es kein festes Enddatum, und das Ergebnis sollte jedes Jahr bei null liegen. Im Jahr 2024 wurde das Ziel erreicht.

100 % von Drittpartei zertifizierte Baumwolle

Seit 2018 bezieht adidas keine konventionelle Baumwolle mehr, sondern stattdessen ausschließlich von Drittpartei zertifizierte nachhaltigere Baumwolle (Bio- und Recycling-Baumwolle sowie andere Baumwollstandards). Das Ziel deckt das Gesamtvolumen der global beschafften Baumwolle ab und die Einhaltung wird jährlich überprüft. Die Zielerreichung für das Jahr 2024 wird in ESRS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft dargestellt.

Für unsere aktuellen Ziele wurden keine ökologischen Schwellenwerte und/oder Zuteilungen von Auswirkungen angewandt, da dies noch nicht erforderlich war. Außerdem wurden keine Kompensationsmaßnahmen berücksichtigt. Bei allen vier Zielen handelt es sich um globale Ziele, die – wie oben beschrieben – auf die vorgelagerte Wertschöpfungskette von adidas und ihre wichtigsten aus der Natur gewonnenen Materialien abzielen. Sie sind alle der Vermeidungsebene der Abhilfemaßnahmenhierarchie zugeordnet.

Weitere Ziele, die in Verbindung zu Biodiversität und Ökosystemen stehen, wurden im Rahmen unserer Klimastrategie und unseres Ansatzes zum Wasser- und Resourcenmanagement entwickelt. Diese tragen zusätzlich zur Reduzierung negativer Auswirkungen auf Biodiversität und Ökosysteme bei und werden in ▶ SIEHE ESRS E1 KLIMAWANDEL, ▶ SIEHE ESRS E3 WASSER- UND MEERESRESSOURCEN und ▶ SIEHE ESRS E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT im Einzelnen beschrieben.

ESRS E5

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Die Bekleidungs- und Schuhindustrie verbraucht erhebliche Mengen an Ressourcen und hat Auswirkungen auf die Umwelt entlang der gesamten Wertschöpfungskette, von der Rohstoffgewinnung über die Produktfertigung bis hin zur Entsorgung von Produkten am Ende ihrer Lebensdauer. Wir sind bestrebt, diese Auswirkungen durch verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken, die Verwendung nachhaltiger Materialien¹ und ein striktes Abfallmanagement in unserer Beschaffungskette zu reduzieren. Mit unserer langfristigen Strategie zur Kreislaufwirtschaft arbeiten wir daran, entsprechende Prinzipien schrittweise in unser Geschäftsmodell zu integrieren.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Auswirkungen

- Abhängigkeit von erneuerbaren und nicht erneuerbaren Ressourcen, die zu negativen Umweltauswirkungen führen
- Fehlende Lösungen für das Ende der Lebensdauer von Produkten, was zu Abfällen führt

Risiken

- Steigende Beschaffungskosten für Materialien, die durch Vorschriften (z.B. ESPR: Ecodesign for Sustainable Products Regulation) vorgeschrieben sind
- Höhere Betriebskosten im Zusammenhang mit dem Aufbau einer Kreislaufinfrastruktur in unserer Branche (vor allem aufgrund zukünftiger gesetzlicher Vorgaben wie EPR: Extended Producer Responsibility)

Ziele

Um die vielfältigen Herausforderungen der Ressourcennutzung und der Kreislaufwirtschaft anzugehen, haben wir spezifische Ziele definiert, um diese miteinander verbundenen Themen effektiv zu steuern.

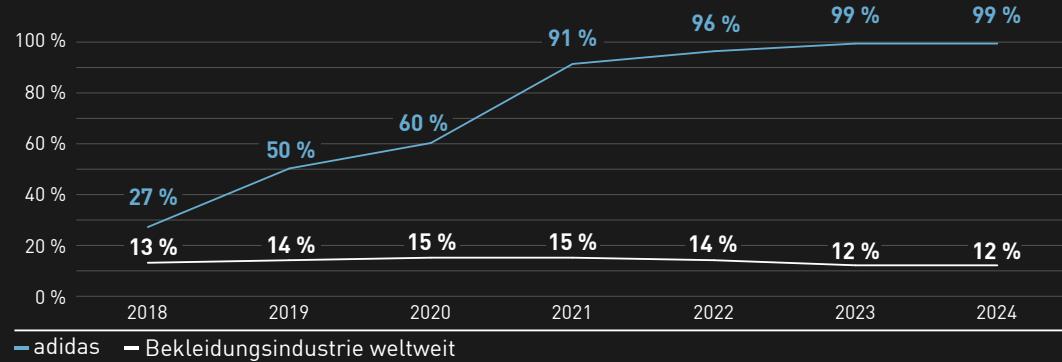
100 %unseres Polyesters ist bis 2024 recycelter Polyester²**10 %**

des Polyesters stammt bis 2030 aus recycelten Textilabfällen

98 %

der Abfälle von Tier-1- und Tier-2-Zulieferern werden bis 2025 nicht mehr auf Mülldeponien entsorgt

Anteil von recyceltem Polyester am gesamten verwendeten Polyester³



¹ Wir betrachten ein Material als nachhaltig oder aus nachhaltigen Quellen stammend, wenn es geringere ökologische und/oder soziale Auswirkungen hat als sein konventionelles Äquivalent. Unsere Materialien werden anhand einer Reihe von vordefinierten Wirkungskriterien bewertet, die eng an die Preferred Fiber and Materials Matrix (PFMM) von Textile Exchange angelehnt sind.

² Soweit technisch möglich

³ Quelle: Textile Exchange Recycled Polyester Challenge Dashboard; der Wert für 2024 der Bekleidungsindustrie weltweit basiert auf einer Schätzung

Kennzahlen & Maßnahmen

In 2024 haben wir uns weiterhin den wichtigsten Herausforderungen bei der Umsetzung von Kreislaufwirtschaftsprinzipien in unserem Unternehmen gestellt.

Wichtige Maßnahmen

- Stärkung unserer Datengrundlage durch Verbesserung der Rückverfolgbarkeit und Genauigkeit unserer Produkt- und Materialinformationen
- Verstärkter Einsatz von nachhaltig beschafften Materialien in unseren Produkten
- Teilnahme an Multi-Stakeholder-Initiativen zur Gestaltung einer kreislauforientierten Textilindustrie (z. B. EU-finanzierte Projekte T-REX und New Cotton, Fashion for Good Innovation Platform)

In adidas Produkten verwendete Materialien im Jahr 2024¹

Das Produktpotfolio von adidas umfasst Bekleidung, Schuhe sowie Ausrüstung und Zubehör. Wir lagern fast 100 % unserer Produktion an unabhängige Fertigungspartner aus und kaufen keine bedeutenden Mengen an Materialien oder Komponenten direkt ein. Dennoch werden die in unseren Produkten verwendeten Materialien über unsere Systeme nachverfolgt. Für diese Informationen sind wir darauf angewiesen, dass wir von unseren Zulieferern genaue Angaben erhalten. Die nachstehende Tabelle zeigt unser Produktmaterialportfolio im Jahr 2024.

	Gesamtgewicht des Materials in Tonnen	Anteil an der Gesamtsumme in %
Für Produkte verwendete Materialien	456.227	77,6
Verpackungsmaterialien	131.915	22,4
Gesamtmaterial	588.142	100
Davon insgesamt recycelte Materialien ²	249.743	42,7
Davon insgesamt biologische Materialien ³	219.020	37,4

1 Zusätzliche Informationen finden sich im Abschnitt 5-4: Erläuternde Hinweise zu unseren berichteten Materialdaten

2 Daten basieren zum Teil auf Primärdaten und zum Teil auf Daten einer Lebenszyklusanalyse.

3 Zu den biologischen Materialien zählen wir: Naturfasern, natürliche Polymere und biobasierte Materialien.

Konzepte

Wir haben eine Reihe von Richtlinien, Leitlinien und Standardbetriebsverfahren eingeführt, die unseren Ansatz gegenüber Verbrauchern und Endnutzern in unserer Geschäftstätigkeit und unserem Management verankern. Einen Überblick über diese Konzepte sind im themenbezogenen Standard E5 zu finden.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die Bekleidungs- und Schuhindustrie verbraucht erhebliche Mengen an nicht erneuerbaren und erneuerbaren Ressourcen. Die Gewinnung und der Anbau von Ressourcen sowie die intensiven Fertigungsprozesse haben negative Auswirkungen auf die Umwelt. Ebenso hat der Abfluss von Ressourcen negative Auswirkungen, einschließlich der Abfallerzeugung während der Produktion, aber auch die Entsorgung von Produkten am Ende ihrer Lebensdauer.

Um diese Auswirkungen abzumildern, wendet adidas Kriterien für eine verantwortungsbewusste Beschaffung an, befolgt Leitlinien zur Produktentwicklung, die die Verwendung nachhaltigerer Materialien¹⁷ vorschreiben, und gibt Leitlinien zur Abfallentsorgung für vorgelagerte Aktivitäten und eigene Standorte vor. Gleichzeitig bietet uns unsere Strategie zur Kreislaufwirtschaft eine langfristige Vision und setzt Prioritäten für unseren Engagement.

SBM-3 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesen-tliche IROs	Einstu-fung	Zeit-horizont	Wert-schöp-fungs-kette	Beschreibung
Ressourcen-zuflüsse	Negative Aus-wirkung	Tatsäch-lich	n.a.	Vorgela-gert	Die Bekleidungs- und Schuhindustrie ist stark auf die Nutzung erneuerbarer und nicht erneuerbarer Ressourcen angewiesen, was zu negativen Auswirkungen auf die Umwelt führt.
Ressourcen-zuflüsse	Risiko	n.a.	Mittel-fristig	Vorgela-gert	Das Risiko im Zusammenhang mit Ressourcenzuflüssen in der vorgelagerten Beschaffungskette ist auf potenziell höhere Kosten und/oder die Nichtverfügbarkeit von Materialien zurückzuführen, sowie das Risiko im Zusammenhang mit bevorstehenden Regulierungsvorschriften wie der Ökodesign-Verordnung für nachhaltige Produkte (Ecodesign for Sustainable Products Regulation – ESPR), die die Verwendung von Materialien (d. h. mit hohem Recyclinganteil) erfordern könnte, die knapp werden könnten.
Ressourcen-abflüsse	Negative Aus-wirkung	Tatsäch-lich	n.a.	Nachge-lagert	Zum gegenwärtigen Zeitpunkt bedeutet das Fehlen eines Kreislaufwirtschaftssystems und einer entsprechenden Infrastruktur in der Bekleidungs- und Schuhindustrie, dass es für die meisten Produkte am Ende ihres Lebenszyklus keine Lösung für die Kreislaufwirtschaft gibt und sie als Abfall enden.

¹⁷ Wir betrachten ein Material als nachhaltig oder aus nachhaltigen Quellen stammend, wenn es geringere ökologische und/oder soziale Auswirkungen hat als sein konventionelles Äquivalent. Unsere Materialien werden anhand einer Reihe von vordefinierten Wirkungskriterien bewertet, die eng an die Preferred Fiber and Materials Matrix (PFMM) von Textile Exchange angelehnt sind. Unser Validierungsrahmen und unsere entsprechende Governance sind in dem Standardbetriebsverfahren zur Definition des Standards für nachhaltige Inhaltsstoffe und Konzepte festgelegt. Siehe Abschnitt e5-1.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

SBM-3 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesent- liche IROs	Einstu- fung	Zeit- horizont	Wert- schöp- fungs- kette	Beschreibung
Ressourcen- abflüsse	Risiko	n.a.	Lang- fristig	Vorgela- gert, nachge- lagert	Die Risiken im Zusammenhang mit Ressourcenabflüssen betreffen: Vorgelagert: Hohe Unsicherheit in Bezug auf die regulatorischen Entwicklungen in den verschiedenen Ländern und potenziell uneinheitliche Ansätze bei der Definition von Kreislaufprodukten und der damit verbundenen Infrastruktur (z. B. Sortier- und Recyclinginfrastruktur). Eine solche Fragmentierung kann für ein global agierendes Unternehmen wie adidas eine Herausforderung darstellen, z. B.: bei der Definition von Leitfäden für ein kreislaufwirtschaftliches Produktdesign. Nachgelagert: Die Kosten für die Einrichtung einer kreislaufwirtschaftlichen Infrastruktur für Bekleidung und Schuhe müssen zum Teil von den Marken getragen werden (z. B. die vorgesehene Gesetzgebung zur erweiterten Herstellerverantwortung (EPR) in mehreren Ländern).
Abfall	Risiko	n.a.	Mittel- fristig	Vorgela- gert	Das Risiko im Zusammenhang mit Abfall in der vorgelagerten Beschaffungskette sind möglicherweise höhere Betriebskosten für unsere Zulieferer aufgrund strengerer Anforderungen an das Abfallmanagement (z. B. die Notwendigkeit, die Verfahren zur Trennung, Behandlung, Beförderung, Entsorgung und/oder Verwertung von Abfällen zu verbessern).

Wir gehen nicht davon aus, dass die dargestellten Risiken im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft zu zusätzlichen bedeutenden Risiken für die Prognose für das Geschäftsjahr 2025 führen werden, die über die Erläuterungen im Risiko- und Chancenbericht hinausgehen.

► SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

E5-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

adidas regelt Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft entlang der gesamten Wertschöpfungskette durch Konzepte, Leitfäden und Standardbetriebsverfahren (Standard Operating Procedures – SOPs) ▶ **SIEHE TABELLE E5-1.** Diese Konzepte verankern unsere Strategie im Unternehmen und stellen sicher, dass wir die Organisation in Richtung einer geringeren Umweltbelastung lenken. Die Ressourcenzuflüsse werden durch materialspezifische SOPs und durch Leitfäden für die Produktherstellung geregelt. Unsere oberste Priorität ist es, die Abhängigkeit von neuen, fossilen Materialien zu verringern, indem wir den Anteil an recycelten Materialien sowie die Verwendung nachhaltig gewonnener erneuerbarer Materialien erhöhen. Ressourcenabflüsse und Abfälle werden ebenfalls durch eine Reihe von Konzepten und Leitfäden abgedeckt, die von unseren Herstellern umgesetzt werden (da die größten Auswirkungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette entstehen). Leitfäden für das Design von kreislaufwirtschaftlichen Produkten und für das Ende der Lebensdauer von Produkten befinden sich jedoch noch in der Entwicklung. Dies ist auf einen Mangel an Technologien und Infrastrukturen zurückzuführen, die eine effektive Sortierung, Vorverarbeitung und Wiederverwertung verschiedener Produkttypen in großem Maßstab ermöglichen. Daher konzentrieren wir unsere Arbeit im Bereich der Kreislaufwirtschaft derzeit auf das Verständnis des gesamten Ökosystems, das erforderlich ist, um den Übergang von einer linearen zu einer zirkulären Wertschöpfungskette zu ermöglichen.

▶ **SIEHE E5-2**

E5-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder- Berücksigung	Verfügbarkeit
Strategie zur Kreislaufwirtschaft (RZ, RA, A)	Bietet eine langfristige Vision und einen Rahmen und legt die Prioritäten für das Engagement fest.	Gesamte Wertschöpfungskette	SVP Sustainability and ESG	Verweist auf Definitionen von UNEP und Ellen MacArthur Foundation	Interne Content-Expert*innen	Verfügbar für alle Beschäftigten
Richtlinie zur nachhaltigen Produktwirtschaft (RZ, RA)	Definiert die Begrifflichkeiten der Nachhaltigkeit und den Governance-Rahmen. Sie enthält funktions- und abteilungsübergreifende Vereinbarungen über Rollen, Verantwortlichkeiten und wichtige Meilensteine, die eingehalten werden müssen. Sie legt den Rahmen für die Begründung von Nachhaltigkeitsansprüchen fest.	Gesamte Wertschöpfungskette	SVP Sustainability and ESG	n.a.	Interne Content-Expert*innen	Verfügbar für alle Beschäftigten
Standardverfahren zur Standarddefinition nachhaltiger Inhaltsstoffe und Konzepte (RZ)	Legt den Rahmen für nachhaltige Inhaltsstoffe und Konzepte für Produkte von adidas fest und beschreibt den Lebenszyklus sowie die Rollen und Verantwortungsbereiche. Es umfasst Vorlagen, Änderungsmanagement und Umgang mit Ausnahmen. Angaben zur Produktnachhaltigkeit müssen diesem Standard entsprechen und gemäß dem Standardverfahren zur Validierung nachhaltiger Produkte validiert werden.	Gesamte Wertschöpfungskette	SVP Sourcing and Product Operations	Die Kriterien für die Validierung von nachhaltigen Inhaltsstoffen beziehen sich auf die Preferred Fiber and Materials Matrix von Textile Exchange	Interne Content-Expert*innen	Verfügbar für alle Beschäftigten
Arbeitsanweisung für saisonale Produktentwicklung (RZ)	Produktbezogene Nachhaltigkeitsleitlinien, die saisonal aktualisiert werden. Sie umfassen Strategievorgaben und Richtlinien für die Produktentwicklung sowie vordefinierte nachhaltige Inhaltsstoffe. Nachhaltige Produkte sind durch einen Mindestanteil an recyceltem oder nachhaltig beschafftem erneuerbarem Material definiert.	Eigene Standorte (alle Produktentwicklungsteams) vorgelagert (Tier-1-Zulieferer)	SVP Sourcing and Product Operations	n.a.	Interne Content-Expert*innen	Verfügbar für alle Beschäftigten; direkt mit Geschäftseinheiten und Tier-1-Zulieferern geteilt

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

E5-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlich- keit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder- Berücksichtigung	Verfügbarkeit
Arbeitsanweisung zu recyceltem Polyester (RZ)	Bekundet die Absicht, neu hergestellten Polyester zu beseitigen, wo dies technisch möglich ist, und legt Zertifizierungsanforderungen und einen Governance-Rahmen fest.	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Sourcing and Product Operations	Standards von Textile Exchange: Global Recycling Standard, Recycled Content Standard	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Arbeitsanweisung zur verantwortungsvollen Beschaffung von biobasierten Kunststoffen (RZ)	Beschreibt die Beschaffungserwartungen sowie die Praktiken zur Bewertung von biobasierten Kunststoffen im Hinblick auf ökologische und soziale Auswirkungen.	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Sourcing and Product Operations	Standards von Textile Exchange: Verweisen auf die von WRI Global Forest Review und WWF Deforestation Fronts definierten sieben hochrisikobehafteten Güter	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Standards für Materialien tierischen Ursprungs (RZ)	Legt die Anforderungen für die Beschaffung von aus Tieren gewonnenen Materialien fest und schließt die Beschaffung von gefährdeten oder bedrohten Arten aus.	Vorgelagert (alle Zulieferer)	SVP Sustainability and ESG	Verweist auf die „Five Freedoms“ des Tierschutzes (WOAH - World Organization for Animal Health) der Leather Working Group, Standards von Textile Exchange: Responsible Down Standard, Responsible Wool Standard	n.a.	Verfügbar auf der Unternehmens-website
Arbeitsanweisung zur verantwortungsvollen Beschaffung von Wolle (RZ)	Legt fest, dass adidas nur verantwortungsvoll beschaffte Wolle verwendet, und stellt Informationen zu Zertifizierungen bereit, die von adidas akzeptiert werden.	Vorgelagert (alle Zulieferer)	SVP Sourcing and Product Operations	Standard von Textile Exchange: Responsible Wool Standard	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Arbeitsanweisung zur verantwortungsvollen Beschaffung von Daunen (RZ)	Legt fest, dass adidas nur verantwortungsvoll beschaffte Daunen verwendet, und informiert über die von adidas akzeptierten Zertifizierungen.	Vorgelagert (alle Zulieferer)	SVP Sourcing and Product Operations	Standard von Textile Exchange: Responsible Down Standard	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Leitfaden zum biologischen Abbau (RZ, RA)	Spezifiziert unseren Standpunkt zur biologischen Abbaubarkeit von Materialien und Produkten auf der Grundlage wissenschaftlicher Erkenntnisse und des Branchenkontexts.	Vorgelagert, nachgelagert	SVP Sustainability and ESG	Definitionen beziehen sich auf die Europäische Umweltagentur; LCA-Daten informieren über die Auswirkungen des biologischen Abbaus	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Umweltrichtlinien (A)	Beschreibt Möglichkeiten, Umweltverschmutzung zu verhindern, Umweltauswirkungen zu managen und zu kontrollieren und die Erschöpfung nicht erneuerbarer Ressourcen zu vermeiden; einschließlich Abfallmanagement.	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Sourcing and Product Operations	n.a.	n.a.	Verfügbar auf der Unternehmens-website

E5-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder- Berücksigung	Verfügbarkeit
Leitfaden und Toolkit für gute Umweltpraxis (A)	Beschreibt Anforderungen und Best Practices der Branche, z. B. für das Abfallmanagement.	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Sourcing and Product Operations	Referenz von Waterwise – einer britischen Organisation, die Referenzen zur Wassereffizienz bereitstellt	In Absprache mit einem externen Umweltberatungsunternehmen	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite
Richtlinien über das Abfallmanagement (A)	Definiert einen Abfallmanagementprozess, der Umweltverschmutzung und die Erschöpfung nicht erneuerbarer Ressourcen verhindern soll; beschreibt damit verbundene Ziele und Vorgaben.	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Sourcing and Product Operations	Verweis auf Abfallrahmenrichtlinie der EU	n.a.	Direkt mit Zulieferern geteilt
Due-Diligence-Richtlinie für Partner bei der Mitverarbeitung von Abfällen (A)	Unterstützung und Leitlinien für Zulieferer bei der Auswahl von Partnern für die Mitverwertung von Abfällen und andere Technologien zur Energiegewinnung aus Abfall, um sie bei der Einhaltung ihrer Sorgfaltspflichten zu unterstützen.	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Sourcing and Product Operations	n.a.	n.a.	Direkt mit Zulieferern geteilt

1 Kernaktivitäten, die in den Konzepten und Leitlinien adressiert werden, werden wie folgt abgekürzt:

RZ – Ressourcenzuflüsse

RA – Ressourcenabflüsse

A – Abfall

In Zukunft werden wir unseren Ansatz zur Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung weiterhin anpassen, erweitern und konkretisieren. Unser Ansatz basiert auf wissenschaftlichen Erkenntnissen, wird aber auch von immer präziser und konkreter werdenden Industriestandards und regulatorischen Anforderungen beeinflusst werden, insbesondere innerhalb der EU und im Zusammenhang mit der „EU-Strategie für nachhaltige und kreislauffähige Textilien“. Wir gehen davon aus, dass diese regulatorischen Anforderungen in den kommenden Jahren klarer werden, was dazu beitragen wird, einige der Unklarheiten in unserer Branche zu beseitigen und Mindeststandards festzulegen, die von jeder Marke und jedem Marktteilnehmer eingehalten werden müssen.

E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Unsere Maßnahmen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft stehen im Einklang mit unserer Strategie zur Kreislaufwirtschaft, und entsprechen unseren wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die in diesem Standard aufgeführt sind. Indem wir uns unter anderem auf die Rückverfolgbarkeit von Materialien konzentrieren, unternehmen wir den notwendigen Schritt, um Transparenz darüber zu schaffen, welche Auswirkungen damit verbunden sind und um festzustellen, wo möglicherweise Abhilfemaßnahmen erforderlich wären. Sofern nicht anders angegeben, sind alle genannten Maßnahmen ab sofort als fortlaufend zu betrachten und ohne festgelegtes Abschlussdatum.

Nutzung von Ressourcen

- Entwicklung nachhaltigerer Produkte durch verbesserte IT-Infrastruktur: Auf dem Weg zu unserem Ziel, bis 2025 einen Anteil von 90 % nachhaltiger Artikel zu erreichen¹⁸, haben wir im Jahr 2024 unsere Kernkompetenzen weiterentwickelt, um mehr Transparenz und höhere Genauigkeit bei Material- und Produktdaten zu schaffen. Dies erforderte Investitionen in unsere IT-Infrastruktur und ermöglicht nun eine verbesserte Datenqualität.
- Übergang zu recyceltem Polyester: Polyester ist das am häufigste verwendete Material in unserem Materialportfolio, daher ist der Übergang zu recyceltem Polyester ein wichtiger Hebel, um unsere Auswirkungen auf die Ressourcennutzung zu reduzieren. Im Jahr 2023, hatten wir bereits einen Anteil von 99 % recyceltem Polyester in unseren Produkten, ohne Besätze, was uns näher an unser Ziel bringt, sämtlichen neu hergestellten Polyester durch recycelten Polyester zu ersetzen, soweit dies technisch machbar ist ▶ **SIEHE E5-3 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT**. Daher haben wir uns für das Jahr 2024 ein neues, ehrgeizigeres Ziel gesetzt: Von der Verwendung recycelter Plastikflaschen auf die Verwendung recycelter Textilabfälle umsteigen. Bis 2030 wollen wir 10 % unseres Polyestervolumens aus Textilabfällen gewinnen. Wir sind davon überzeugt, dass die Festlegung und Kommunikation dieses Ziels auch ein Signal an die Branche ist und es unseren Zulieferern ermöglichen kann, kommerziell tragfähige Angebote für recycelten Polyester aus Textilabfällen zu skalieren.
- Beschaffung von zertifizierter Baumwolle durch Drittpartei: Seit Ende 2018 stammt die von adidas verwendete Baumwolle zu 100 % aus Quellen, wie Bio-Baumwolle, recycelte Baumwolle und andere von Dritten zertifizierte Baumwolle wie Better Cotton. Seit 2024 beziehen wir auch Baumwolle, die nach dem US Cotton Trust Protocol zertifiziert ist ▶ **SIEHE ESRS E4 BIOLOGISCHE VIELFALT UND ÖKOSYSTEME**. Wir erarbeiten aktuell ein Standardbetriebsverfahren (SOP) für verantwortungsvoll beschaffte Baumwolle, in dem die Beschaffungserwartungen sowie Verfahren zur Bewertung von Baumwolle im Hinblick auf ökologische und soziale Auswirkungen festlegt werden. Diese SOP soll im Jahr 2025 eingeführt werden.
- Erhöhung des Recyclinganteils in EVA und Kautschuk und Beginn der Beschaffung von zertifiziertem Naturkautschuk: EVA und Kautschuk sind wichtige Materialien in den meisten unserer Schuhe. Im Jahr 2024 konnten wir den Recyclinganteil in beiden Materialien leicht erhöhen. Laut unseren internen Testergebnissen wirkt sich der Recyclinganteil allerdings negativ auf die Leistung von EVA und Kautschuk aus, so dass seine Anwendung begrenzt ist. Wir sind uns der Notwendigkeit bewusst, Alternativen zu finden, die die derzeitigen Materialien ohne Qualitätseinbußen ersetzen können, und evaluieren daher kontinuierlich innovative Lösungen. Unser Ziel ist es, solche Materialien zu verwenden, sobald sie kommerziell verfügbar sind. Der in unseren Schuhen verwendete Kautschuk besteht aus einer Mischung von synthetischem und natürlichem Kautschuk. Bei Naturkautschuk streben wir die Beschaffung von zertifiziertem Naturkautschuk an, der unseren Umwelt- und Sozialstandards entspricht, insbesondere um das Risiko der Entwaldung zu vermeiden ▶ **SIEHE ESRS E4 BIOLOGISCHE VIELFALT UND ÖKOSYSTEME**. Wir arbeiten derzeit an einem Standardbetriebsverfahren für verantwortungsvoll beschafften Naturkautschuk, in der die Erwartungen an die Beschaffung sowie die Verfahren zur Bewertung von Naturkautschuk im Hinblick auf ökologische und soziale Auswirkungen festlegt werden. Diese SOP soll im Jahr 2025 eingeführt werden.
- Materialien tierischen Ursprungs machen im Jahr 2024 5,7 % der insgesamt verwendeten Materialien aus. Der größte Anteil an Materialien tierischen Ursprungs bei adidas ist Leder, das hauptsächlich von

¹⁸ Wir definieren Produkte als nachhaltig, wenn sie einen vordefinierten Anteil an nachhaltigen Materialien enthalten, siehe in Abschnitten E5-2 und E5-3 „Anteil nachhaltiger Artikel“. Wir betrachten ein Material als nachhaltig oder aus nachhaltigen Quellen stammend, wenn es geringere ökologische und/oder soziale Auswirkungen hat als sein konventionelles Äquivalent. Unsere Materialien werden anhand einer Reihe von vordefinierten Wirkungskriterien bewertet, die eng an die Preferred Fiber and Materials Matrix (PFMM) von Textile Exchange angelehnt sind. Unser Validierungsrahmen und die entsprechende Governance sind in dem Standardbetriebsverfahren zur Definition des Standards für nachhaltige Inhaltsstoffe und Konzepte festgelegt, Siehe Abschnitt E5-1 Konzepte.

Rindern stammt. 99 % unseres derzeitigen Ledervolumens stammen aus Gerbereien, die nach den Standards der Leather Working Group (LWG) zertifiziert sind. Im Jahr 2023 hat sich adidas außerdem verpflichtet, bis spätestens 2030 eine Lieferkette für Rindsleder aufzubauen, die frei von Entwaldung und Umwandlung von Land ist ► **SIEHE ESRS E4 BIOLOGISCHE VIELVALT UND ÖKOSYSTEME**. Im Jahr 2024 haben wir entschieden den Einkauf von Känguruleder einzustellen und begonnen, es durch Rindsleder zu ersetzen. Alle in unseren Produkten verwendeten Daunen sind nach dem Responsible Down Standard (RDS) und seit der Saison Herbst/Winter 2024 ist unsere gesamte Wolle nach dem Responsible Wool Standard (RWS) zertifiziert. Mit beiden Standards stellen wir sicher, dass sowohl die Daunen als auch die Wolle von Zulieferern stammen, die den erforderlichen Tierschutz- und Nachhaltigkeitsstandards entsprechen.

- Innovation: Wir erforschen kontinuierlich innovative Lösungen, die derzeitige Materialien ersetzen und den Druck auf Land und Ökosysteme verringern können. Die Erkundung und Erprobung erfolgt durch unser eigenes Innovationsteam sowie durch Fashion for Good, eine Multi-Stakeholder-Plattform für nachhaltige Innovationen in der Modeindustrie. Im Jahr 2024 lag der Innovationsschwerpunkt auf dem enzymatischen Recycling von Textilabfällen, biobasierten Materialien und nachhaltigen Innovationen für Materialien speziell für die Schuhproduktion.

Kreislaufwirtschaft

Wir definieren Kreislaufwirtschaft als den Werterhalt von Produkten und Materialien auf höchstem Niveau für eine möglichst lange Zeit. Dies stimmt mit der Definition des UN-Umweltprogramms (United Nations Environment Programme – UNEP) überein, wie sie im Bericht „Nachhaltigkeit und Zirkularität in der textilen Wirtschaftskette (Sustainability and Circularity in the Textile Value Chain)“ dargelegt ist.

- Qualität und Langlebigkeit: Als Sportartikelunternehmen sind die Funktionalität, Passform und Qualität unserer Produkte für unseren Geschäftserfolg von entscheidender Bedeutung. Obwohl es derzeit keine branchenweiten Durchschnittswerte für Kennzahlen oder Standards gibt, die die durchschnittliche Langlebigkeit von Bekleidung und Schuhen bestimmen, testen wir ständig die Qualität und Funktionalität unserer Produkte. In der Produktentwicklungs- und Produktionsphase stellen die Test- und Qualitätsteams von adidas sicher, dass die Produkte eine Reihe festgelegter Standards in Bezug auf Material, Funktionalität und Farbechtheit erfüllen. Im Allgemeinen orientieren wir unsere Testprotokolle an den ISO-Prüfnormen. Wenn für eine Materialart, einen Produkttyp oder eine von uns durchgeführte Prüfung keine geeignete ISO-Norm verfügbar ist, verwenden wir andere international anerkannte Prüfnormen wie DIN, GB, ASTM oder SATRA. Während der Produktentwicklung wird jedes Material, jede Komponente und jeder Produkttyp im Labor getestet, um sicherzustellen, dass die von uns ausgewählten Materialien und die von uns hergestellten Endprodukte unseren Qualitätsansprüchen und denen unserer Konsument*innen gerecht werden. Wir testen Produkte auch mit Athlet*innen, um die Qualität, Funktionalität und Langlebigkeit während der Nutzungsphase des Produkts zu ermitteln. Während der Produktion legt ein Rahmenwerk für unsere Partner fest, wie oft Tests durchgeführt werden sollten, um eine gleichbleibende Produktionsqualität zu bestätigen, wie die Produktqualität während der Produktion zu bewerten ist und welche Qualitätserwartungen wir an alle fertigen Produkttypen stellen. Die Einhaltung unserer Qualitätsverfahren durch unsere Zulieferer wird durch jährliche Audits kontinuierlich überprüft.
- Recyclingfähigkeit: Im Rahmen der Initiative „Made To Be Remade“ (MTBR) hat adidas für eine Reihe von Produkten End-of-Life-Lösungen entwickelt, mit dem Ziel, dass die Produktkomponenten nach der Rückgabe für etwas Neues wiederverwertet werden können. Das erste Produkt war ein Laufschuh namens FuturecraftLoop, der 2019 auf den Markt kam. Bis 2023 haben wir das Konzept erfolgreich zu einer voll kommerzialisierten MTBR Bekleidungs- und Schuhkollektion weiterentwickelt. Im Laufe der Jahre haben wir erkannt, dass eine effektive Kreislaufwirtschaft eine enge Zusammenarbeit mit Partnern entlang der gesamten Wertschöpfungskette erfordert, einschließlich der Sammlung,

Sortierung und Verwertung von Abfällen. Der Aufbau einer solchen Kreislaufwirtschaft als eigenständige Lösung ist nicht realisierbar. Daher haben wir unsere Bemühungen und Ressourcen auf die Unterstützung von Multi-Stakeholder-Initiativen konzentriert, die darauf abzielen, ein solches Kreislauf-Ökosystem für die Bekleidungs- und Schuhindustrie zu schaffen.

Kreislaufwirtschaftliches Ökosystem

Um einen systemischen Wandel hin zu einer stärker kreislauforientierten Branche voranzutreiben, hat sich adidas dazu verpflichtet, die Zusammenarbeit in unserer gesamten Wertschöpfungskette zu fördern und sich an mehreren Projekten zu beteiligen sowie gezielte Investitionen zu diesem Zweck zu tätigen. Beispiele hierfür sind T-REX und das New Cotton Project sowie Fashion for Good.

- T-REX ist ein von der EU gefördertes Forschungsprojekt, an dem 13 wichtige Interessengruppen aus der gesamten Wertschöpfungskette beteiligt sind und das von adidas koordiniert und geleitet wird. Ziel dieses mehrjährigen Projekts ist es, ein harmonisiertes Design und Leitfäden zu entwickeln sowie Geschäftsmöglichkeiten für die Sortierung und das Recycling von Textilabfällen aus Haushalten in der EU im Rahmen eines geschlossenen Kreislaufs zu erschließen. Im Jahr 2024 unterstützte adidas den Fortschritt des Projekts durch abgeschlossene Sammel- und Sortieraktivitäten und kontinuierliches Recycling. Auf Grundlage der Ergebnisse initiierte adidas die Entwicklung von Leitfäden für das Kreislaufdesign (Circular Design Guidelines) als ein wichtiges Ergebnis des Projekts. Darüber hinaus leitete adidas im Namen des Projekts den ‚Policy Roundtable‘, der die Branche und EU-Kommission zusammenbrachte, um wertvolle Erkenntnisse für die zukünftige Rechtsprechung zu gewinnen.
- Das New Cotton Project konzentriert sich auf die Skalierung chemischer Recyclingtechnologien für Baumwolltextilabfälle und bezieht Stakeholder entlang der gesamten Wertschöpfungskette ein. adidas hat an diesem Projekt mitgewirkt und beteiligte sich an der Entwicklung und Herstellung von Produkten, bei denen das im Rahmen des Projekts erzeugte Ausgangsmaterial verwendet wurde.¹⁹ Die Arbeit wurde 2024 erfolgreich abgeschlossen, wobei adidas an der vom EU Research and Innovation Office (Horizon Europe Program) durchgeführten Projektüberprüfung teilnahm.
- Durch unsere Partnerschaft mit der Innovationsplattform Fashion For Good tragen wir zur Entwicklung von Rahmenbedingungen und Leitlinien für die Erfassung des Lebenszyklus von Bekleidung und das Recycling von Textilabfällen bei. Im Jahr 2024 wurden drei neue Projekte gestartet: Bewertung des Marktes für erneuerbare Textilien in Europa²⁰, Verständnis der Herausforderungen bei der Rückverfolgbarkeit von recycelten Textilmaterialien²¹, und Verlagerung des Schwerpunkts auf die Bewertung der Kreislauffähigkeit von Schuhen.²²

¹⁹ adidas Pressemitteilung vom 21. September 2022: „adidas by Stella McCartney Unveil Industry-First, with Viscose Sportswear Made in Collaboration with twelve Pioneering Partners“. siehe news.adidas.com

²⁰ Quelle: Sorting for Circularity Europe Expands to Address Rewearable Textile Crisis – Fashion for Good.

²¹ Quelle: Fashion for Good and Textile Exchange Team Up to Trace Textile Waste – Fashion for Good.

²² Quelle: Pioneering the Future of Footwear: A New Initiative by Fashion for Good – Fashion for Good.

Kreislaufwirtschaftliche Dienstleistungen

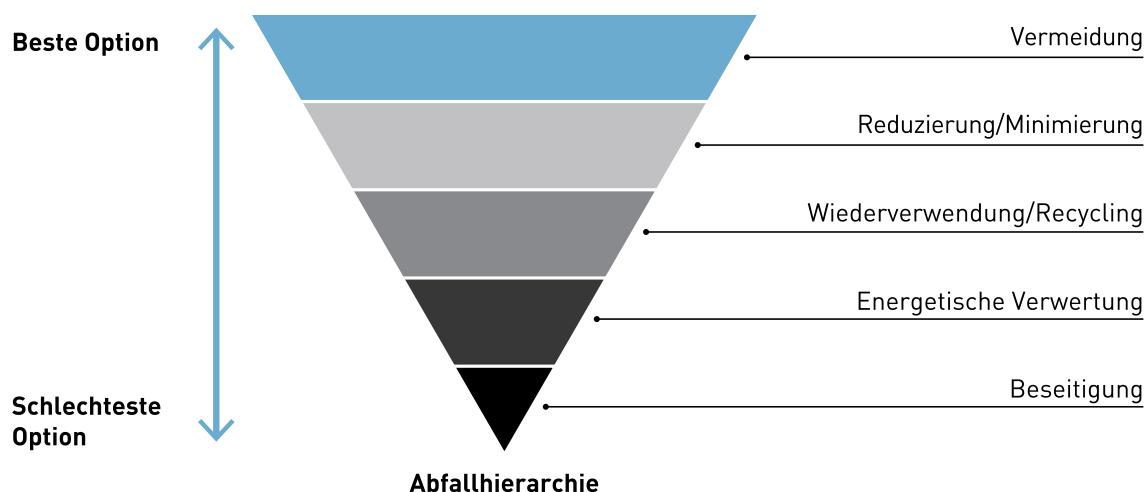
Kreislaufwirtschaftliche Dienstleistungen wie Reparatur, Verleih oder Wiederverkauf (Re-Commerce) können dazu beitragen, die Lebensdauer von Produkten zu verlängern, wenn sie sich bereits in den Händen der Konsument*innen befinden. Daher hat adidas in den letzten Jahren mehrere Pilotprojekte durchgeführt, um Erkenntnisse über die Reaktion der Konsument*innen und die Geschäftsmöglichkeiten für kreislaufwirtschaftliche Dienstleistungen zu gewinnen, darunter Sneaker-Reinigung in unseren Geschäften oder Miet- und Rücknahmeprogramme. Im Jahr 2024 lag unser Schwerpunkt auf einem besseren Verständnis von Produktpflege und Reparatur. Unter dem Projektnamen ‚Choose to Repair‘ setzten wir unser Pilot-Reparaturserviceangebot im Münchener Terrex Store bis Mai 2024 fort und testeten von Juli bis Oktober 2024 einen Online-Reparaturservice in Großbritannien in Zusammenarbeit mit dem Drittanbieter ‚The Seam‘. Aus diesen Erfahrungen haben wir gelernt, dass die Erwartungen und Verhaltensweisen der Konsument*innen sehr unterschiedlich sind und kreislaufwirtschaftliche Dienstleistungen an den lokalen Markt angepasst werden müssen, um erfolgreich zu sein. Infolgedessen wollen wir im kommenden Jahr unsere globalen Leitlinien für kreislaufwirtschaftliche Dienstleistungen für unsere Märkte verbessern.

Abfallmanagement

Unsere Maßnahmen im Bereich des Abfallmanagements stehen im Einklang mit unseren Richtlinien über das Abfallmanagement und unserer Due-Diligence-Richtlinie für Partner bei der Mitverarbeitung von Abfällen. Wenn nicht anders angegeben, sind alle genannten Maßnahmen ab sofort als fortlaufend zu betrachten und haben kein festes Abschlussdatum.

Unsere Richtlinien über das Abfallmanagement verpflichten unsere Zulieferer, alle postindustriellen Abfälle gemäß der Abfallhierarchie zu trennen und zu behandeln. Dies beinhaltet auch das Verbot der Müllverbrennung an Produktionsstandorten. Die Zulieferer, die sich an unserem Umweltprogramm beteiligen, sind verpflichtet, anfallende Abfälle über eine interne digitale Plattform von adidas zu erfassen und zu verfolgen, um sicherzustellen, dass sie ordnungsgemäß entsorgt werden, z. B. durch Recycling, Wiederverwendung oder Energiegewinnung aus Abfall. Darüber hinaus unterstützen wir unsere Zulieferer durch regelmäßige Workshops zur Weiterbildung und strategischen Planung. Die Fortschritte bei der Vermeidung von Deponie-Abfällen werden durch regelmäßige Audits überwacht und die Leistung der einzelnen Zulieferer wird jährlich überwacht. ▶ [SIEHE ABSCHNITT KENNZAHLEN UND ZIELE](#)

Unsere Richtlinie zum Abfallmanagement basiert auf folgender Abfallhierarchie:



1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Darüber hinaus haben wir in Zusammenarbeit mit Partnern für die gemeinsame Abfallverwertung in wichtigen Beschaffungsregionen ein Programm zur Abfallverwertung eingeführt, das darauf abzielt, nicht recycelbare Abfälle aus der Fertigung zur Energieerzeugung zu nutzen. Bei diesem Programm stützen wir uns auf unsere Due-Diligence-Richtlinie für Partner bei der Mitverwertung von Abfällen. Durch die Lösung der gemeinsamen Abfallverwertung können Zulieferer die Umweltverschmutzung reduzieren, den Verbrauch natürlicher Ressourcen senken, die Nutzung von Deponien minimieren und so zu einer besseren Treibhausgasbilanz beitragen.

Seit 2021 haben wir unser Abfallvermeidungsprogramm erfolgreich auf unsere gesamte globale vorgelagerte Wertschöpfungskette ausgeweitet, wobei wir sowohl Tier-1- als auch Tier-2-Zulieferer einbezogen haben. Wir haben unsere Produktionsstätten bei der Verbesserung ihrer Abfalltrennungsverfahren unterstützt, was zu höheren Recyclingquoten geführt hat. Für Materialien, die nicht recycelt werden können, müssen Produktionsstätten in Zusammenarbeit mit einem Partner Lösungen zur Energiegewinnung aus Abfall gemäß unserer Due-Diligence-Richtlinie für Partner bei der Mitverwertung von Abfällen umsetzen. Diese Strategie hat zu erheblichen Erfolgen bei der Vermeidung von Deponie-Abfällen in unseren Beschaffungsmärkten geführt. Darüber hinaus beteiligen sich einige unserer Tier-2-Zulieferer an Recyclingaktivitäten, um Verschnitt- und Industrieabfälle aus dem Produktionsprozess zurückzugewinnen und in die Materialien und Produkte zu integrieren.

Darüber hinaus arbeiten wir mit Industrieverbänden zusammen, um das Abfallmanagement in unseren Zulieferbetrieben zu verbessern. adidas hat sich in Kambodscha mit GIZ FABRIC, anderen Modemarken, Closed Loop Fashion, Sevea und Reverse Resources zusammengetan, um ein Kooperationsprojekt zur „Förderung des Recyclings von postindustriellen Textilabfällen in einer kreislauforientierten Beschaffungskette“ voranzutreiben. Das Projekt hatte zum Ziel, das Management von Textilabfällen zu optimieren, die Durchführbarkeit von Geschäftsmodellen in der Kreislaufwirtschaft zu demonstrieren, die Einhaltung von Vorschriften durch Abfallentsorger und -verwerter zu fördern, lokale Strukturen zu stärken sowie Wissen und Erkenntnisse zu verbreiten, um die Skalierung und den öffentlich-privaten Dialog zu fördern. adidas war aktiv an dem Projekt beteiligt und hat seine Hauptzulieferer für die Teilnahme an dem Programm nominiert. Durch das Projekt konnten alle Partner die Sammlung, Trennung und Kennzeichnung von Textilabfällen in 21 Betrieben verbessern. Diese Maßnahmen wurden durch Vor-Ort-Bewertungen überprüft. Für die nominierten Betriebe wurden von Beratern Schulungs- und Korrekturmaßnahmenpläne entwickelt, um die Maßnahmen über die Projektlaufzeit hinaus umzusetzen. Insgesamt wurden 3.000 Tonnen Baumwolltextilabfälle aus 17 der 21 Produktionsstätten gesammelt und an ein örtliches Recyclingunternehmen weitergeleitet. Das Projekt wurde 2024 erfolgreich abgeschlossen.

Obwohl wir auf interne Ressourcen (hauptsächlich aus dem Nachhaltigkeitsteam) zurückgreifen, sind für die Umsetzung der vorgestellten Maßnahmen in absehbarer Zukunft keine nennenswerten zusätzlichen betrieblichen Aufwendungen oder Investitionen erforderlich. Die Themenverantwortlichen und die Teams, die die Maßnahmen umsetzen, überwachen deren Wirksamkeit. ▶ **E5-3 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT**

Weitere Maßnahmen zur Verringerung negativer Auswirkungen auf die Ressourcennutzung werden in den entsprechenden Kapiteln ausführlich beschrieben. ▶ **SIEHE ESRS E1 KLIMAWANDEL**

▶ **SIEHE ESRS E2 UMWELTVERSCHMUTZUNG** ▶ **SIEHE ESRS E3 WASSER UND MEERESRESSOURCEN** ▶ **SIEHE ESRS E4 BIOLOGISCHE VIELFALT UND ÖKOSYSTEME**

Kennzahlen und Ziele

E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

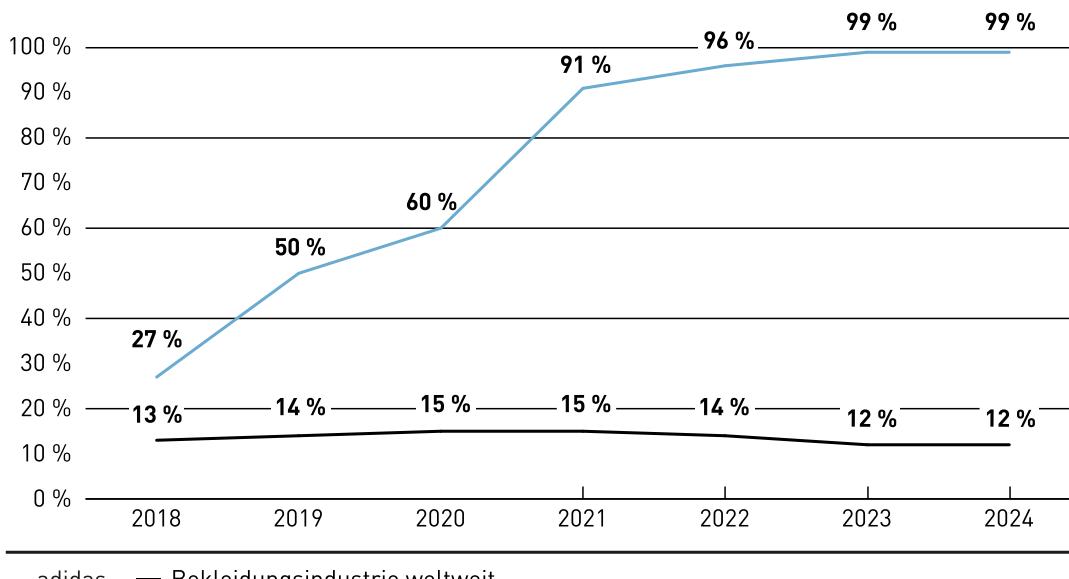
Um die vielfältigen Herausforderungen in den Bereichen Kreislaufwirtschaft, Ressourcennutzung und Abfallmanagement anzugehen und unsere unterschiedlichen Bemühungen in diesen miteinander verknüpften Themenbereichen effektiv zu steuern, haben wir spezifische Ziele für diese Themen festgelegt. Für alle Ziele, stützen wir uns auf wissenschaftliche Erkenntnisse und anerkannte Rahmenbedingungen, sofern vorhanden. Die Ziele werden mit der Branchenpraxis verglichen und in informellen Interaktionen mit Stakeholdern validiert.

- 90 % unserer Artikel sollen bis 2025 nachhaltig sein: Dieses Ziel bezieht sich auf die Erhöhung des Einsatzes von Kreislaufmaterialien, die Minimierung des Einsatzes von Neumaterialien und die nachhaltige Beschaffung von erneuerbaren Ressourcen. Wir definieren Artikel als nachhaltig, wenn sie aufgrund der verwendeten Materialien Umweltvorteile gegenüber herkömmlichen Artikeln aufweisen, d. h. – zu einem erheblichen Umfang – aus umweltfreundlichen Materialien hergestellt werden. Unsere Definition nachhaltiger Materialien bezieht sich auf den Rahmen der Preferred Fiber and Materials Matrix von Textile Exchange und ist im Standardbetriebsverfahren zur Definition des Standards für nachhaltige Inhaltsstoffe und Konzepte dokumentiert, siehe Abschnitt E5-1. Der Großteil der derzeit verwendeten umweltfreundlichen Materialien umfasst recycelte Materialien oder nachhaltigere Baumwolle. Um sich als nachhaltiger Artikel zu qualifizieren, müssen umweltfreundliche Materialien einen bestimmten, im Voraus definierten Prozentsatz des Artikelgewichts überschreiten. Die angewandten Kriterien für umweltfreundliche Materialien und der Prozentsatz am Materialgewicht werden auf der Grundlage von Standards, die die neusten Entwicklungen in unserer Industrie, Wettbewerbsbenchmarks und Expertenmeinungen reflektieren, definiert. Bei Bekleidung beträgt der umweltfreundliche Materialanteil am Artikelgewicht mindestens 70 %; bei Accessoires und Ausrüstung mindestens 50 % und bei Schuhen mindestens 20 %²³. Mit dem Ziel ist kein Basiswert oder Basisjahr verbunden. Im Jahr 2023 waren fast acht von zehn unserer Artikel nach unserer Definition nachhaltig. Im Laufe des Jahres 2024 haben wir jedoch entschieden, dass die Kernkompetenzen, die wir in den letzten Jahren aufgebaut haben, um mehr Transparenz und Genauigkeit bei Material- und Produktdaten zu schaffen, so weit fortgeschritten sind, dass wir sie nun operationalisieren können, ohne sie in Zukunft speziell zu fördern. Daher werden wir dieses Ziel für 2024 und 2025 nicht anwenden, sondern den Anteil nachhaltiger Artikel in den Geschäftseinheiten weiterhin auf Basis des für das Jahr 2023 erreichten Niveaus überwachen.
- Verwendung von 100 % recyceltem Polyester, wo immer technisch möglich, bis Ende 2024: Das Ziel bezieht sich auf die Erhöhung des Einsatzes von Kreislaufmaterialien und die Minimierung des Einsatzes von neuen Rohstoffen. Es gilt für alle in unseren Produkten verwendeten Polyester. Im Jahr 2017 hat sich adidas dazu verpflichtet, bis Ende 2024 neu hergestellten Polyester vollständig durch recycelten Polyester zu ersetzen, wo immer dies technisch möglich ist. Im Jahr 2024 haben wir 99 % erreicht, und sind damit sehr nah an unserem Ziel. Wir konzentrieren uns auf die Verwendung von recyceltem Polyester, da dieses Material weniger Ressourcen verbraucht und im Vergleich zu neuem Polyester eine deutlich geringere Umweltbelastung aufweist (basierend auf der Lebenszyklusanalyse). Da Polyester das in unseren Produkten am häufigsten verwendete Material ist, stellt dies auch einen wichtigen Hebel für unsere Roadmap zur Dekarbonisierung dar. Mit unserer Roadmap und dem Erreichen unserer Ziele haben wir den Einsatz von recyceltem Polyester in der globalen Bekleidungsindustrie seit 2018 deutlich übertroffen. Die Echtheit der verwendeten recycelten Materialien wird durch renommierte Zertifizierungen von Drittanbietern wie dem Global Recycled

²³ Dieser Standard wird seit 2022 angewendet. Prozentualer Anteil nachhaltiger Artikel (nach Anzahl), der an den Verkaufsstellen angeboten wird (Durchschnitt der Saison Herbst/Winter des laufenden Geschäftsjahres und Frühling/Sommer des folgenden Geschäftsjahrs). Bei der Berechnung des Artikelgewichts von Bekleidung, Schuhen sowie Accessoires und Ausrüstung wird Zubehör wie Reißverschlüsse, Knöpfe etc. ausgenommen. Es werden nur Artikel mit verifizierten umweltfreundlichen Materialinhalten berücksichtigt. Lizenzierte Artikel sind ausgenommen.

Standard (GRS) und dem Recycled Claim Standard (RCS) bestätigt. Diese Zertifizierungen gewährleisten eine robuste Kontrollkette und minimieren das Risiko, dass Materialien unzulässig vermischt oder vertauscht werden.

Anteil recycelter Polyester am Gesamtpolyesterverbrauch¹



1 Quelle: Textile Exchange Recycled Polyester Challenge Dashboard; der Wert für 2024 der Bekleidungsindustrie weltweit basiert auf einer Schätzung.

- 10 % des verwendeten Polyesters sollen bis 2030 aus recycelten Textilabfällen stammen: Dieses Ziel bezieht sich auf die Erhöhung des Einsatzes von Kreislaufmaterialien und die Minimierung von neuen Rohstoffen. Es gilt für alle in unseren Produkten verwendeten Polyester. Um unsere Ziele und Fortschritte weiter voranzutreiben, haben wir in unserer Roadmap für recycelten Polyester ein neues Ziel festgelegt. Die Umstellung von Plastikflaschen auf Textilabfälle als Ausgangsmaterial für recycelten Polyester steht im Einklang mit dem Ansatz der Kreislaufwirtschaft der Ellen MacArthur Foundation²⁴, und ist der Beginn der Umsetzung kreislaufwirtschaftlicher Prinzipien für das am häufigsten in unseren Produkten verwendete Material. Dieses Ziel bereitet uns auch auf die zu erwartenden regulatorischen Änderungen vor, die Unternehmen höchstwahrscheinlich dazu verpflichten werden, das Ende der Lebensdauer ihrer Produkte verantwortungsvoll zu handhaben. Die ersten Produkte mit recyceltem Polyester aus Textilien sind für 2026 geplant.
- 100 % von Dritten zertifizierte Baumwolle: Dieses Ziel bezieht sich speziell auf die nachhaltige Beschaffung und die Nutzung erneuerbarer Ressourcen. Seit Ende 2018 stammen 100 % der von uns verwendeten Baumwolle aus nachhaltigeren Quellen, einschließlich Bio-Baumwolle, recycelte Baumwolle und anderer von Dritten zertifizierter Baumwolle. Die Preferred Fiber and Materials Matrix von Textile Exchange bietet uns einen Rahmen, um nachhaltige Baumwollsorten auf der Grundlage wissenschaftlicher Kriterien zu definieren. Das Ziel umfasst das gesamte Volumen der weltweit beschafften Baumwolle und wird jährlich überprüft. Im Jahr 2024 haben wir dieses Ziel erneut erreicht. Detaillierte Daten zur Leistung im Jahr 2024 sind im Abschnitt „Ressourcenzuflüsse“ weiter unten zu finden.

24 Quelle: Ellen MacArthur Foundation: Fashion and the circular economy: "In such a system, clothes, textiles, and fibers are kept at their highest value during use and re-enter the economy after use, never ending up as waste" („In einem solchen System behalten Kleidung, Textilien und Fasern während der Nutzung ihren höchsten Wert und werden nach Gebrauch wieder in den Wirtschaftskreislauf zurückgeführt, so dass sie nie als Abfall enden“).

- Beschaffungskette für Rinderleder ohne Entwaldung und Umwandlung von Land bis 2030: Das Ziel ist speziell auf die nachhaltige Beschaffung und Nutzung erneuerbarer Ressourcen ausgerichtet.
► **SIEHE ABSCHNITT KENNZAHLEN UND ZIELE IN ESRS E4 BIOLOGISCHE VIELFALT UND ÖKOSYSTEME**
- 98 % der Abfälle werden bis 2025 bei unseren Hauptzulieferern (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer) nicht mehr auf Deponien entsorgt: Dieses Ziel ist spezifisch für das Abfallmanagement. Es wurde 2021 auf der Grundlage von Branchenbenchmarks festgelegt und steht im Einklang mit unserer Richtlinie zum Abfallmanagement und unserem Programm zur Abfallvermeidung, um unsere Zulieferer bei der Verbesserung der Abfalltrennung während der Fertigung, der Wiederverwendung von ungefährlichen Abfällen und der Konzentration auf Recycling oder Energiegewinnung aus Abfällen zu unterstützen. Für dieses Ziel gibt es keinen Basiswert und kein Basisjahr. Die weltweite Ausweitung des Programms hat dazu geführt, dass die Quote der Abfallentsorgung auf Deponien bei unseren zertifizierten Zulieferern im Jahr 2024 bei 96,2 % lag. Dieses Ziel bezieht sich auf die Recycling- und Energierückgewinnungsstufen der Abfallhierarchie.

Wie unter E5-2 „Maßnahmen – Kreislaufwirtschaft“ erläutert, befindet sich das kreislaufwirtschaftliche Ökosystem in der Bekleidungs- und Schuhindustrie in einem frühen Entwicklungsstadium. Kennzahlen und Standards für die durchschnittliche Langlebigkeit und Recyclingfähigkeit in der Branche sind noch in der Entwicklung. Leitlinien für das Produktdesign in diesen wichtigen Bereichen können erst dann bereitgestellt werden, wenn solche Standards vorliegen, was derzeit in verschiedenen Forschungs- und Politikforen im Zusammenhang mit den EU-Leitlinien zur Durchführung einer Umweltfußabdruck-Studie für bestimmte Produktgruppen (Product Environmental Footprint Category Rules – PEFCR) und der Ökodesign-Verordnung für nachhaltige Produkte (Ecodesign for Sustainable Products Regulation– ESPR) diskutiert wird.

Alle oben genannten Ziele sind freiwillig und nicht gesetzlich vorgeschrieben.

E5-4 – Ressourcenzuflüsse

In Produkten verwendete Materialien: Das Produktpotfolio von adidas umfasst Bekleidung, Schuhe sowie Ausrüstung und Zubehör. Wir lagern fast 100 % unserer Produktion an unabhängige Fertigungspartner aus und kaufen keine nennenswerten Mengen an Materialien oder Komponenten direkt ein. Obwohl wir das Gewicht der einzelnen Produkte nicht nachverfolgen (aufgrund der großen Größen- und Modellunterschiede), erfassen wir die in unseren Produkten verwendeten Materialien über unsere Systeme. Für diese Informationen sind wir auf die Bereitstellung korrekter Daten durch unsere Zulieferer angewiesen.

Für die Verpackung verwendete Materialien: Die Produkte werden in der Fabrik zum Schutz verpackt, d. h. gegen Feuchtigkeit und Staub. Das Verpackungsmaterial besteht entweder aus Papier (z. B. Schuhkartons) oder aus recyceltem Weich-Polyethylen (rLDPE) (z. B. Polybeutel für Bekleidung und einige Arten von Accessoires). Darüber hinaus werden für den Versand von Produkten Transportverpackungen auf Papierbasis (z. B. Kartons, Wellpappe) verwendet.

Andere Ressourcenzuflüsse: Für die Wasserentnahme während der Produktionsprozesse

► **SIEHE ESRS E3 WASSER UND MEERESSRESSOURCEN.** Für andere Ressourcenzuflüsse fehlen uns derzeit noch zuverlässige Daten.

Für adidas Produkte verwendete Materialien im Jahr 2024¹

	Gesamtgewicht in Tonnen	Anteil am Gesamtvolumen in %	Nachhaltiger Anteil am jeweiligen Material in %
Polyester	130.365	28,6	
Recycelter Polyester	129.388		99,3
Kautschuk	78.610	17,2	
Recycelter Kautschuk	1.428		1,8
Naturkautschuk	9.373		11,9
Baumwolle	54.883	12,0	
Von Drittpartei zertifizierte Baumwolle – Better Cotton (Massenausgleich)	54.257		98,9
Von Drittpartei zertifizierte Baumwolle – US Cotton Trust Protocol (rückverfolgbar aufs Land)	82		
Bio-Baumwolle	495		
Recycelte Baumwolle	48		
Ethylen-Vinylacetat (EVA)	48.931	10,7	
Recyceltes EVA	2.538		5,2
Biobasiertes EVA	401		0,8
Silica	33.243	7,3	
Leder	24.691	5,4	
Von Drittpartei zertifiziertes Leder	24.662		99,9
Polyurethan (PU)	24.478	5,4	
Polyamid (PA)	18.133	4,0	
Recyceltes Polyamid	4.946		27,3
Thermoplastisches Polyurethan (TPU)	17.026	3,7	
Thermoplastischer Gummi und Elastomer (TPR/TPE)	6.597	1,5	
Sonstige synthetische Materialien	17.395	3,8	
Sonstige natürliche Materialien (Wolle, Daunen, synthetische Zellulosefasern)	1.874	0,4	
Von Drittpartei zertifizierte Daunen	1.115		59,5
Gesamtanteil	456.227	100	

1 Weitere Hinweise zu unseren Materialdaten finden sich hier: ► SIEHE ERLÄUTERnde HINWEISE ZU UNSEREN BERICHTETEN MATERIALDATEN

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHР	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Verpackungsmaterial (Verpackung für Produkte und Transport)¹

	Gesamt- gewicht in Tonnen	Anteil am Gesamtvo- lumen in %	Anteil nachhaltiger ² Verpackung in der jeweiligen Kategorie in %
Papierverpackungen	128.174	97,2	
Papierverpackungen recycelt	108.307		84,5
Kunststoffverpackungen LDPE	3.741	2,8	
Kunststoffverpackungen LDPE recycelt	3.088		82,5
Gesamt	131.915	100	

1 Aufgrund des dezentralen Charakters unseres Vertriebs, ist es schwierig, Primärdaten für Verpackungen zu erheben. Der Verbrauch an Verpackungsmaterial wurde auf Grundlage der Verkaufszahlen aus dem Jahr 2024 (Volumen pro Vertriebskanal) und des durchschnittlichen Verpackungsgewichts pro Produktbereich (basiert auf Primärdaten von 2021) kalkuliert. Das Verhältnis von neuem zu recyceltem Material für Polybeutel basiert auf Primärdaten von 2021 und der recycelte Anteil für Karton basiert auf der Lebenszyklusanalyse (EU-28: Wellpappe 2018), das Durchschnittsgewicht für Sekundärverpackungen auf PEFCR.

2 In diesem Bericht schließt die Bezeichnung „nachhaltig“ recycelte und nachhaltig beschaffte Materialien ein.

Unsere Verpackungen bestehen zu 97,2 % aus Papier, wovon 84,5 % aus recyceltem Material bestehen. Kunststoffverpackungen machen 2,8 % unseres Verpackungsmaterials aus. 82,5 % davon sind recyceltes LDPE. Mehrere unserer Distributionszentren haben damit begonnen, wiederverwendbare Transportverpackungen einzuführen und das Verpackungsvolumen durch Optimierung der Kartongrößen und der Anzahl der Sendungen weiter zu reduzieren. Wir sind jedoch noch nicht in der Lage, quantitative Angaben zu den Auswirkungen dieser Initiativen auf die Verpackungsreduzierung zu machen.

Gesamteinsatz von Materialien im Jahr 2024¹

	Gesamt- gewicht des Materials in Tonnen	Anteil an der Gesamt- summe in %
Für Produkte verwendete Materialien	456.227	77,6
Verpackungsmaterialien	131.915	22,4
Gesamtmaterial	588.142	100
Davon insgesamt recycelte Materialien	249.743	42,7
Davon insgesamt biologische Materialien ²	219.020	37,4

1 Weitere Hinweise zu unseren Materialdaten finden sich hier: ▶ SIEHE ERLÄUTERnde HINWEISE ZU UNSEREN BERICHTETEN MATERIALDATEN

2 Zu den biologischen Materialien zählen wir: Naturfasern, natürliche Polymere und biobasierte Materialien.

Der Anteil biologischer Materialien an unserem Gesamtmaterialportfolio liegt bei 37,4 %, wovon 86,3 % aus nachhaltiger Beschaffung stammen. Zur Definition biologischer Materialien aus nachhaltiger Beschaffung wurde das Kaskadenprinzip herangezogen. Zusätzlich verwenden wir folgende Zertifizierungen für biologische Materialien aus nachhaltiger Beschaffung:

- Für Baumwolle: Better Cotton (Massenbilanz), US Cotton Trust Protocol, Organic Content Standard (OCS), Global Organic Textile Standard (GOTS), Global Recycled Standard (GRS) und Recycled Claim Standard (RCS)
- Für Leder: Leather Working Group (LGW)

- Für Wolle: Responsible Wool Standard (RWS)
- Für Daunen: Responsible Down Standard (RDS)

Der Anteil der recycelten Materialien am gesamten Materialportfolio beträgt 42,7 %. Recycelte Textilmaterialien sind GRS- oder RCS-zertifiziert. Bei EVA und Kautschuk sind wir teilweise auf die Selbstdeklaration der Zulieferer angewiesen, da für einige der in der Schuhproduktion eingesetzten Recyclingverfahren noch keine Zertifizierung existiert. Komponenten oder Zwischenprodukte werden von uns weder eingekauft noch nachverfolgt. Aus diesem Grund ist die Wiederverwendung solcher Komponenten oder Zwischenprodukte für uns kein relevanter Geschäftsvorfall. Verpackungsmaterialdaten basieren auf Daten einer Lebenszyklusanalyse.

Erläuternde Hinweise zu unseren berichteten Materialdaten

Die hier dargestellten Verbrauchsdaten für Produkt- und Verpackungsmaterialien basieren auf den folgenden Berechnungsmethoden und Datenquellen:

- Für adidas Produkte verwendete Materialien: Die Daten des Materialverbrauchs basieren auf den Saisons Frühjahr/Sommer 2024 und Herbst/Winter 2024.
- Verwendet Verpackungsmaterialien: Aufgrund des dezentralen Charakters unseres Vertriebs, ist es schwierig, Primärdaten für Verpackungen zu erheben. Der Verbrauch an Verpackungsmaterial wurde auf Grundlage der Verkaufszahlen aus dem Jahr 2024 (Volumen pro Vertriebskanal) und des durchschnittlichen Verpackungsgewichts pro Produktbereich (basierend auf Primärdaten von 2021) kalkuliert. Das Verhältnis von neuem zu recyceltem Material für Polybeutel basiert auf Primärdaten aus dem Jahr 2021 und der recycelte Anteil für Karton basiert auf der Lebenszyklusanalyse (EU-28: Wellpappe 2018). Das Durchschnittsgewicht für Sekundärverpackungen basieren auf PEFCR. Da wir anerkannte und weit verbreitete Datenquellen und Methoden nutzen, erachten wir unsere Annahmen und Berechnungen für solide. Wir streben jedoch in den kommenden Jahren an, mit der Erhebung von Primärverpackungsdaten für wichtige Teile der Beschaffungskette zu beginnen, um die Genauigkeit für die Zukunft weiter zu verbessern.
- Zum Zwecke der Darlegung der Materialverbrauchsdaten schließt die Bezeichnung ‚nachhaltig‘ bzw. ‚nachhaltiger‘ recycelte und nachhaltig beschaffte Materialien ein.
- **Polyester, Baumwolle, Polyamide, Wolle, synthetische Zellulosefasern, Daunen sowie Leder:** Der Materialverbrauch entstammt dem tatsächlichen Verbrauch, der von unseren Tier-1-Zulieferern in der Stückliste („Bill of Materials“) gemeldet wird sowie den Informationen zur Materialzusammensetzung, die unsere Tier-2-Zulieferern zur Verfügung stellen. Aufgrund der Komplexität der Zusammensetzung von lederbasierten Schuhmodellen, führen wir Kontrollprüfungen des Lederanteils der wichtigsten Schuhmodelle durch. Infolgedessen wenden wir zur Ermittlung des tatsächlichen Lederverbrauchs einen Korrekturfaktor an.
- **Besätze aus Polyester:** Der Materialverbrauch wird in der Kategorie ‚Sonstige synthetische Materialien‘ berichtet.
- **Kautschuk, EVA, PU, TPU, TPR/TPE** und andere **synthetische Polymere** für die unteren Schuhkomponenten: Der Materialverbrauch entstammt dem tatsächlichen Verbrauch, der von unseren Tier-1-Zulieferern in der Stückliste („Bill of Materials“) gemeldet wird. Zusätzlich wird dieser ergänzt durch einen gewissen Anteil an Additiven, der anhand der jeweiligen Polymerrezeptur bestimmt wird.

- **Silica:** Der Materialverbrauch wird anhand eines Anteils, der sich aus der jeweiligen Polymerrezeptur ergibt, ermittelt.

E5-5 – Ressourcenabflüsse

Aktuell gibt es keinen Branchenstandard, der die Grundsätze der Kreislaufwirtschaft für das Design von Bekleidungs- und Schuhprodukten festlegt. Wir verfolgen jedoch bereits einen Ansatz, der darauf abzielt, die Grundsätze der nachhaltigen Ressourcennutzung und die Kreislaufwirtschaft zu berücksichtigen, wo immer dies möglich ist ▶ **SIEHE ABSCHNITT „RICHTLINIEN“ FÜR WEITERE INFORMATIONEN.** Wir werden unseren Ansatz im Laufe der Zeit anpassen, wenn die erwartete Annahme des ESPR und anderer ähnlicher Verordnungen für Klarheit bei den Definitionen und Standards sorgt.

Langlebigkeit, Reparierbarkeit und Recyclingfähigkeit sind bisher in der Bekleidungs- und Schuhindustrie weder gesetzlich definiert noch standardisiert. Ein Grund dafür ist die große Vielfalt an Produkttypen und Geschäftszielen. Im Rahmen der EU-Leitlinien zur Durchführung einer Umweltfußabdruck-Studie für bestimmte Produktgruppen (PEFCR) und der Ökodesign-Verordnung für nachhaltige Produkte (ESPR) arbeiten mehrere Multi-Stakeholder-Arbeitsgruppen an der Definition von Standards in diesen Bereichen. Wir beabsichtigen, unseren Ansatz an diese Vorschriften und Standards anzupassen, sobald sie verfügbar sind.

- Langlebigkeit: Obwohl es derzeit keine durchschnittlichen Kennzahlen oder Standards in der Branche für die Langlebigkeit von Bekleidung und Schuhen gibt, testen wir ständig die Qualität und Leistung unserer Produkte (für weitere Informationen zu unseren Testprotokollen
 - ▶ **SIEHE E5-2 ÜBER LANGLEBIGKEIT.**
- Reparierbarkeit: In der Bekleidungs- und Schuhindustrie gibt es keine durchschnittlichen Kennzahlen oder Standards für die Reparierbarkeit. Die meisten unserer Bekleidungsprodukte können von den Konsument*innen selbst oder von jedem Schneider repariert werden. Unsere Schuhe können von Schuhmachern repariert werden. Einige unserer technischen Schuhe und Sportaccessoires können jedoch aufgrund ihres Designs oder ihrer Konstruktion nicht repariert werden. Für mangelhafte Produkten gewähren wir die gesetzlich vorgeschriebene Garantie. Darüber hinaus haben wir Pilotprojekte für Reparaturdienste für Konsument*innen durchgeführt, um herauszufinden, wie wir unsere Kunden in diesem Bereich besser bedienen können.
 - ▶ **SIEHE E5-2 MAßNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT**
- Wiederverwertbarkeit: Wie bereits in früheren Abschnitten erwähnt, befindet sich die Recyclingtechnologie für Bekleidung und Schuhe noch in einem frühen Stadium der Entwicklung. Aufgrund einer fehlenden standardisierten Definition für Recyclingfähigkeit und der entsprechend fehlenden Infrastruktur (Sammlung, Sortierung und Recycling) ist es derzeit nicht möglich, eine Aussage über die Recyclingfähigkeit unserer Produkte zu tätigen. In der EU gibt es derzeit noch kein etabliertes Verfahren für die Behandlung von Textilabfällen. Einige Länder haben zwar Anstrengungen in diesem Bereich unternommen, aber die derzeitigen Praktiken sind von Land zu Land sehr unterschiedlich. In den meisten Fällen landen Textilien immer noch in gemischten Abfallströmen (z. B. Restmüll in Deutschland), wo sie mit allen anderen Abfallarten vermischt werden. Gemäß der Abfallrahmenrichtlinie²⁵ müssen Textilien ab dem 1. Januar 2025 in allen EU-Ländern in einem separaten Abfallstrom erfasst werden. adidas geht davon aus, dass diese Abfallströme die im Abschnitt E5-4 über den Ressourcenzufluss genannten Materialien enthalten werden.

²⁵ Abfallrahmenrichtlinie: Im Rahmen der Überarbeitung der Abfallrahmenrichtlinie im Jahr 2023 hat die Europäische Kommission einheitliche Regulierungen für die erweiterte Herstellerverantwortung (Extended Producer Responsibility – EPR) für Textilien vorgeschlagen. Diese Initiative zielt darauf ab, eine Wirtschaft zu schaffen, die sich auf die Sammlung, Sortierung, Wiederverwendung und das Recycling von Textilien konzentriert, und gleichzeitig sicherzustellen, dass Produkte im Sinne der Kreislaufwirtschaft gestaltet werden. Um diese Ziele zu erreichen, schlägt die Europäische Kommission vor, einen erheblichen Teil der von den Textilherstellern gezahlten EPR-Beiträge für Maßnahmen zur Abfallvermeidung und zur Vorbereitung von Artikeln für die Wiederverwendung zu verwenden (EC, 2023).

1
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN
UND AKTIONÄRE

2
KONZERNLAGEBERICHT –
UNSER UNTERNEHMEN

3
KONZERNLAGEBERICHT –
UNSER FINANZJAHR

4
**KONZERNLAGEBERICHT –
NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG**

5
KONZERNABSCHLUSS

6
ZUSÄTZLICHE
INFORMATIONEN

Wie in der Tabelle der Verpackungsmaterialien angegeben, verwenden wir nur Einstoffverpackungen, die vollständig recycelbar sind. Alle unsere Papierverpackungen sind recycelbar. Die für Kleidung und bestimmte Accessoires verwendeten LDPE-Polybeutel sind ebenfalls recycelbar.

EU-Taxonomie

Umfang der Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2024

Im Jahr 2020 führte die EU die EU-Taxonomie-Verordnung („Taxonomie“) ein, ein Klassifizierungssystem zur Bestimmung ökologisch nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten, das in den Folgejahren ergänzt und in Teilen überarbeitet wurde. Gemäß der Taxonomie sind wir verpflichtet, den Anteil unseres taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Umsatzes (Umsatzerlöse), unserer Investitionen („CapEx“) und unserer betrieblichen Aufwendungen („OpEx“) für die folgenden sechs Umweltziele offenzulegen:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Bestimmung der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten

Die Kerngeschäftsaktivitäten von adidas, d. h. die Herstellung von Textilien und Schuhen sowie deren Vertrieb über den Groß- und Einzelhandel, bleiben weiterhin außerhalb des Geltungsbereichs der Taxonomie. Daher haben wir auch für 2024 keine umsatzrelevanten taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zu berichten. Wie in den Vorjahren wurden bei adidas sämtliche Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit dem Umweltziel Klimaschutz („Climate Change Mitigation“ – „CCM“) zugeordnet. Diese sind mit unseren klimastrategischen Maßnahmen verknüpft und daher Teil unseres Hebelns zur Dekarbonisierung an unseren eigenen Standorten ▶ **SIEHE ESRS E1:**

- CCM 6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen (einschließlich Leasing von Firmenwagen)
- CCM 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten (z. B. LED-Beleuchtung in Einzelhandelsgeschäften)
- CCM 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden (einschließlich Anmietung von Gebäuden)

Darüber hinaus sind wir verpflichtet, spezifische Informationen über wirtschaftliche Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilem Gas und Kernenergie bereitzustellen. Im Jahr 2024 hat adidas, wie in den Vorjahren, keine wesentlichen Aktivitäten in diesem Bereich durchgeführt.

Bewertung der Taxonomiekonformität der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten

Da sich alle ermittelten taxonomiefähigen Tätigkeiten auf den Erwerb von Vermögenswerten beziehen, die aus potenziell taxonomiekonformen Tätigkeiten hervorgingen, muss die Bewertung der Taxonomiekonformität auf Herstellungsebene erfolgen und hängt somit von der Bereitstellung der relevanten Informationen durch den jeweiligen Drittanbieter ab. Aufgrund des erwarteten Zeit- und Ressourcenaufwands für die Bewertung aller einzelnen Projekte und Posten, die zu den taxonomiefähigen Tätigkeiten beitragen, haben wir der Bewertung der einzelnen Tätigkeiten Priorität eingeräumt, die in

Bezug auf ihren Wert am wesentlichsten und/oder in Bezug auf die Verfügbarkeit der erforderlichen Informationen am ehesten taxonomiekonform sind.

CCM 6.5: Die taxonomiefähigen Tätigkeiten beziehen sich auf das Leasing von adidas Firmenwagen. Gemäß den geltenden technischen Bewertungskriterien gilt ein Fahrzeug mit einer CO₂-Emission von höchstens 50 g/CO₂e/km, als Fahrzeug, das einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz leistet. Bei adidas gilt dies für alle geleasten Elektrofahrzeuge und die meisten Plug-in-Hybridfahrzeuge.

Um das Kriterium ‚Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen‘ („Do No Significant Harm“ – „DNSH“) zu erfüllen, sind, auf der Ebene der Automobilhersteller, eine fundierte Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung durchzuführen, bestimmte Kriterien für die Recyclingfähigkeit und Wiederverwendbarkeit der Fahrzeuge zu erfüllen sowie verschiedene produktbezogene EU-Verordnungen und -Richtlinien zu Grenzwerten für bestimmte gasförmige Emissionen, zur Lärmerzeugung (externes Rollgeräusch) und zum Rollwiderstand von Fahrzeugreifen einzuhalten. Auf der Grundlage der Informationen, die wir von unseren Lieferanten gesammelt haben, um eine vollständige und schlüssige DNSH-Bewertung durchzuführen, können einige unserer geleasten Elektroautos als taxonomiekonform eingestuft werden.

CCM 7.3: Die taxonomiefähigen Tätigkeiten im Jahr 2024 beziehen sich in erster Linie auf die Installation von energieeffizienten Geräten wie LED-Beleuchtung und Heizungs-, Lüftungs- und Klimaanlagen (HLK-Anlagen) in unseren Einzelhandelsgeschäften und Geschäftsgebäuden. Soweit dies mit vertretbarem Aufwand möglich war, wurde die Bewertung der Taxonomiekonformität der zahlreichen einzelnen Projekte anhand der jeweiligen Kriterien in strukturierter Weise durchgeführt. Die taxonomiefähigen Tätigkeiten erfüllen zwar das Kriterium hinsichtlich ‚Wesentlicher Beitrag‘, sind jedoch aufgrund der Nichterfüllung der DNSH-Kriterien nicht als taxonomiekonform anzusehen.

CCM 7.7: Die taxonomiefähigen Tätigkeiten beziehen sich auf die Anmietung von Lager/Distributionszentren, eigenen Einzelhandelsgeschäften und Geschäftsräumen. Die anwendbaren Kriterien ‚Wesentlicher Beitrag‘ und ‚DNSH‘ beziehen sich auf den Primärenergiebedarf des analysierten Gebäudes und die Durchführung einer fundierten Klimarisiko- und Vulnerabilitätsbewertung für den Standort des Gebäudes. Das für adidas hinsichtlich ‚Wesentlicher Beitrag‘ wichtigste Nachweiskriterium ist das Vorhandensein eines Energieausweises der Klasse A. Viele der für eine Anmietung infrage kommenden Gebäude befinden sich jedoch außerhalb der EU, wo diese EU-zentrierte Zertifizierung der Gesamtenergieeffizienz nicht üblich ist und in der Regel andere Standards und Rahmenwerke verwendet werden, die in der Verordnung nicht erwähnt werden (z. B. LEED-Zertifizierung). Da der Anteil der verfügbaren Gewerbeimmobilien, die diesen Energiestandards entsprechen, in unseren Märkten im Allgemeinen gering ist, erfüllen nur wenige infrage kommende taxonomiefähige Anmietungen im Jahr 2024 dieses Kriterium. Dies gilt insbesondere für die taxonomiefähigen Anmietungen von Einzelhandelsgeschäften, da viele Einzelhandelsgeschäfte in Einkaufszentren angesiedelt sind, bei denen adidas nur sehr begrenzten Einfluss auf die Gestaltung und/oder (Um-)Gestaltung der Gebäude hat. Außerdem handelt es sich bei bestimmten taxonomiefähigen Einzelhandelsmietobjekten um historische Gebäude, für die kein Energieausweis der Klasse A erreicht werden kann. Die Klimarisikoanalyse wurde auf Einzelfallbasis durchgeführt, wobei verschiedene Informationsquellen, wie Angaben von Vermietern und/oder unseres Versicherungsanbieters, herangezogen wurden. Darüber hinaus haben wir die Erkenntnisse aus unserer Klimaresilienzanalyse ▶ **SIEHE ESRS E1** genutzt, um die DNSH-Bewertung für einige taxonomiefähige Gebäude durchzuführen. Für die Mehrzahl der bewerteten Gebäudeanmietungen waren nicht alle Informationen verfügbar, die für eine vollständige und abschließende Bewertung gemäß der in der Verordnung geforderten Methodik und in dem dort vorgeschriebenen Umfang erforderlich gewesen wären. Im Ergebnis haben wir einen hochwertigen Leasingvertrag im Zusammenhang mit der Eröffnung eines großen Distributionszentrums in Norditalien, der den Kriterien der Taxonomiekonformität entspricht und somit einen Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels leistet. Für die an diesem Standort

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHР	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

identifizierten Klimarisiken haben wir, soweit wirtschaftlich sinnvoll, risikomindernde Maßnahmen umgesetzt. Das verbleibende Restrisiko ist durch unseren Versicherungsschutz finanziell angemessen abgedeckt. Darüber hinaus haben wir einige taxonomiefähige Leasingverträge für Einzelhandelsgeschäfte und Geschäftsräume, die das Kriterium ‚Wesentlicher Beitrag‘ erfüllen.

Mindestschutz

Die Erfüllung der Vorgaben in Bezug auf den Mindestschutz ist ebenfalls Teil der Kriterien für die Taxonomiekonformität. Der Zweck dieses Kriteriums besteht darin, zu verdeutlichen, dass taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten nur dann ökologisch nachhaltig sein können, wenn sie unter Bedingungen stattfinden, die sozialen Normen und bestimmten Mindeststandards der Unternehmensführung entsprechen. In diesem Zusammenhang müssen Unternehmen geeignete Prozesse und Verfahren nachweisen, um negative Auswirkungen auf oder Verstöße gegen die folgenden vier spezifischen Themen zu vermeiden: Achtung der Menschenrechte (einschließlich Arbeitsrechte), Steuern, Korruption/Bestechung und fairer Wettbewerb.

adidas verfolgt einen unternehmensweiten Ansatz, um den Mindestschutz in den Bereichen ‚Achtung der Menschenrechte‘, ‚Steuern‘, ‚Korruption/Bestechung‘ und ‚fairer Wettbewerb‘ zu gewährleisten. Unsere Fachexpert*innen aus den Bereichen Soziales und Umwelt, Steuern und Recht bewerteten dafür, inwieweit die hier erwähnten Governance-Standards und Rahmenwerke bereits in den bestehenden adidas Richtlinien (z. B. Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte), Standardbetriebsverfahren (z. B. adidas Fair-Play-Verhaltenskodex) sowie im adidas Compliance-Managementsystem verankert sind.

Wie im Jahr 2023 bestätigte unsere Bewertung für das Geschäftsjahr 2024, dass die taxonomiefähigen Tätigkeiten in einer Weise durchgeführt wurden, die den Mindestschutz vollständig erfüllen. Zur Sicherstellung der kontinuierlichen Einhaltung dieser Standards, halten wir strenge interne Richtlinien und Kontrollmechanismen ein.

Weitere Einzelheiten über die Erfüllung der entsprechenden Kriterien durch adidas sind in diesem Geschäftsbericht zu finden:

- Menschenrechte und Arbeitsrechte ▶ [SIEHE SOZIALE AUSWIRKUNGEN \(ESRS S1-S4\)](#)
- Besteuerung ▶ [SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT](#)
- Korruption/Bestechung ▶ [SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT](#)
- Fairer Wettbewerb ▶ [SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT](#)

Ermittlung und Meldung von Taxonomie-KPIs

Umsatz-KPI: Die Umsatzerlöse gemäß der Taxonomie (Nenner des Umsatz-KPI) entsprechen unseren Umsatzerlösen, wie sie im Konzernabschluss in diesem Bericht ausgewiesen sind. Im Jahr 2024 beträgt der Umsatz 23.683 Mio. € (2023: 21.427 Mio. €). Die für adidas als taxonomiefähig identifizierten Tätigkeiten sind nicht umsatzbezogen, was zu einem Zählerwert von ‚0‘ und dementsprechend zu einem Umsatz-KPI von 0 % taxonomiefähigem Umsatz und 100 % nicht-taxonomiefähigem Umsatz führt. ▶ [SIEHE GEWINN- UND VERLUST-RECHNUNG](#)

CapEx-KPI: Im Vergleich zu den in diesem Bericht angegebenen Investitionen von 540 Mio. € ergibt die Taxonomiedefinition von ‚CapEx‘ (Nenner des ‚CapEx-KPI‘) bei adidas einen Gesamtwert von 1.767 Mio. € (2023: 838 Mio. €). Der Nenner umfasst, wie in der Taxonomie definiert und in diesem Bericht offengelegt, Zugänge zu Gebäuden, technischen Anlagen und Maschinen, anderen Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung, Nutzungsrechten und sonstigen immateriellen Vermögenswerten vor

Abschreibungen und Neubewertungen. Um den Zähler des CapEx-KPI zu berechnen, haben wir die Zugänge in Bezug auf die ermittelten taxonomiefähigen Tätigkeiten, wie oben beschrieben, analysiert. Dabei haben wir verschiedene Kontrollmaßnahmen wie Plausibilitätsprüfungen und Abgleiche durchgeführt, um eine Doppelerfassung von Zugängen zu vermeiden. Insgesamt beläuft sich der entsprechende Zähler des taxonomiefähigen CapEx-KPI auf 1.243 Mio. € (2023: 344 Mio. €), woraus sich ein CapEx-KPI von 70 % taxonomiefähigen und 30 % nicht-taxonomiefähigen CapEx ergibt. Ein Großteil der taxonomiefähigen CapEx im Jahr 2024 (96 %) bezieht sich auf die Anmietung von Gebäuden (Abschnitt 7.7 der Delegierten Verordnung) in Höhe von 1.192 Mio. €, 26 Mio. € der taxonomiefähigen CapEx beziehen sich auf die Installation energieeffizienter Geräte (Abschnitt 7.3 der Delegierten Verordnung) und die verbleibenden 25 Mio. € auf das Leasing von Firmenwagen (Abschnitt 6.5 der Delegierten Verordnung). Während insgesamt 618 Mio. € der taxonomiefähigen CapEx das Kriterium für einen wesentlichen Beitrag erfüllen, sind 579 Mio. € der taxonomiefähigen CapEx als taxonomiekonform ausgewiesen. Zusammenfassend beläuft sich der entsprechende Zähler des taxonomiekonformen CapEx-KPI auf 579 Mio. €. Es ergibt sich somit ein CapEx-KPI von 33 % taxonomiekonformen und 37 % nicht-taxonomiekonformen CapEx (2023: 1 % taxonomiekonforme und 40 % nicht-taxonomiekonforme CapEx).

► SIEHE BILANZ UND KAPITALFLUSSRECHNUNG

OpEx-KPI: Die Definition von OpEx gemäß der Taxonomie bezieht sich auf Ausgaben für Forschung und Entwicklung, kurzfristige Mietverträge, Wartungs- und Reparaturkosten sowie bestimmte sonstige Ausgaben. Im Jahr 2024 ergibt sich daraus für adidas ein Gesamtwert von 954 Mio. € (Nenner des „OpEx-KPI“) (2023: 969 Mio. €) im Vergleich zu den in diesem Bericht ausgewiesenen 23.683 Mio. € Umsatzerlösen und 10.945 Mio. € „OpEx“. Im Kontext unseres Geschäftsmodells, das aus dem Design, der Entwicklung, der Produktion und der Vermarktung einer breiten Palette von Performance- und Sport-Lifestyle-Produkten besteht, halten wir den Wert des Nenners des „OpEx-KPI“ gemäß der Taxonomie für unwesentlich. Infolgedessen und in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der Verordnung geben wir den Zählerwert unserer taxonomiefähigen OpEx-KPI mit 0 € (2023: 0 €) an. Daher können in diesem Bericht keine weiteren Angaben zur Konformität der taxonomiefähigen OpEx gemacht werden.

Taxonomiefähiger Umsatz, CapEx und OpEx für das Jahr 2024

in Mio. €	Gesamt	taxonomie-fähig	%	wesentlicher Beitrag	%	taxonomie-konform	%	nicht taxonomie-fähig	%
Umsatz	23.683	-	-	-	-	-	-	-	-
CapEx	1.767	1.243	70	618	35	579	33	523	30
CCM 6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	25	25	1	6	0	3	0	-	-
CCM 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	26	26	1	26	1	-	-	-	-
CCM 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden (einschließlich Anmietung von Gebäuden)	1.192	1.192	67	586	34	576	33	-	-
OpEx	954	-	-	-	-	-	-	-	-

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Taxonomiefähiger Umsatz, CapEx und OpEx für das Jahr 2023

in Mio. €	Gesamt	taxonomie-fähig	%	wesentlicher Beitrag	%	taxonomie-konform	%	nicht taxonomie-fähig	%
Umsatz	21.427	-	-	-	-	-	-	-	-
CapEx	838	344	41	44	5	7	1	494	59
CCM 6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	16	16	2	6	1	-	-	-	-
CCM 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	22	22	3	22	3	-	-	-	-
CCM 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden (einschließlich Anmietung von Gebäuden)	306	306	37	16	2	7	1	-	-
OpEx	969	-	-	-	-	-	-	-	-

Weitere Informationen zu den Taxonomie-KPIs gemäß Anhang II der Delegierten Verordnung finden sich in diesem Geschäftsbericht. ▶ [SIEHE EU-TAXONOMIE-TABELLEN](#)

Die EU-Taxonomie ist unseres Erachtens ein potenziell wertvolles Instrument, das uns dabei helfen kann, unsere Nachhaltigkeitsziele im Laufe der Zeit zu validieren und anzupassen, vorausgesetzt, dass unsere Kerngeschäftsaktivitäten als taxonomiefähiger Beitrag zu den Umweltzielen anerkannt werden und eine einheitliche Auslegung aller für adidas relevanten Aspekte entwickelt wird. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts bleibt es weiterhin unklar, ob dies in absehbarer Zeit der Fall sein wird.

Eigene Belegschaft

Unsere Beschäftigten sind der Schlüssel zum Erfolg unseres Unternehmens. Wir wollen eine Kultur schaffen, in der ihre Leistung, ihr Wohlbefinden und ihre persönliche Entwicklung gestärkt wird, unterstützt durch unsere sechs Werte – Mut, Verantwortung, Innovation, Teamplay, Respekt und Integrität – in allen unseren Personalrichtlinien und -prozessen. Dies wird sich deutlich auf Markenattraktivität, Konsumenten- und Kundenzufriedenheit und letztendlich unsere Ergebnisse auswirken.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Auswirkungen

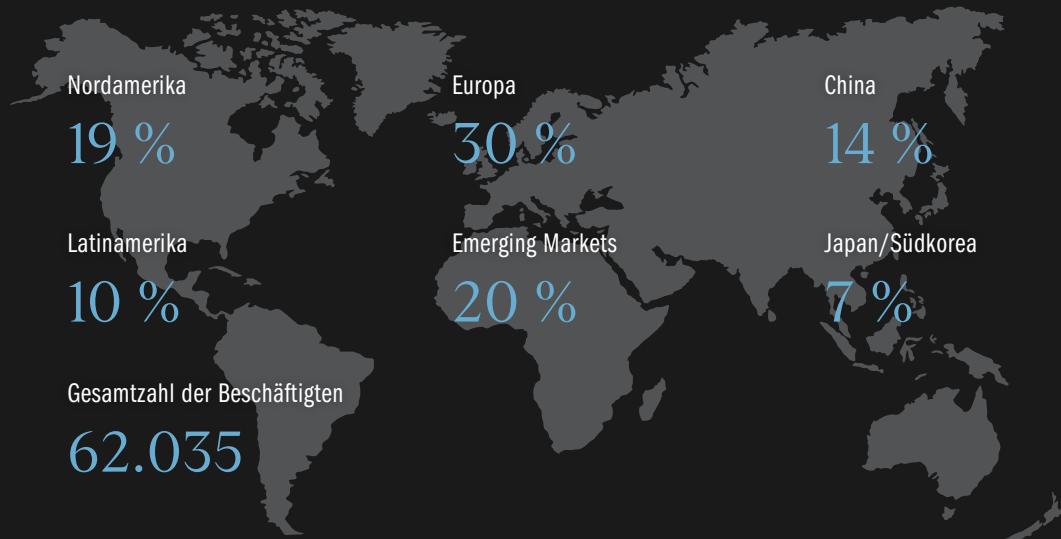
- Vielfalt – Bereitstellen eines inklusiven Arbeitsumfelds mit fairen Chancen für alle
- Sichere Arbeitsplätze
- Ermöglichen flexibler Arbeitszeiten und Optionen bezüglich Arbeitsort
- Zahlen einer angemessenen Vergütung

Risiken

- Gesundheit und Sicherheit – Nicht-einhaltung von Arbeitsschutzgesetzen/-vorschriften
- Schulung und Kompetenzentwicklung – unzureichende Schulung und Entwicklung können zu einer höheren Personalfluktuation führen

Kennzahlen

Zahl der Beschäftigten nach Region



Geschlechteraufteilung



Anzahl der Nationalitäten

175

Maßnahmen

Wir haben zahlreiche laufende Initiativen und investieren beträchtlich in das Management wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit unserer eigenen Belegschaft.

Arbeitsbedingungen

- Flexible Arbeitsoptionen, z. B. Remote-Arbeit bis zu 40 %, zehn Tage pro Jahr Arbeiten von einem anderen Ort als dem eigenen Büro
- Wettbewerbsfähige Vergütungsprogramme
- Sichere Arbeitsplätze
- Förderung von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (DEI)
- Angebote für Schulungen und Kompetenzentwicklung

Ziele

Unser Geschäftsmodell basiert im Wesentlichen auf Humankapital, das aus qualifizierten und kreativen Mitarbeitenden besteht. Daher ist die Förderung hervorragender Arbeitsbedingungen von entscheidender Bedeutung. Durch die Festlegung abgestimmter und messbarer Ziele wollen wir dieses Ziel erreichen.

Globales Ziel bezüglich gleicher Entlohnung

Unser Ziel ist es, Lohnunterschiede zu erkennen und zu überwachen und konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um diese zu beseitigen. Wir beabsichtigen, dies weltweit in allen Ländern mit adidas Beschäftigten zu tun, in Übereinstimmung mit, aber nicht unbedingt beschränkt auf den Geltungsbereich der europäischen Richtlinien.

Frauen in Führungspositionen¹

Status 2024	Globales Ziel
41 %	50 %

¹ Director-Ebene (M2) und höher.

Ziel bezüglich Sicherheit und Gesundheit

adidas legt KPIs fest, um die Fortschritte unserer Arbeitsschutzrichtlinie zu erfüllen und zu verfolgen, mit dem Ziel, arbeitsbedingte Vorfälle zu minimieren.

Konzepte

Wir haben eine Reihe von Richtlinien, Leitlinien und Standardbetriebsverfahren eingeführt, die unseren Ansatz gegenüber unserer eigenen Belegschaft in unserer Geschäftstätigkeit und unserem Management verankern. Einen Überblick über diese Konzepte sind im themenbezogenen Standard S1 zu finden.

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Unsere Beschäftigten sind der Schlüssel zum Erfolg unseres Unternehmens. Ihre Leistung, ihr Wohlbefinden und ihre persönliche Entwicklung nehmen maßgeblich Einfluss auf die Reputation unserer Marke, die Zufriedenheit unserer Konsument*innen und letztendlich unsere Ergebnisse. In unserer Roadmap zum Erfolg heben wir den Fokus auf unsere eigene Belegschaft als Grundpfeiler hervor, der uns in den kommenden Jahren leiten wird.

Wir wollen eine Kultur schaffen, in der die Erfahrung, das Wohlbefinden und die Leistung unserer Mitarbeitenden wertgeschätzt werden. Um zur Erreichung dieses Ziels beizutragen, stützen wir uns in allen Personalrichtlinien und -prozessen, einschließlich der Art und Weise, wie wir Beschäftigte einstellen, befördern und ihre Leistung bewerten, auf unsere sechs adidas Werte – Mut, Verantwortung, Innovation, Teamplay, Integrität und Respekt (Courage, Ownership, Innovation, Team Play, Integrity, and Respect). Diese Werte sind eng mit unserer Unternehmenskultur verknüpft und bilden die Essenz unserer Identität. Sie unterstreichen die Verhaltensweisen und Mindsets, die wir an unseren Kolleg*innen schätzen, repräsentieren die Einstellung, die wir bei unserem Gegenüber sehen wollen, und helfen uns, Spitzenleistungen zu erzielen. Diese Werte bilden auch die Grundlage unseres Rahmenwerks zu Führung „Leadership³“, das auf neun Kernkompetenzen basiert, die in drei Schlüsselbereiche unterteilt sind: Excel, Empower und Elevate. Diese dienen Führungskräften als Leitfaden, um die Leistung zu fördern, integrative Teams aufzubauen und Innovationen zu ermöglichen.

Die Grundlage unseres Geschäftsmodells ist Humankapital, das aus qualifizierten und kreativen Menschen besteht. Daher sind die Förderung hervorragender Arbeitsbedingungen sowie die Unterstützung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen für uns von wesentlicher Bedeutung. Dazu gehören die Gewährleistung sicherer Arbeitsplätze, die Förderung einer gesunden Work-Life-Balance mit flexiblen und fairen Arbeitszeiten, die Förderung des Engagements und der Entwicklung der Mitarbeitenden, die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfeldes für alle Beschäftigten auf eine Weise, die nicht ausgrenzend und diskriminierend ist, die Nutzung der Talente aller und das Angebot einer wettbewerbsfähigen und angemessenen Vergütung und Zusatzleistungen. Diese Faktoren sind entscheidend für die Gewinnung und Bindung von Spitzenkräften, was wiederum eine hohe Produktqualität und die Fähigkeit zur Erfüllung der Kundenanforderungen gewährleistet.

Unser fortwährender Fokus auf unsere Mitarbeitenden lässt sich durch unsere Prioritäten in Bezug auf die Schaffung eines gleichen Spielfelds für alle, Führung und Leistung weiter erklären. Innerhalb dieser Säulen richten wir den Fokus unserer Bemühungen im Bereich Team und Kultur auf die folgenden Schwerpunkte:

- „DEI“ gesetzeskonform noch tiefer in unsere Prozesse in Bezug auf Talente und unserer Kultur verankern.
- Talente rekrutieren, weiterentwickeln und im Unternehmen halten.
- Führungskräfte entwickeln, die als inspirierende Vorbilder dienen.
- Ein erstklassiges Mitarbeitererlebnis schaffen.
- Eine Mentalität des kontinuierlichen Lernens etablieren.
- Individuelle und Teamleistung anerkennen und honorieren.

Die Interessen, Ansichten und Rechte unserer Mitarbeitenden sind uns sehr wichtig. Wir tauschen uns über verschiedene Kanäle und Veranstaltungen mit ihnen aus, um unseren Fokus auf unsere Belegschaft und unsere Roadmap zum Erfolg kontinuierlich anzupassen.

SBM-3 - Eigene Belegschaft und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesent- liche IROs	Ein- stufung	Zeit- horizont	Wert- schöpf- ungs- kette	Beschreibung
Sichere Arbeitsplätze	Positive Aus-wirkung	Tat-sächlich	n.a.	Eigene Standorte	Die Bereitstellung eines sicheren Arbeitsumfelds für die Beschäftigten trägt zu einer höheren Produktivität, zum Wohlbefinden (einschließlich der geistigen und körperlichen Gesundheit) und zur finanziellen Stabilität bei. Beschäftigte in Corporate-Funktionen, in Distributionszentren und in Retail.
Arbeitszeit	Positive Aus-wirkung	Tat-sächlich	n.a.	Eigene Standorte	Die Bereitstellung flexibler und fairer Arbeitszeiten und Regelungen für die Beschäftigten fördert aktiv das Wohlbefinden (einschließlich der geistigen und körperlichen Gesundheit) und die Work-Life-Balance. Beschäftigte in Corporate-Funktionen.
An-gemessene Vergütung	Positive Aus-wirkung	Tat-sächlich	n.a.	Eigene Standorte	Eine angemessene Entlohnung wirkt sich positiv auf die finanzielle Sicherheit und Stabilität der Beschäftigten aus und trägt zum allgemeinen Wohlbefinden und zur Motivation bei.
Ver-einigungs-freiheit	Positive Aus-wirkung	Tat-sächlich	n.a.	Eigene Standorte	Grundlegende Menschen- und Arbeitsrechte wirken sich positiv auf die Fähigkeit der Beschäftigten aus, ihre Rechte zu schützen und durchzusetzen und ihre Ansichten und Interessen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen auf institutioneller Ebene zu vertreten.
Tarifver-handlungen	Positive Aus-wirkung	Tat-sächlich	n.a.	Eigene Standorte	Die Unterstützung der Arbeitnehmervertretungen (z. B. Gewerkschaften) erhöht die Möglichkeiten der Beschäftigten, mit den Arbeitgeberverbänden günstigere Vergütungs- und Arbeitszeitpakete auszuhandeln.
Vereinbar-keit von Berufs- und Privatleben	Positive Aus-wirkung	Tat-sächlich	n.a.	Eigene Standorte	Sofern die Aufgaben dies zulassen, ermöglichen flexible Arbeitszeiten und hybrides Arbeiten den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Negative Aus-wirkung	Tat-sächlich	n.a.	Eigene Standorte	Negative Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit beeinträchtigen die Fähigkeit eines Mitarbeitenden, gute Leistungen am Arbeitsplatz zu erbringen.
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Risiko	n.a.	Kurz-fristig	Eigene Standorte	Die Nichteinhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, wie z. B. im Zusammenhang mit dem Coronavirus oder Sicherheitsmaßnahmen in unseren Betrieben, kann für adidas rechtliche Sanktionen, Todesfälle und Rufschädigungen nach sich ziehen, insbesondere wenn Verantwortlichkeiten unklar sind oder das Bewusstsein dafür fehlt.

SBM-3 - Eigene Belegschaft und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesent- liche IROs	Ein- stufung	Zeit- horizont	Wert- schöpf- ungs- kette	Beschreibung
Gleichstel- lung der Ge- schlechter und Entgelt- gleichheit	Negative Aus- wirkung	Tat- sächlich	n.a.	Eigene Stand- orte	Eine ungerechte und ungleiche Behandlung von Beschäftigten führt zu finanziellen Nachteilen für Einzelne und wirkt sich negativ auf ihre Karrierechancen und ihr Engagement aus.
Schulung und Kompetenz- entwicklung	Positive Aus- wirkung	Tat- sächlich	n.a.	Eigene Stand- orte	Schulungsmaßnahmen wirken sich positiv auf das Engagement, die Qualifikationen, die berufliche Entwicklung und die Karrierechancen unserer Mitarbeitenden aus.
Schulung und Kompetenz- entwicklung	Negative Aus- wirkung	Poten- ziell	Lang- fristig	Eigene Stand- orte	Ein Mangel an Schulungen und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung kann zu einem niedrigeren Engagement und niedrigeren Qualifikationen der Beschäftigten führen und die Karrierechancen behindern.
Schulung und Kompetenz- entwicklung	Risiko	n.a.	Kurz- fristig	Eigene Stand- orte	Da wir auf eine talentierte und qualifizierte Belegschaft angewiesen sind, kann eine unzureichende Schulung und Weiterentwicklung zu einer höheren Personalfluktuation und zum Verlust wichtiger Beschäftigter und Fähigkeiten führen, was wiederum Produktivitätsverluste, Unterbrechungen wichtiger Geschäftsaktivitäten, eine suboptimale Unternehmensleistung und höhere Kosten zur Folge hat.
Schulung und Kompetenz- entwicklung	Chance	n.a.	Mittel- fristig	Eigene Stand- orte	Um seine strategischen Ziele zu erreichen, ist adidas auf die Fähigkeiten und Fertigkeiten seiner Mitarbeitenden und Führungskräfte angewiesen. Wenn es adidas gelingt, eine vielfältige, inklusive und talentierte Belegschaft aufzubauen, die eine Kultur des Vertrauens, der Kreativität und der Innovation pflegt, kann das Engagement der Beschäftigten steigen.
Beschäf- tigung und Inklusion von Menschen mit Behinder- ungen	Negative Aus- wirkung	Tat- sächlich	n.a.	Eigene Stand- orte	Unzureichende Beschäftigungsmöglichkeiten und Karrierechancen für Menschen mit Behinderungen wirken sich negativ auf das allgemeine Engagement der Beschäftigten aus, da diese ein inklusiveres Arbeitsumfeld erwarten.
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung	Negative Aus- wirkung	Tat- sächlich	n.a.	Eigene Stand- orte	Belästigung und Gewalt wirken sich negativ auf die psychische und physische Gesundheit aller Mitarbeitenden aus. Speziell Beschäftigte im Einzelhandel können aufgrund von externen Vorfällen wie kriminelle Aktivitäten (z. B. Überfälle auf Geschäfte) beeinträchtigt werden.
Vielfalt	Positive Aus- wirkung	Tat- sächlich	n.a.	Eigene Stand- orte	Ein inklusives Arbeitsumfeld und faire Chancen für den Einzelnen tragen dazu bei, dass sich die Mitarbeitenden zugehörig und einbezogen fühlen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

SBM-3 - Eigene Belegschaft und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesent- liche IROs	Ein- stufung	Zeit- horizont	Wert- schöpf- ungs- kette	Beschreibung
Vielfalt	Negative Aus-wirkung	Poten-zialiell	Lang-fristig	Eigene Stand-orste	<p>Unbewusste und bewusste Voreingenommenheiten in unseren Systemen und Praktiken können sich negativ auf die berufliche Entwicklung und die persönliche Gesundheit der Beschäftigten auswirken.</p>
Vielfalt	Chance	n.a.	Mittel-fristig	Eigene Stand-orste	<p>adidas ist bestrebt, Mitarbeitende und Führungskräfte mit allen Hintergründen zu entwickeln, die in der Lage sind, ein inklusives Arbeitsumfeld für all Mitarbeitenden zu erhalten, das niemanden ausschließt und nicht diskriminierend ist und eine Kultur des Vertrauens, der denkerischen Vielfalt, Kreativität und Innovation zu pflegen. Diese Entwicklung kann zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation sowie zu mehr Innovation führen, was die Fähigkeit von adidas verbessern würde, seine Strategie umzusetzen und seine finanziellen Ziele zu erreichen.</p>
Vielfalt	Risiko	n.a.	Kurz-fristig	Eigene Stand-orste	<p>Um seine strategischen Ziele zu erreichen, ist adidas auf die Fähigkeiten und Fertigkeiten seiner Mitarbeitenden und Führungskräfte angewiesen. Wenn es adidas nicht gelingt, weiterhin ein inklusives Arbeitsumfeld zu entwickeln, das niemanden ausschließt und nicht diskriminierend ist, sowie eine Kultur des Vertrauens, der Gedankenvielfalt, Kreativität und Innovation fördert, könnte dies zu einer niedrigeren Zufriedenheit und einem niedrigeren Engagement der Mitarbeitenden führen. Infolgedessen würde adidas seine Fähigkeit gefährden, seine Strategie umzusetzen und seine finanziellen Ziele zu erreichen.</p>

Wir gehen nicht davon aus, dass die dargestellten Risiken im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft zu zusätzlichen bedeutenden Risiken und Chancen für die Prognose für das Geschäftsjahr 2025 führen werden, die über die Erläuterungen im Risiko- und Chancenbericht hinausgehen.

Alle Mitarbeitenden der eigenen Belegschaft von adidas, die wesentlich betroffen sein können, sind in unserer Offenlegung gemäß ESRS 2 abdeckt.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Mitarbeitende, die von wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit der Belegschaft betroffen sind
Mitarbeitende – alle im Unternehmen beschäftigte Personen:

- **Corporate:** Mitarbeitende, die in Abteilungen wie Design, Marketing, Finance, Research and Development, Procurement, Human Resources (HR) usw. an allen weltweiten Unternehmensstandorten arbeiten.
- **Einzelhandel:** Mitarbeitende im Back Office (Verwaltungs- und Managementtätigkeiten) sowie Beschäftigte in Einzelhandelsgeschäften mit direktem Kundenkontakt (Verkaufsraum, Personal, Kassierer, usw.).
- **Distributionszentren (DCs):** Mitarbeitende im Back Office (Verwaltungs- und Managementtätigkeiten) sowie Beschäftigte, die in den Distributionszentren arbeiten.

Externe Belegschaft – nicht angestellte Beschäftigte:

Die externe Belegschaft kann in zwei Kategorien unterteilt werden: Kontingentbeschäftigung und Dienstleistungsbeschaffung. Jeder dieser beiden Unterzweige hat spezifische Merkmale, die nachfolgend näher erläutert werden:

- **Kontingentbeschäftigte:** Personen, die für eine bestimmte Position oder auf Projektbasis vermittelt werden. Es gibt zwei verschiedene Arten von Kontingentbeschäftigten:
 - **Zeitarbeitnehmer*innen:** Personen, die von Zeitarbeitsfirmen beschäftigt werden, um vorübergehend in anderen Unternehmen eingesetzt zu werden. Zeitarbeitnehmer*innen erfüllen interne Aufgaben bei adidas und werden direkt von adidas Mitarbeitenden beaufsichtigt und geführt.
 - **Einzelne Zulieferer/Fachkräfte/angestellte Berater:** Als Expert*innen auf ihrem Gebiet beraten diese Personen Unternehmen innerhalb ihres Fachgebiets; im Gegensatz zu Zeitarbeitnehmer*innen arbeiten sie jedoch in der Regel unabhängig und bieten Anleitung und Beratung in strategischen, rechtlichen, finanziellen oder anderen Angelegenheiten.
- **Dienstleistungsbeschaffung:** Im Bereich der Dienstleistungsbeschaffung sind externe Dienstleister Unternehmen, die personenbezogene Dienstleistungen für ein Unternehmen selbstständig, haftbar und eigenverantwortlich erbringen. Dazu gehören technische Beratungsunternehmen, spezialisierte Dienstleister, Marketingagenturen und Wartungsunternehmen. Sie werden in der Regel mit der Durchführung projektbezogener Arbeiten auf Grundlage einer vertraglichen Vereinbarung beauftragt, die häufig als Leistungsbeschreibung (SOW; Statement of Work) bezeichnet wird.

Unsere Beschäftigten sind aufgrund der Art ihrer Tätigkeit in unterschiedlichem Maße von wesentlichen positiven und negativen Auswirkungen betroffen:

SBM-3 – Wesentliche negative Auswirkungen – systemisch oder individuell

Unterthema	Wesentliche negative Auswirkungen – systemisch oder individuell
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Individuell – aufgrund von Vorfällen am Arbeitsplatz, die mit physischer Gewalt, Arbeitsunfällen oder dem Umgang mit gefährlichen Stoffen zusammenhängen könnten.
Gleichstellung der Geschlechter und Entgeltgleichheit	Systemisch – in Ländern mit einer restriktiveren Gesetzgebung in Bezug auf die Beschäftigung von Frauen besteht ein höheres Risiko für Entgeltungleichheit und eine geringere Vielfalt in der Belegschaft.
Schulung und Kompetenzentwicklung	Systemisch – aufgrund der länder- und funktionsübergreifenden Verfügbarkeit von Schulungs- und Kompetenzentwicklungsangeboten.
Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Systemisch – aufgrund von Inklusion bei der Einstellung und der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz.
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung	Individuell – aufgrund von Vorfällen am Arbeitsplatz, die mit körperlicher Gewalt zwischen Mitarbeitenden oder zwischen nicht angestellten Beschäftigten und Kunden zusammenhängen können.
Vielfalt	Systemisch – in Ländern mit einer restriktiveren Gesetzgebung in Bezug auf die LGBTQIA+ Community und die Beschäftigung von Frauen oder mit restriktiveren Einwanderungsgesetzen besteht ein höheres Risiko für eine geringere Vielfalt.

Es wird erwartet, dass das Geschäftsmodell von adidas nur langfristig durch den Klimawandel beeinträchtigt wird, wie im Kapitel E1-1 Klimawandel beschrieben. Die meisten unserer Umweltauswirkungen entstehen in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette. Unsere Bemühungen zur Verringerung der Umweltauswirkungen konzentrieren sich daher in erster Linie auf den verstärkten Einsatz von grüner Energie in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette, die Entwicklung neuer Materialien und die Umstellung des bestehenden Materialmixes auf umweltschonendere Materialien. Wir rechnen im Rahmen unserer Reaktion auf den Klimawandel nicht mit Restrukturierungen oder dem Verlust von Arbeitsplätzen. Vielmehr sehen wir im Übergang zu einem umweltfreundlicheren Betrieb eine potenzielle Chance, neue Arbeitsplätze zu schaffen und unsere eigene Belegschaft in Umweltfragen zu schulen.

adidas hat die folgenden Personen mit besonderen Merkmalen, die in bestimmten Kontexten arbeiten oder bestimmte Tätigkeiten ausüben und einem höheren Risiko ausgesetzt sein könnten, identifiziert und erkennt diese an:

- Unterrepräsentierte Gruppen in allen Bereichen, insbesondere in höheren Positionen (Director-Ebene und höher). Dazu gehören Frauen, diverse ethnische Gruppen, die LGBTQIA+ Community, Beschäftigte mit Behinderungen (offensichtliche und nicht offensichtliche) sowie pflegende Angehörige von Kindern und älteren Menschen.
- Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden, bei denen ein höheres Risiko besteht, dass sich negative Auswirkungen in Bezug auf die Themen sichere Arbeitsplätze und angemessene Entlohnung ergeben. Das gilt insbesondere bei Beschäftigten in den Distributionszentren oder im Einzelhandel aufgrund der Saisonalität des Geschäfts. In geringerem Maße gilt dies auch für Zeitarbeitnehmer*innen in denselben Bereichen.
- Beschäftigte im Einzelhandel, die in belebten städtischen Gebieten arbeiten und häufiger Gewalt ausgesetzt sind, da ihr Arbeitsplatz Kund*innen und der Öffentlichkeit offen zugänglich ist.

- Beschäftigte im Einzelhandel und in den Distributionszentren, die aufgrund der physischeren Natur ihrer Arbeit im Vergleich zu Beschäftigten in Corporate-Funktionen einem höheren Risiko körperlicher Schäden wie Arbeitsunfällen ausgesetzt sind.
- Beschäftigte in Ländern mit rechtlichen Beschränkungen oder Hindernissen für die Teilhabe von Frauen oder unterrepräsentierten Gruppen (z. B. Visabeschränkungen) am Erwerbsleben, die sich negativ auf die Gleichstellung der Geschlechter oder die Vielfalt auswirken können.

Wir haben zudem Risiken und Chancen identifiziert, die sich auf bestimmte Personengruppen und nicht auf die gesamte Belegschaft beziehen:

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen auf Beschäftigtengruppen

Unterthemen	Corporate/Einzelhandel/ Distributionszentren	Nicht angestellte Beschäftigte
Sichere Arbeitsplätze	Die Arbeitsplatzsicherheit hat eine größere wesentliche positive Auswirkung auf Corporate-Beschäftigte, ist aber aufgrund der Saisonalität des Personalbedarfs weniger bedeutsam für Beschäftigte in den Distributionszentren und im Einzelhandel.	Die Volatilität der Nachfrage trägt dazu bei, dass nicht angestellte Beschäftigte mit unvorhersehbareren Beschäftigungsbedingungen konfrontiert werden oder im Vergleich zu Beschäftigten Verträge mit kurzer oder befristeter Laufzeit erhalten.
Arbeitszeit	Die Arbeitszeit wirkt sich positiver auf Corporate-Beschäftigte aus, die flexiblere Arbeitsmöglichkeiten haben, während die Beschäftigten im Einzelhandel und der Distributionszentren vor Ort arbeiten. Die Arbeitszeiterfassung ist im Einzelhandel und in den Distributionszentren einfacher, da sie über ein System zum Check-in und Check-out erfolgt, während die Zeiterfassung der Beschäftigten in Corporate-Funktionen auf Vertrauen basiert und online erfolgt.	Die positive Auswirkung ist bei nicht angestellten Beschäftigten geringer, da sie der Arbeitszeiterfassung und den Leistungen ihres direkten Arbeitgebers unterliegen.
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Die tatsächliche positive Auswirkung auf die Beschäftigten, insbesondere auf die Beschäftigten in Corporate-Funktionen, die nicht im Schichtdienst arbeiten, ergibt sich aus der Verfügbarkeit flexibler Arbeitszeiten und der Remote-Work-Möglichkeit.	Die positive Auswirkung ist bei nicht angestellten Beschäftigten geringer, da sie der Arbeitszeiterfassung und den Leistungen ihres direkten Arbeitgebers unterliegen.
Angemessene Vergütung	Dieses Thema ist für Mitarbeitende in den Corporate-Funktionen weniger relevant, hat aber positive Auswirkungen. Wo die positiven Auswirkungen noch nicht so ausgeprägt sind, ist bei Einzelhandels- und DC-Mitarbeitern, deren Gehälter vergleichsweise niedriger sind als die in Corporate-Funktionen.	Möglicherweise andere Auswirkung, da nicht angestellte Beschäftigte den Konditionen ihres direkten Arbeitgebers unterliegen.
Vereinigungs- freiheit	Keine Differenzierung aufgrund des gemeinsamen Rahmens.	Geringere wesentliche Auswirkung, da nicht angestellte Beschäftigte den Konditionen ihres direkten Arbeitgebers unterliegen.
Tarifver- handlungen	Keine Differenzierung aufgrund des gemeinsamen Rahmens.	Geringere wesentliche Auswirkung, da nicht angestellte Beschäftigte den Konditionen ihres direkten Arbeitgebers unterliegen.
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Arbeitsschutz ist ein höheres Risiko für Beschäftigte in den Distributionszentren und im Einzelhandel, da sie aufgrund der physischen Natur ihrer Arbeit potenziellen Unfällen oder Gefahrstoffen ausgesetzt sind.	Für nicht angestellte Beschäftigte gelten die gleichen Arbeitsschutzmaßnahmen wie für Beschäftigte.
Gleichstellung der Geschlechter und Entgeltgleichheit	Keine Differenzierung innerhalb der Arten von Beschäftigten aufgrund der für diese Beschäftigten geltenden gemeinsamen Lohn- und Gehaltsrahmen.	Möglicherweise andere Auswirkung, da nicht angestellte Beschäftigte den Konditionen ihres direkten Arbeitgebers unterliegen.

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen auf Beschäftigtengruppen

Unterthemen	Corporate/Einzelhandel/ Distributionszentren	Nicht angestellte Beschäftigte
Schulung und Kompetenz-entwicklung	Diese Möglichkeit ist für Beschäftigte in Corporate-Funktionen ausgeprägter, da sie einen besseren Zugang zu digitaler Infrastruktur, Online-Schulungsprogrammen und lokalen Schulungseinheiten in der Büroumgebung haben.	Möglicherweise andere Auswirkung, da nicht angestellte Beschäftigte den Angeboten zur Schulung- und Kompetenzentwicklung ihres direkten Arbeitgebers unterliegen.
Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Höheres Risiko für Beschäftigte in den Distributionszentren und im Einzelhandel aufgrund der physischen Natur ihrer Arbeitsplätze und der physischen Einschränkungen in Einzelhandelsgeschäften und Distributionszentren, was die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen erschwert.	Höheres Risiko für nicht angestellte Beschäftigte in den Distributionszentren und im Einzelhandel aufgrund der physischen Natur ihrer Arbeit und der Einschränkungen der Umgebung.
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung	Beschäftigte im Einzelhandel sind aufgrund des direkten Kundenkontakts einem höheren Risiko ausgesetzt, was die Sicherheit am Arbeitsplatz beeinträchtigen kann. Im Gegensatz dazu besteht für Beschäftigte in Corporate-Funktionen und den Distributionszentren kein erhöhtes Risiko, da der Zugang zu ihren Arbeitsplätzen eingeschränkt oder geschlossen ist.	Für nicht angestellte Beschäftigte gelten die gleichen Arbeitsschutzmaßnahmen wie für Beschäftigte.
Vielfalt	Die Vielfalt der Beschäftigten in Distributionszentren und im Einzelhandel wird durch die lokalen Ethnien und demografischen Unterschiede repräsentiert, da sich die Einstellungsverfahren in erster Linie auf die lokale und saisonale Belegschaft konzentrieren und internationale Mobilitätspakete weniger üblich sind. Alle Beschäftigten in den Bereichen Distributionszentren, Einzelhandel und Corporate profitieren von einer positiveren Auswirkung in Bezug auf die Vielfalt.	Ähnlich wie bei Angestellten.

SBM-3 – Wesentliche Risiken und Chancen aus Auswirkungen auf bestimmte Personengruppen

Unterthemen	Corporate/Einzelhandel/ Distributionszentren	Unterrepräsentierte Gruppen	Beschäftigte in Krisen-/Konflikt- gebieten
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Gesundheit und Sicherheit ist für Beschäftigte in den Distributionszentren und im Einzelhandel aufgrund der physischen Natur ihrer Arbeit und einer stärkeren Exposition gegenüber potenziell gefährlichen Situationen und Materialien ein größeres Anliegen.	n.a.	Potenzielle Bedrohungen von Leib und Leben (nicht arbeitsbezogen) in aktiven militärischen Konfliktgebieten und in Krisengebieten aufgrund von Natur- oder Umweltkatastrophen.
Schulung und Kompetenz- entwicklung	Mehr Chancen für Beschäftigte in Corporate-Funktionen aufgrund der Art der Arbeit, besserer Zugang zu digitaler Infrastruktur und Online-Schulungsprogrammen sowie lokale Schulungen in der Büroumgebung.	Risiken: n.a. Chancen: Globale Schulungen zur Schaffung eines vielfältigen und inklusiven Umfelds sowie Employee Research Groups (ERGs) schaffen attraktivere Arbeitsbedingungen für unterrepräsentierte Gruppen.	Weniger Chancen zur Durchführung von Schulungen vor Ort.
Vielfalt	Höheres Risiko für Beschäftigte in den Distributionszentren und im Einzelhandel aufgrund von Einstellungsverfahren, die sich stärker auf die lokale Belegschaft stützen.	Risiken: Ein Mangel an nicht ausschließenden und nicht diskriminierenden Praktiken kann sich negativ auf die Karriere und die persönliche Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Chancen: DEI-Maßnahmen ermöglichen ein inklusives Umfeld und faire Chancen für alle Personen und tragen dazu bei, dass sich die Mitarbeitenden zugehörig und einbezogen fühlen.	n.a.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft – Arbeitsbedingungen

Konzepte	Inhalt	Umfang	Verantwortlich keit auf höherer Ebene	Standards /Initiativen von Dritten	Stakeholder- Berück- sichtigung	Verfügbarkeit
Betriebsvereinbarung zur Arbeitszeitregelung „FlexiTime“	Die Betriebsvereinbarung bietet den Beschäftigten die Möglichkeit, ihre tägliche Arbeitszeit innerhalb eines Zeitrahmens von 6 Uhr morgens bis 22 Uhr abends flexibel zu gestalten.	Eigene Standorte (alle adidas AG Beschäftigten in Herzogenaurach und teilweise für Beschäftigte in Einzelhandelsgeschäften in Deutschland)	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	n.a.	Interne Fachexpert*innen, Gesamtbetriebsrat	Verfügbar über den Labor Relations SharePoint
Betriebsvereinbarung über mobiles Arbeiten – „Off Campus“-Arbeitskonzept	Die Parteien sind sich einig, dass mit dieser Vereinbarung die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitsgestaltung bei adidas erweitert werden sollen, indem mobiles Arbeiten im Rahmen des globalen „Remote Working“-Konzepts ermöglicht wird.	Eigene Standorte (in Bezug auf den Standort gilt diese Vereinbarung für adidas Standorte in Deutschland, ausgenommen Einzelhandelsgeschäfte und Showrooms. Sie gilt im Allgemeinen für alle adidas Beschäftigten, enthält jedoch spezifische Aspekte für diejenigen, die innerhalb der Infrastruktur des Unternehmens arbeiten, z. B. Einzelhandelsmitarbeiter*innen)	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	n.a.	Interne Fachexpert*innen, Gesamtbetriebsrat	Verfügbar über den Labor Relations SharePoint
Betriebsvereinbarung über die Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes – „Working from Elsewhere“-Konzept	Die operativen Partner sind sich einig, dass mit dieser Vereinbarung die Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitsorganisation bei adidas erweitert werden sollen, indem mobiles Arbeiten, insbesondere im Ausland, im Rahmen des globalen „Remote Working“-Konzepts ermöglicht wird.	Eigene Standorte (alle adidas Standorte in Deutschland und für alle Beschäftigten mit speziellen Ausnahmen, z. B. Werkstudierende und Trainees. Außerhalb Deutschlands wird diese Leistung allen Beschäftigten weltweit zu lokalen Bedingungen angeboten)	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	n.a.	Interne Fachexpert*innen, Gesamtbetriebsrat	Verfügbar über den Labor Relations SharePoint
Vergütungsrichtlinie	Beschreibt die Elemente der Gesamtvergütung der Beschäftigten und stellt eine einheitliche Anwendung innerhalb von adidas sicher. Die Überwachung umfasst jährliche Gehaltsüberprüfungen im ersten Quartal oder wie von HR Rewards festgelegt.	Eigene Standorte (alle Mitarbeitenden von adidas weltweit)	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	n.a.	Interne Fachexpert*innen	Verfügbar für alle Beschäftigten

S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft – Arbeitsbedingungen

Konzepte	Inhalt	Umfang	Verantwortlich auf höherer Ebene	Standards /Initiativen von Dritten	Stakeholder-Berücksichtigung	Verfügbarkeit
Gesamtbetriebsvereinbarung „Core Benefits“	adidas und der Gesamtbetriebsrat bieten den Beschäftigten attraktive, langfristige Möglichkeiten für Lebens-, Risikoschutz und Altersvorsorge. Die flexiblen „adidas Core Benefits“-Programme unterstützen die Beschäftigten in allen Lebensphasen, ergänzt durch den „adidas Basic Contribution“-Plan.	Eigene Standorte (alle Standorte in Deutschland)	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	n.a.	Interne Fachexpert*innen, Gesamtbetriebsrat	Verfügbar über den Labor Relations SharePoint
Globale Schulungsrichtlinie	Diese Richtlinie beschreibt den Ansatz von adidas in Bezug auf Schulungen und dessen Erwartung, dass die Beschäftigten alle verpflichtenden Schulungen absolvieren. Überwachungsverfahren: Nachverfolgung über das Learning Management System (LMS).	Eigene Standorte (alle Mitarbeitenden mit regelmäßigem Zugriff auf das LMS. Nicht angestellte Beschäftigte, einschließlich externer Beschäftigten (Externals), Berater*innen oder Lieferanten sind nicht inkludiert)	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	n.a.	Interne Fachexpert*innen	Verfügbar für alle Beschäftigten
Betriebsvereinbarung über die Personalplanung und Beschäftigungssicherung	Die Personalplanung zielt darauf ab, durch gegenseitige Zusammenarbeit und Beratung einen effektiven Informationsaustausch zwischen Beschäftigten, Management und dem Gesamtbetriebsrat sicherzustellen.	Eigene Standorte (alle Beschäftigte der adidas AG am Standort Herzogenaurach und teilweise für Beschäftigte in Einzelhandelsgeschäften in Deutschland)	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	n.a.	Interne Fachexpert*innen, Gesamtbetriebsrat	Verfügbar über den Labor Relations SharePoint

Konzepte im Zusammenhang mit Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Als vielfältiges Unternehmen, in dem 175 Nationalitäten jeden Tag ihre Einzigartigkeit in die Arbeit einbringen, sind wir durch unsere Werte Mut, Verantwortung, Innovation, Teamplay, Integrität und Respekt („Courage, Ownership, Innovation, Teamplay, Integrity, and Respect“) vereint. Wir artikulieren und implementieren diese Werte durch unsere Richtlinien, die darauf abzielen, unsere Belegschaft hinsichtlich integrem Verhalten und Nichtdiskriminierung zu schulen, um eine Kultur der Integration und Zugehörigkeit zu fördern.

S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft – Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Konzepte	Inhalt	Umfang	Verantwortlich auf höherer Ebene	Standards/Initiativen von Dritten	Stakeholder-Berücksichtigung	Verfügbarkeit
Fair-Play-Verhaltenskodex	Fördert ein respektvolles, gerechtes und integratives Arbeitsumfeld. Der Verhaltenskodex erwartet von allen Beschäftigten, dass sie integer handeln, und bietet Orientierungshilfen zu Themen wie Korruptions- und Bestechungs- bekämpfung sowie Whistleblowing. Beschäftigte können Verstöße über die Fair Play-Hotline oder das Webformular melden.	Eigene Standorte (alle adidas Beschäftigten weltweit)	Vorstand	n.a.	Interne Fachexpert*innen, Vorstand und Aufsichtsrat der adidas AG, Betriebsrat	Verfügbar auf der Unternehmens- website, verfügbar für alle Beschäftigten
Anti-Belästigungs- und Anti-Diskriminierungsrichtlinie	Diese Richtlinie beschreibt, wie adidas alle Formen von Diskriminierung und Belästigung verhindert, aufdeckt und darauf reagiert. Sie wird ergänzt durch den Fair-Play-Verhaltenskodex von adidas.	Eigene Standorte (alle adidas Beschäftigten weltweit)	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	n.a.	Interne Fachexpert*innen	Verfügbar auf der Unternehmens- website, verfügbar für alle Beschäftigten
Chancengleichheit bei der Beschäftigung	Stellt sicher, dass adidas und seine Unternehmen die lokalen Gesetze einhalten, als gleichberechtigte Arbeitgeber auftreten und Einstellungsentscheidungen auf der Grundlage von Verdiensten treffen. Es verbietet Diskriminierung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Glauben, Herkunft, Geschlecht, Orientierung, Alter, Abstammung, Behinderung oder anderen Faktoren.	Eigene Standorte (alle adidas Beschäftigten weltweit)	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	n.a.	Interne Fachexpert*innen	Verfügbar für alle Beschäftigten

Die oben genannten Richtlinien enthalten verschiedene Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Inklusion von Personen aus besonders gefährdeten Gruppen.

Unser Verhaltenskodex und unsere Anti-Belästigungs- und Anti-Diskriminierungsrichtlinie besagen unmissverständlich, dass adidas keine Form der Diskriminierung durch Beschäftigte oder Partner duldet. Diese Erwartung ist auch in unserer Richtlinie über die Chancengleichheit bei der Beschäftigung („Equal Employment“-Richtlinie) verankert, die vorschreibt, dass alle unsere Einstellungsentscheidungen auf Grundlage von Leistung, Qualifikationen, Kompetenzen und den Geschäftsanforderungen unseres Unternehmens getroffen werden müssen, und die sich auf alle Entscheidungen bezieht, die das Beschäftigungsverhältnis betreffen, z. B. Einstellung, Schulung, Beförderung, Versetzung oder Kündigung. Mit dieser Richtlinie soll sichergestellt werden, dass adidas unter keinen Umständen Personen aufgrund ihrer Ethnie, Hautfarbe, religiösen Überzeugung, nationalen Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters, ihrer Abstammung, einer Behinderung oder anderer Faktoren diskriminiert. Mit unserer Fair-Play-Hotline, unserem Employee Relations Team, unserem Compliance Team und unserer Richtlinie zum Folgenmanagement sind wir gut gerüstet, um unseren Verpflichtungen zum Schutz aller gefährdeten Beschäftigtengruppen nachzukommen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

In den nachfolgenden Beschreibungen (S1-4 und S1-5) sind unsere Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Inklusion von oder positiven Maßnahmen für Menschen aus besonders gefährdeten Gruppen aufgeführt, die wir außerhalb einer Richtlinie verfolgen.

Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitsschutz sowie Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung

Zusätzlich zu den oben genannten Richtlinien verfügt adidas über eine Richtlinie und ein Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, um sicherzustellen, dass unsere Infrastruktur, Anlagen und Betriebsabläufe den geltenden Normen entsprechen und Arbeitsunfälle vermieden werden.

S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft – Gesundheit, Sicherheit, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung

Konzepte	Inhalt	Umfang	Verantwortlich auf höherer Ebene	Standards/Initiativen von Dritten	Stakeholder-Berücksichtigung	Verfügbarkeit
Arbeitsschutzrichtlinie	<p>Legt einheitliche und verbindliche Regelungen für Mindeststandards im Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz fest für adidas Beschäftigte, Besucher*innen und externe Dienstleister.</p> <p>Überwachungsverfahren: Abhängig vom Standort werden interne oder externe Gesundheits- und Sicherheitsaudits durchgeführt.</p> <p>Länderspezifische, lokale Richtlinien bleiben gültig, wenn sie die Anforderungen dieser Richtlinie konkretisieren und ergänzen.</p>	Eigene Standorte (alle Beschäftigten von adidas)	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	ISO 45001	Interne Fachexpert*innen	Verfügbar für alle Beschäftigten
Globale Richtlinie über das integrierte Managementsystem („IMS“)	<p>Sicheres, gesundes, energieeffizientes und umweltbewusstes Arbeiten im Einklang mit den ISO-Normen. Es beschreibt das Gesundheits-, Sicherheits-, Umwelt- und Energiemanagementsystem für alle Marken, Funktionen und Standorte von adidas und definiert Grundsätze, Rollen und Verantwortlichkeiten zur Verbesserung der Praktiken.</p>	Eigene Betriebsabläufe (Planung und Gestaltung von Einrichtungen, täglicher Betrieb für die Nutzung der Einrichtungen sowie Instandhaltung der Einrichtungen für alle adidas Einrichtungen weltweit)	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	ISO 45001, ISO 14001 und ISO 50001	Interne Fachexpert*innen	Verfügbar für alle Beschäftigten
Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte	<p>Definiert unser Engagement für die Menschenrechte und den Umweltschutz sowie die Maßnahmen, die wir zur Erfüllung unserer Verantwortung im Rahmen der Sorgfaltspflicht für Menschenrechte und Umwelt (Human Rights & Environmental Due Diligence – HREDD) umsetzen.</p>	Eigene Standorte (alle Beschäftigte weltweit)	Vorstand und CHRO	UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, Internationale Menschenrechtscharta, Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)	Entwickelt in Absprache mit Interessengruppen, um den Inhalt der Richtlinie und die wichtigsten Menschenrechtsfragen zu informieren	Verfügbar für alle Beschäftigten

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Unser ‚Health and Safety Manual‘ und unser ‚IMS Manual‘ ergänzen die Arbeitsschutzrichtlinie und die Globale Richtlinie über das integrierte Managementsystem (IMS) im Bereich des HSEE-Teams. Die Richtlinien stellen die höchste Dokumentationsstufe des Unternehmens im Bereich Gesundheit und Sicherheit dar.

Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte

ZIEL

Diese Richtlinie definiert unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt sowie die Maßnahmen, die wir ergreifen, um unsere Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte und Umweltauswirkungen („Human Rights & Environmental Due Diligence, HREDD“) nachzukommen.

UMFANG

Diese Richtlinie gilt weltweit für alle Marken, Märkte und Funktionen unseres Unternehmens. Alle Führungskräfte und Beschäftigten von adidas sind verpflichtet, die Unternehmensrichtlinien zu befolgen und alle geltenden Gesetze und Vorschriften einzuhalten, einschließlich derjenigen zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen. Unsere Verpflichtung zur Einhaltung der Menschenrechte gilt weltweit an allen adidas Standorten und für alle Geschäftsaktivitäten des Unternehmens.

ROLLEN UND VERANTWORTUNGSBEREICHE

Vorstand: Die Verpflichtung für die Umsetzung der Maßnahmen von adidas wird gemäß diesen Richtlinien sowohl auf strategischer als auch auf operativer Ebene übernommen. Der Vorstand von adidas ist unter Beaufsichtigung des Aufsichtsrats für die strategische Gesamtausrichtung des Unternehmens verantwortlich und entscheidet letztlich über die Strategie und Verfahren von adidas zur Achtung der Menschenrechte, einschließlich der Bereitstellung von Ressourcen zur Unterstützung der Implementierung dieser Richtlinie.

Chief Human Rights Officer (CHRO): Auf operativer Ebene hat der Vorstand von adidas die Verantwortung für die Implementierung unserer Menschenrechtsrichtlinie dem General Counsel übertragen, der als ernannter CHRO fungiert. Unterstützt werden sie von unserer ‚Legal & Compliance‘-Funktion, den Fachleuten unserer ‚Social & Environmental Affairs‘-Abteilung, sowie unserer ‚Human Resources‘-Funktion (HR).

Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte

1. adidas hat sich zur Achtung der Menschenrechte in Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verpflichtet. Wir stützen uns zudem auf die ‚Leitsätze für multinationale Unternehmen‘ der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD).
2. Die Verpflichtung von adidas umfasst alle international anerkannten Menschenrechte, einschließlich derjenigen, die in den folgenden Richtlinien enthalten sind:
 - die ‚Internationale Menschenrechtscharta‘ („International Bill of Human Rights“), bestehend aus der ‚Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte‘, dem ‚Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte‘ und dem ‚Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte‘; und
 - die ‚Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit‘. Dazu gehören die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen und das Recht auf Schutz vor Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Bei potenziell nachteiligen Auswirkungen auf schutzbedürftige Personen oder Gruppen werden wir auch andere internationale Standards und Prinzipien berücksichtigen, die sich mit den Rechten dieser Personen oder Gruppen befassen, darunter indigene Völker, Frauen, nationale, ethnische, religiöse und sprachliche Minderheiten, Kinder, Menschen mit Behinderungen, Wanderarbeiter*innen und ihre Familien sowie Menschenrechtsverteidiger*innen. Zu unseren Überlegungen gehören zum Beispiel das „Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau“ und das „Übereinkommen über die Rechte des Kindes“.

UNSER MENSCHENRECHTSANSATZ

Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte wird durch einen kontinuierlichen Due-Diligence-Prozess unterstützt, um die Risiken einer Beteiligung mit negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte zu erkennen, anzugehen, auszuwerten und zu kommunizieren. Unsere Prozesse im Bereich der Sorgfaltspflicht bezüglich Menschenrechten und Umwelt (Human Rights & Environmental Due Diligence – HREDD) stehen auch im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Wir verpflichten uns, Maßnahmen zur Prävention, Milderung und Abhilfe von bzw. bei Menschenrechtsverletzungen, die wir verursacht oder zu denen wir beigetragen haben, zu ergreifen oder uns daran zu beteiligen, und werden uns bemühen, Maßnahmen zur Milderung und Abhilfe von bzw. bei negativen Auswirkungen, die durch unsere Geschäftsbeziehungen entstehen, zu ergreifen oder uns daran zu beteiligen.

In Bezug auf Menschenrechtsfragen arbeitet adidas sowohl direkt als auch über Betriebsräte mit seiner Belegschaft zusammen. Siehe S1-2 und S1-3 unten, um zu erfahren, wie wir unsere Beschäftigten einbinden und offene Kanäle für Kommunikation und Beschwerden schaffen.

Wie bereits erwähnt, umfasst die Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte von adidas den Schutz der eigenen Belegschaft vor Menschenhandel, Zwangs- und Kinderarbeit. Weitere Einzelheiten zum Umgang mit diesen Themen, einschließlich Maßnahmen zur Bereitstellung und/oder Ermöglichung von Abhilfe bei Menschenrechtsverletzungen, finden sich im Kapitel S1-3.

Wie die Konzepte implementiert werden

S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft – Implementierung der Richtlinien

Konzepte	Inhalt	Umfang	Verantwortlich -keit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder-Berück- sichtigung	Verfügbarkeit
Richtlinie zum Folgenmanagement	Verstößt ein Mitarbeiter gegen eine Richtlinie von adidas, müssen angemessene Konsequenzen folgen. Die Richtlinie zum Umgang mit Konsequenzen legt einen Rahmen für HR, Legal & Compliance und andere Funktionen fest, um faire, unparteiische und einheitliche Konsequenzen für Verstöße gegen Richtlinien festzulegen.	Eigene Standorte (alle adidas-Rechtsträger weltweit sowie alle Verstöße gegen adidas-Richtlinien, einschließlich aller globalen und lokalen Richtlinien, Unternehmensvereinbarungen, Tarifverträge, des adidas Fair-Play-Verhaltenskodex und der Mitarbeiterhandbücher)	Rechtsabteilung	n.a.	Interne Fachexpert*innen, Betriebsrat	Verfügbar für alle Beschäftigten

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Verstößt ein Mitarbeitender gegen eine Richtlinie, z. B. gegen unseren Verhaltenskodex oder unsere Richtlinie gegen Belästigung und Diskriminierung, legt unsere Richtlinie zum Folgenmanagement das entsprechende Reaktionsverfahren fest. Nachdem ein Verstoß gegen eine Richtlinie gemeldet oder offensichtlich wird, untersucht ein Untersuchungsteam von adidas unverzüglich und gründlich alle mutmaßlichen Verstöße. Diesem speziell dafür geschulten Untersuchungsteam können Beschäftigte von HR, Legal und Compliance, der direkte Vorgesetzte des betroffenen Beschäftigten oder andere Führungskräfte aus dem Markt oder Geschäftsbereich sowie bei Bedarf weitere interne oder externe Ressourcen angehören. Dem Untersuchungsteam dürfen keine Personen angehören, die sich in einem Interessenkonflikt befinden oder aus anderen Gründen nicht in der Lage wären, die Angelegenheit mit Fairness und Unabhängigkeit zu behandeln. In Ländern, in denen es einen Betriebsrat gibt, nimmt dieser gemäß seinem gesetzlichen Auftrag an dem Untersuchungsverfahren teil.

Nach Abschluss der Untersuchung legt das Untersuchungsteam die entsprechenden Konsequenzen fest. In der Regel informiert HR den Beschäftigten über diese Konsequenzen und setzt sie um. Durch die Einhaltung des vierstufigen Prozesses der Richtlinie zum Folgenmanagement (siehe unten) können alle Beteiligten – der Beschäftigte, das Untersuchungsteam und das Unternehmen als Ganzes – darauf vertrauen, dass die daraus resultierenden Konsequenzen fair, unparteiisch und konsistent sind.

Die vier Schritte der Richtlinie zum Folgenmanagement:

- Bestimmen der Art und Schwere des Verstoßes gegen die Richtlinie
- Berücksichtigen von mildernden und erschwerenden Faktoren
- Überprüfen früherer ähnlicher Fälle
- Festlegen angemessener Konsequenzen

Die Personalabteilung von adidas überprüft alle HR-Richtlinien mindestens einmal im Jahr oder wenn unsere Geschäftsanforderungen eine Ad-hoc-Aktualisierung erforderlich machen. Wir definieren größere Änderungen an den Richtlinien als Änderungen, die über die Struktur des Dokuments, die Umformulierung oder den Wortlaut hinausgehen und stattdessen den Kern einer Richtlinie verändern. Sollten solche Änderungen vorgenommen werden, liegt es an dem/der Verantwortlichen der Richtlinie, diese Änderungen über relevante Kanäle wie E-Mail, eine interne Social-Media-Plattform, oder in einem HR-Activation-Call zu kommunizieren. Darüber hinaus sollte es Schulungen für die Zielgruppe geben, um sie mit der neuen Richtlinienversion vertraut zu machen.

S1-1 – Relevante Konzepte, die 2024 wesentlich geändert wurden

Relevante Konzepte	Art der Veränderung
Anti-Belästigungs- und Anti-Diskriminierungsrichtlinie	<ul style="list-style-type: none"> - Aktualisierung des Genehmigers - Anpassung des Wortlauts - Aktualisierung der Kontaktdaten
Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte	Aktualisierungen der Unterzeichner des Vorstands (einschließlich der Version zur Veröffentlichung) und geringfügige sprachliche Änderungen, um die Rollen und Verantwortlichkeiten klarer zu definieren.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung eigener Arbeitskräfte und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

adidas ist bestrebt, alle Beschäftigten innerhalb der Belegschaft einzubeziehen, und wir nutzen ihr wertvolles Feedback, um unser Geschäft und unser Management zu verbessern. Mithilfe verschiedener Methoden der Kommunikation und Einbeziehung, die wir in unserer gesamten Organisation und Belegschaft einsetzen, suchen wir nach unterschiedlichen Perspektiven, um negative, positive, tatsächliche oder potenzielle wesentliche Auswirkungen zu erkennen, zu verstehen und zu bewältigen. adidas arbeitet direkt mit seiner eigenen Belegschaft sowie mit Arbeitnehmervertreter*innen zusammen. Wir beziehen die Perspektiven unserer Belegschaft in die Entscheidungsfindung und in Aktivitäten für das Management wesentlicher Auswirkungen ein, indem wir das Feedback unserer Beschäftigten einholen und in unsere strategischen und operativen Prozesse integrieren. Die Erkenntnisse aus verschiedenen Mitarbeiterbefragungen werden der oberen Führungsebene und dem Vorstand vorgelegt und fließen in Aktionspläne und Initiativen ein, um die identifizierten Probleme anzugehen. So werden beispielsweise die Ergebnisse unserer Mitarbeiterbefragungen genutzt und beeinflussen unsere Strategien zur Verbesserung des Engagements und der Bindung der Beschäftigten oder des Zugehörigkeitsgefühls und der Inklusion.

Zudem beziehen wir das Feedback von Arbeitnehmervertreter*innen und Betriebsräten in unseren Managementansatz und unsere Managementpraktiken ein. Diese Zusammenarbeit stellt sicher, dass die Belange der Beschäftigten bei der Verhandlung und Implementierung von Betriebsvereinbarungen berücksichtigt werden, und zeigt, dass adidas sich verpflichtet, sein Handeln an den Interessen und Bedürfnissen seiner Belegschaft auszurichten. Darüber hinaus werden die Perspektiven der Beschäftigten durch Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat von adidas direkt in die Entscheidungsfindung auf höchster Ebene einbezogen. Dies stellt sicher, dass die Interessen der Beschäftigten bei strategischen Entscheidungen formell berücksichtigt werden. Die Ergebnisse der Entscheidungsfindung und die Art und Weise, wie diese durch die Einbeziehung der Belegschaft beeinflusst wurden, werden den Beschäftigten zeitnah und kontinuierlich mitgeteilt. Zu den Foren und Kanälen, die wir nutzen, gehören globale oder lokale ‚Town Hall Meetings‘, unser Intranet, die unternehmensweite E-Mail-Kommunikation, unser internes Social Media Tool, von den Führungskräften oder direkten Vorgesetzten geführte Kommunikation sowie funktionsspezifische Kommunikationsflüsse, die von Funktionen wie HR oder Finance geleitet werden.

Allgemeine Einbeziehung der eigenen Belegschaft

Allen Beschäftigten und Teams bei adidas steht es frei, Angelegenheiten oder wesentliche Auswirkungen zu besprechen und Maßnahmen zu ergreifen, um Problembereiche über die entsprechenden Kommunikationskanäle anzugehen. Wir haben folgende Methoden zur Einbeziehung unserer Beschäftigten eingeführt, neue Perspektiven auf Themen zu erhalten, die für sie wichtig sind, und gleichzeitig ein Umfeld des Respekts zu fördern. Die Ressourcen im Zusammenhang mit den verschiedenen Einbeziehungsmaßnahmen werden nicht zentral gemessen.

HR Business Partner (HRBPs):

Die HRBPs sind eine wichtige globale und lokale Anlaufstelle für alle Beschäftigten und sorgen für offene, kontinuierliche und zugängliche Kommunikationskanäle im gesamten Unternehmen. Sie stehen in direktem Kontakt mit den Beschäftigten, um ihre Perspektive zu verstehen und auf ihre Bedenken oder wesentlichen Auswirkungen einzugehen. Durch diesen engen Kontakt mit der Belegschaft liefern die HRBPs Erkenntnisse, die in die Entscheidungen und Maßnahmen von adidas einfließen und ein reaktionsfähiges und unterstützendes Arbeitsumfeld ermöglichen. Sie spielen zudem eine zentrale Rolle bei der Implementierung lokaler Maßnahmen, die auf dem Feedback der Beschäftigten basieren, das durch laufende Initiativen zur Einbeziehung der Beschäftigten und regelmäßige Interaktionen gesammelt

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

wird. Dieser Ansatz stellt sicher, dass die Perspektive der Beschäftigten in die Gesamtstrategie und die Managementaktivitäten von adidas integriert wird, und fördert eine Kultur des Vertrauens und der Zusammenarbeit.

Teilnehmer*innen: alle Beschäftigten (Einbeziehung auf lokaler Ebene).

Häufigkeit der Einbeziehung: laufend.

Höchste verantwortliche Position: für Vorstandsmitglied Human Resources, Team and Kultur.

Befragungen

Jährliche Mitarbeiterbefragung (ELS)

Bei der jährlichen Mitarbeiterbefragung handelt es sich um eine teamorientierte Befragung, um Erkenntnisse zu Themen zu gewinnen, die von der Führungskraft und/oder dem Team direkt beeinflusst werden können. Die Verantwortung für das Ergreifen von Maßnahmen auf Grundlage der Umfrageergebnisse liegt bei den lokalen Vorgesetzten. Maßnahmenleitfäden und verfügbare Referenz- und Schulungsmaterialien werden erstellt bzw. zusammengestellt, um gezielte, feedbackbasierte Maßnahmen zu planen. Das Gesamtergebnis der jährlichen Mitarbeiterbefragung und der anschließende Aktionsplan werden dem Vorstand vorgelegt.

Teilnehmer*innen: alle Beschäftigten.

Häufigkeit der Einbeziehung: jährlich.

Höchste verantwortliche Position: SVP HR Strategy & Excellence.

Um die Wirksamkeit unserer jährlichen Mitarbeiterbefragung zu bewerten, überprüfen wir eine Reihe individueller Aktionspläne, die von unseren Führungskräften auf Grundlage der Ergebnisse erstellt wurden. Wir nutzen diese Daten, um zu sehen, welche Maßnahmen ergriffen werden, und entwickeln Referenzmaterialien für die kritischsten und wirkungsvollsten Themen. Darüber hinaus führen wir regelmäßig Interviews mit HR und anderen Funktionen durch, um bestehende Lücken im Mitarbeiterbefragungsprogramm zu ermitteln. Bei anderen Befragungen (z. B. Kandidaten- und Austrittsbefragung) führen wir vierteljährliche Besprechungen mit den beteiligten Stakeholdern durch, um die Daten auszuwerten und festzustellen, ob Änderungen am Fragebogen erforderlich sind.

Kandidatenbefragung:

Ziel dieser Befragung ist es, die Erfahrung von Kandidat*innen bei adidas global auszuwerten. Sie dient der Sammlung von Erkenntnissen über die Erfahrung von Kandidat*innen bei der Bewerbung, z. B. Vorschläge zur Verbesserung unseres Bewerbungsprozesses, sowie über die Erfahrungen mit dem Stellenangebot und der Vertragsunterzeichnung. Die globalen Ergebnisse der Befragung werden vom People Insights Team analysiert und an die Führungskräfte der oberen Führungsebene und die Talent Acquisition Teams weitergeleitet, die diese nutzen, um Maßnahmen für ihren jeweiligen Bereich oder Markt zu entwickeln.

Teilnehmer*innen: alle Bewerber*innen, die ein Bewerbungsgespräch mit einem bzw. einer Personalverantwortlichen für eine Stelle bei adidas geführt haben – egal ob intern oder extern.

Häufigkeit der Einbeziehung: laufend.

Höchste verantwortliche Position: SVP HR Strategy & Excellence.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Austrittsbefragung:

Unsere Austrittsbefragung hilft uns, die allgemeine Erfahrung unserer Beschäftigten während ihrer Tätigkeit bei adidas zu verstehen. Dazu gehört auch, dass wir die Hauptgründe für das Ausscheiden, die Zukunftspläne und gegebenenfalls die Absicht, zurückzukehren, verstehen. Die Ergebnisse der Befragung helfen adidas dabei, Möglichkeiten zur Mitarbeiterbindung zu finden. Sie werden vierteljährlich dem HR Senior Leadership Team vorgestellt, und die HRBPs leiten in ihren Verantwortungsbereichen lokale Maßnahmen ein.

Teilnehmer*innen: nur Corporate-Beschäftigte.

Häufigkeit der Einbeziehung: laufend; Ergebnisse werden vierteljährlich überprüft.

Höchste verantwortliche Position: SVP HR Strategy & Excellence.

Meetings

Town Hall Meetings:

Unsere Town Hall Meetings werden von unserem deutschen Hauptsitz in Herzogenaurach aus veranstaltet und bieten globale Geschäfts- und Finanz-Updates sowie die Möglichkeit, mitarbeiterbezogene Themen und Ankündigungen zu besprechen. Die Beschäftigten können ihre Fragen an den Vorstand und die Führungskräfte persönlich bei der Versammlung oder über eine anonyme Online-Plattform vor der Veranstaltung stellen. Der Vorstand beantwortet die Fragen während des Meetings oder zu einem späteren Zeitpunkt in einem schriftlichen Follow-up. Alle Beschäftigten von adidas werden über ihre Firmen-E-Mail-Adresse zu den Town Hall Meetings eingeladen. Mitarbeitergruppen in den Distributionszentren von adidas, die keine E-Mail-Adressen haben, können online über einen Live-Stream-Link teilnehmen. Die von den Beschäftigten vorgebrachten Fragen und Bedenken liefern uns Erkenntnisse und bilden die Grundlage für unsere Entscheidungsfindung hinsichtlich Kommunikationsstrategien, Änderungen von Richtlinien, Initiativen zur Überarbeitung der Prioritäten oder der Notwendigkeit von Führungsmaßnahmen.

Teilnehmer*innen: adidas Vorstand und die gesamte Belegschaft von adidas weltweit, ohne externe Beschäftigte (Externals).

Häufigkeit der Einbeziehung: vierteljährlich.

Höchste verantwortliche Position: Vorstandsvorsitzender.

Employee Resource Groups (ERGs):

Bei ERGs handelt es sich um freiwillige, von Beschäftigten geführte globale und lokale Netzwerke, die Beschäftigten mit verschiedensten Hintergründen und Perspektiven ein Umfeld der Zugehörigkeit und Gemeinsamkeit bieten. Es gibt weltweit mehr als 30 ERGs sowie sogenannte ‚Diversity Ambassador Teams‘, die sich verschiedenen Aspekten rund um das Thema Vielfalt widmen, darunter ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Women in Tech, LGBTQIA+, erfahrene Beschäftigte, Glaube, Behinderung oder Pflegende in der Arbeit. Das DEI-Team unterstützt und arbeitet mit den ERGs, um sicherzustellen, dass sie zukunftsfähig aufgestellt sind, und um die Stimmung und das Feedback der verschiedenen Communitys zu verstehen. Es erhält dieses Feedback durch vierteljährliche Touchpoints, globale Aktionen und Gespräche mit Führungskräften unserer Märkte. Dieser Input wird dann genutzt, um zukünftige DEI-Aktionen und -Initiativen zu beeinflussen. Das Projekt LGBTQIA+ Equity beispielsweise resultiert direkt

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

aus den 2023 durchgeführten Pride-Aktionen, um eine faire Vergütung für alle Beschäftigten zu gewährleisten.

Zudem organisiert der Global ERG Coordinator vierteljährliche ERG Calls, bei denen regelmäßig über bevorstehende Veranstaltungen, neue Weiterbildungs- und Entwicklungsbedarfen und globale Aktionsveranstaltungen im Laufe des Jahres gesprochen wird. Dazu gehören der ‚International Women's History Month‘ im März, ‚Pride‘ im Juni und die ‚Global Week of Inclusion‘ im Oktober.

Teilnehmer*innen: alle Beschäftigten; die Teilnahme ist freiwillig.

Häufigkeit der Einbeziehung: laufend.

Höchste verantwortliche Position: SVP Global DEI.

Um die Wirksamkeit unserer ERGs zu bewerten, erhalten wir durch ERG-Dialoge qualitatives Feedback. Außerdem überprüfen wir das Rahmenwerk jedes Jahr, um sicherzustellen, dass es relevant und wirksam ist. Darüber hinaus planen wir die Einführung von KPIs, die die Anzahl der aktiven ERG-Mitglieder und die Anzahl der von den ERGs durchgeführten Veranstaltungen widerspiegeln.

Einbeziehung von Arbeitnehmervertreter*innen und Betriebsräten

adidas hat Betriebsräte auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene, die regelmäßigen Kontakt zu den Beschäftigten in ihrem Zuständigkeitsbereich halten. Die Anliegen der Beschäftigten werden über die Betriebsräte weitergeleitet und beeinflussen die Entscheidungen und Aktivitäten des Unternehmens. In Deutschland finden beispielsweise verschiedene Meetings mit den Betriebsräten statt, z. B. Gesamtbetriebsversammlungen und die Jahresversammlung der Betriebsräte.

adidas hat zudem organisatorische Strukturen geschaffen, um die Betriebsräte einzubinden, mit ihnen zusammenzuarbeiten und von ihnen informiert zu werden. Die rechtliche Schnittstelle zwischen dem Unternehmen und den Betriebsräten ist das Labor Relations Team. Es berät und unterstützt bei allen Aspekten der Mitbestimmungsrechte sowie bei der Verhandlung, dem Abschluss, der Änderung und der Beendigung von Betriebsvereinbarungen. Das Team hilft bei der Verbesserung der Arbeitsprozesse und Beziehungen zu allen Betriebsräten.

In Deutschland ist der Herzogenaurach Site HR Lead dafür verantwortlich, zwischen dem Labor Director (Teil des Vorstands) und den Betriebsräten zu vermitteln, die Unternehmensperspektiven zu vertreten und sicherzustellen, dass die Ansätze für bestimmte Standorte einheitlich sind. Darüber hinaus berät und unterstützt er HR bei großen und mittleren Umstrukturierungen. Beide haben den Auftrag, eine vertrauensvolle und stabile Beziehung zu den Betriebsräten aufzubauen, Verhandlungen über Betriebsvereinbarungen zu führen und zu überwachen und stellen bei Bedarf das Management sicher. Es gibt Prozesse und Verfahren für regelmäßige Konsultationen mit den Betriebsräten, die den deutschen gesetzlichen Bestimmungen entsprechen. adidas hat zudem spezielle Betriebsvereinbarungen, die mit den Betriebsräten abgestimmt und von ihnen unterzeichnet werden.

An den meisten Standorten von adidas außerhalb Deutschlands sind die lokalen HR Leads für die länder- und rechtsträgerspezifischen Mitarbeiterthemen zuständig. adidas verfügt über lokale Managementstrukturen, die den spezifischen lokalen gesetzlichen Anforderungen entsprechen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Verantwortung für die Einbeziehung der eigenen Beschäftigten durch Arbeitnehmervertreter:

In Deutschland sind der Labor Director (Mitglied des Vorstands), der Herzogenaurach Site HR Lead und der Head of Labor Relations die höchsten verantwortlichen Positionen bei adidas, die die operative Verantwortung für die Einbeziehung der Beschäftigten tragen und sicherstellen, dass die Ergebnisse in unsere Strategie einfließen.

An den anderen Standorten ist sie Arbeitnehmervertretung lokal strukturiert. Die höchste verantwortliche Position hängt von der Größe des Standortes im Hinblick auf die Anzahl der Beschäftigten.

Verantwortung für die direkte Einbeziehung der Arbeitnehmervertreter*innen in die Leitungsorgane:

- **Aufsichtsrat:** Arbeitnehmer-, Betriebsrats- und Gewerkschaftsvertreter*innen sind Teil unseres Aufsichtsrats
- **Vorstand:** Der Labor Director, der als Teil unseres Vorstands die Beschäftigten und ihre Bedürfnisse vertritt, sowie unser Vorstandsmitglied für Global HR, Team und Kultur.

Engagement für Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion

Umfrage zu den Dimensionen der Vielfalt:

Unter der operativen Verantwortung des SVP DEI wurde die Umfrage zu den Dimensionen der Vielfalt erstmals im Juli 2022 durchgeführt und im Februar 2023 wiederholt. Sie umfasste fünf Fragen zu den vier Dimensionen der Vielfalt Geschlecht, Ethnie und ethnische Zugehörigkeit und LGBTQIA+ sowie Fähigkeiten. Die Umfrage wurde den Beschäftigten in Corporate-Funktionen, im Einzelhandel und in den Distributionszentren zur Verfügung gestellt. Die Ergebnisse und Erkenntnisse wurden dem Vorstand, dem HR Senior Leadership Team (HRSLT) und den Geschäftsführern der einzelnen Märkte mitgeteilt. Die Ergebnisse dienten als Grundlage für die DEI-Strategie. Die Antworten ergaben einen leichten Anstieg bei der Zahl der Beschäftigten, die sich unwohl dabei fühlten, ihre Fähigkeiten oder LGBTQIA+ Dimensionen offenzulegen. Daraufhin konzentrierte sich das DEI-Team gemeinsam mit den ERGs auf diese Themen, um ein stärkeres Zugehörigkeitsgefühl und sichere Räume für alle Beschäftigten zu schaffen. Zukünftige DEI-Umfragen werden unter Führung unserer Märkte durchgeführt, um die Einhaltung lokaler Gesetze und Vorschriften zu verbessern.

Einbeziehung schutzbedürftiger Gruppen

adidas ist sich zudem bewusst, dass es in der eigenen Belegschaft Menschen gibt, die besonders anfällig für Auswirkungen und/oder Ausgrenzung sind, und geht mit diesen Gruppen gezielt in den Dialog. Obwohl das Geschlecht die wichtigste Diversitätsdimension ist, die wir auf globaler Ebene erfassen, unterstützen wir unterrepräsentierte Gruppen aufgrund von Rasse und ethnischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung und Geschlechtsidentität, Menschen mit Behinderungen, Alter und Pflegende durch gezieltes Engagement auf lokaler Ebene.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

S1-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die eigene Arbeitskräfte Bedenken äußern können

adidas hat sich verpflichtet, Abhilfemaßnahmen bei negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft zu ergreifen oder zu entsprechenden Bemühungen beizutragen. Wir stellen unseren Beschäftigten verschiedene Kanäle zur Verfügung, um Bedenken zu äußern.

Allgemeiner Ansatz für die Bereitstellung von oder den Beitrag zu Abhilfemaßnahmen:

Wir setzen verschiedene Instrumente ein, um negative Auswirkungen auf unsere Belegschaft, z. B. Belästigung, Diskriminierung und Vergeltungsmaßnahmen, zu beseitigen. Zu diesen Instrumenten gehören Coaching, Mediation, Intervention und Untersuchung. Weltweit werden alle HRBPs im Umgang mit diesen Instrumenten geschult. Es liegt in der Verantwortung von Employee Relations und/oder des zuständigen HRBP, sicherzustellen, dass die Situation mit dem am besten geeigneten Konfliktlösungsinstrument gelöst wird.

Für die Erfassung einer relevanten Dokumentation verwenden wir das Case Management System (CMS). Durch die Nachverfolgung einzelner Fälle können wir Trends erkennen und proaktiv vorgehen. Das CMS wurde im Dezember 2023 eingeführt und im Jahr 2024 mit der Datenerhebung begonnen, um Berichte und Erkenntnisse weiter zu verbessern.

CMS-Untersuchungsprozess:

– Eingang

- Benachrichtigung über die Anschuldigung durch den Meldenden
- Entwicklung eines Untersuchungsplans zur Festlegung des Umfangs und des Ablaufs der Untersuchung
- Erstgespräch mit dem Meldenden zur Erfassung relevanter Informationen

– Untersuchung

– **Ergebnis:** Der Untersuchungsbericht enthält eine Schlussfolgerung darüber, ob der Vorwurf begründet ist oder nicht, sowie eine klare Empfehlung für Maßnahmen. Diese Maßnahmen werden dann vom Geschäftsbereich umgesetzt.

– Dokumentation

– **Nachverfolgung:** Kontaktaufnahme mit dem Meldenden (falls notwendig) und/oder den Zeug*innen und Bestätigung des Abschlusses der Untersuchung. Faktoren wie der Fall, die Bedenken, die Maßnahmen und der rechtliche Rahmen bestimmen, wie viele Informationen über die ergriffenen Maßnahmen mit dem Meldenden geteilt werden.

Wie bereits im Abschnitt S1-2 erwähnt, umfasst unser Ansatz zur Behebung negativer Auswirkungen auch eine umfassende Zusammenarbeit mit ERGs und Betriebsräten. Dazu gehören auch Meetings mit Betriebsräten und ERGs, um sicherzustellen, dass wir auf die Anliegen der Beschäftigten eingehen.

In Deutschland werden Beschwerdefälle von Beschäftigten, die dem Zentralbetriebsrat zur Kenntnis gebracht werden, zur weiteren Bearbeitung an den Herzogenaurach Site HR Lead oder den jeweiligen HRBP weitergeleitet. Für bestimmte Themen wie z. B. Eskalationsprozesse bei der Leistungsbeurteilung sind die Konfliktlösungsprozesse und -verfahren in Betriebsvereinbarungen detailliert geregelt. Ein

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

weiteres Beispiel ist das ‚Off Campus‘-Arbeiten, für das wir in unserer Betriebsvereinbarung eine Härtefallregelung und einen Eskalationsprozess festgelegt haben.

Wir bemühen uns um eine kontinuierliche Verbesserung dieser Prozesse, indem wir unsere Richtlinien und Verfahren überprüfen und den Employee Relations SharePoint regelmäßig aktualisieren; dazu gehört auch die Einbeziehung von Feedback der Beschäftigten und der Parteien, die negativ betroffen sind.

Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern können

adidas hat verschiedene Kanäle eingerichtet, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann. Wir ermutigen unsere Beschäftigten, ihre Bedenken über den für am besten geeigneten Kanal zu melden.

Folgende Kanäle stehen allen Beschäftigten, unabhängig von ihrer Position oder ihrem Standort, für alle wesentlichen Auswirkungen zur Verfügung:

- direkter Vorgesetzter – von adidas selbst eingesetzt
- HR Business Partner – von adidas selbst eingesetzt
- Employee Relations Team – von adidas selbst eingesetzt
- Betriebsrat – etabliert, sofern gesetzlich vorgeschrieben
- Fair-Play-Hotline – externer Drittanbieter für anonyme Meldungen
- Fair-Play-Webformular – externer Drittanbieter für anonyme Meldungen
- Compliance Team – von adidas selbst eingesetzt

Die Beschäftigten werden beim Onboarding über diese Reporting-Kanäle informiert. Sie sind auf dem SharePoint des Unternehmens und unserer Unternehmenswebsite zugänglich. Darüber hinaus hängen in unseren Geschäften und Distributionszentren für alle Beschäftigten sichtbar Plakate mit den entsprechenden Fair-Play-Telefonnummern aus.

Fair-Play-Hotline und Webformular:

Der formellste Weg, ein Anliegen vorzubringen, ist die Fair-Play-Hotline oder das Webformular. Sie werden von einem externen Dienstleister bereitgestellt, der direkt mit dem Meldenden kommuniziert. Sie ermöglichen es den Beschäftigten, Bedenken unter ihrem eigenen Namen, anonym oder halb-anonym (ihr Name ist dem Dienstleister bekannt, nicht aber adidas) zu äußern. Alle Hinweise auf Belästigung, Diskriminierung und Vergeltungsmaßnahmen werden vom Employee Relations Team geprüft, um die am besten geeignete Form der Abhilfe zu bestimmen. Innerhalb von 48 Stunden nach Eingang des Anliegens setzt sich das Employee Relations Team mit dem Meldenden in Verbindung, um einen Termin für ein Erstgespräch zu vereinbaren. Während dieses Gesprächs werden die Bedenken mit dem Meldenden besprochen und es wird eine geeignete Form der Konfliktlösung vereinbart, z. B. eine Untersuchung.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Der Case Manager entscheidet je nach Fall, Anliegen, Maßnahmen und rechtlichem Rahmen, wie viele Informationen mit Meldenden geteilt werden. Folgende Informationen werden mindestens weitergegeben:

- HR führte eine gründliche Untersuchung durch.
- adidas setzt sich für die Lösung von Problemen am Arbeitsplatz ein.
- Es wurden Konsequenzen empfohlen (die meisten Untersuchungen führen zu Empfehlungen, die formelle Disziplinarmaßnahmen, z. B. ein Coaching-Gespräch, beinhalten können).
- adidas toleriert keine Vergeltungsmaßnahmen, und der Meldende sollte sich erneut mit den HRBPs in Verbindung setzen, wenn er glaubt, dass Vergeltungsmaßnahmen ergriffen werden.
- Falls notwendig, die Kontaktdaten des Employee Assistance Program für zusätzliche Unterstützung.

adidas bewertet die Wirksamkeit der Fair-Play-Hotline und des Webformulars anhand von Nutzungsparametern wie Häufigkeit der Nutzung, Art der Meldungen und Lösungszeiten. Wir messen zudem die Zugänglichkeit und das Bewusstsein, z. B. durch Werbung für unseren SharePoint und Fair Play. Im Jahr 2026 wollen wir Umfragen durchführen, um Feedback zu erhalten, Audits durchführen und KPIs definieren und überprüfen, um diesen Beschwerdemechanismus besser bewerten und verbessern zu können. Jedes Jahr veröffentlicht adidas Statistiken zu Fair Play, um sicherzustellen, dass unsere Belegschaft diese Prozesse kennt und ihnen vertraut, um Bedenken zu äußern und dafür zu sorgen, dass sie angegangen werden. Außerdem gibt es den Beschäftigten die Gewissheit, dass sie immer ernst genommen und entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, wenn sie sich zu Wort melden. adidas erörtert derzeit, ob Fragen zum Thema ‚Bedenken äußern‘ in die jährliche Mitarbeiterbefragung aufgenommen werden sollen.

Es gibt zudem eine Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen, um Personen, die Bedenken äußern, vor diesen zu schützen. Unser Fair-Play-Verhaltenskodex besagt eindeutig, dass jeder Beschäftigte von adidas, der einen begründeten Verdacht auf einen tatsächlichen oder potenziellen Verstoß gegen die Richtlinien meldet, vor jeder Form von Vergeltung geschützt ist, unabhängig davon, ob sich sein Verdacht als begründet erweist. Umgekehrt müssen Beschäftigte, die Vergeltungsmaßnahmen gegen Kolleg*innen ergreifen oder zu ergreifen versuchen, die einen mutmaßlichen Verstoß gemeldet haben oder zu melden beabsichtigen, einschließlich der Ausübung von Druck oder der Bedrohung, damit sie diese Meldung unterlassen, mit Disziplinarmaßnahmen rechnen. Beschäftigte, die eine Meldung in böswilliger Absicht eingereicht haben, können ebenfalls disziplinarisch belangt werden.

S1-4 – Egreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

adidas unternimmt zahlreiche Anstrengungen und investiert erhebliche Ressourcen in das Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit unserer Belegschaft. Unser Ziel ist es, sichere Arbeitsplätze und überdurchschnittliche Arbeitsbedingungen zu bieten und allen die gleiche Chance zu geben, sich zu entwickeln, ihr Führungspotenzial zu maximieren und Höchstleistungen zu erbringen. Nachfolgend sind unsere aktuellen Managementansätze und -maßnahmen aufgelistet, die, sofern nicht anders angegeben, global gelten und in diesem Teil S1-4 näher beschrieben werden. Sie umfassen Folgendes:

- adidas unterstützt **sichere Arbeitsplätze** mit einem geringen Prozentsatz an Zeitarbeitnehmer*innen und räumt internen Chancen für Beschäftigte, die von organisatorischen Veränderungen betroffen sind, Priorität ein.
- Hinsichtlich **Elternzeit** ermöglichen es unsere flexiblen Wiedereinstiegsprogramme und die unbezahlte Elternauszeit („Parental Bonding Leave“) frischgebackenen Eltern, sich bis zu sechs Monate

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

freizunehmen. Im Falle einer Kündigung sorgen faire Kündigungsfristen für eine einheitliche und gerechte Behandlung im gesamten Unternehmen.

- adidas fördert das Engagement seiner Mitarbeiter durch **flexible Arbeitsmöglichkeiten**, darunter Teilzeit- und Vollzeitverträge, die Möglichkeit, 40 % der Zeit von zu Hause aus zu arbeiten, und zehn Tage pro Jahr für die Arbeit an einem anderen Ort. Zusätzliche **Urlaubsoptionen** unterstützen Lebensereignisse wie Heirat, Pflege und Umzug in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen.
- Unsere **Vergütungsprogramme** sollen sicherstellen, dass alle Beschäftigten innerhalb einer wettbewerbsfähigen Spanne vergütet werden und eine ihrer Position angemessene Vergütung erhalten. Es handelt sich dabei um geschlechtsneutrale und auch darüberhinaus unvoreingenommene Faktoren, die sich indirekt positiv auf die Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf die Vergütung bei adidas auswirken.
- adidas bietet verschiedene **Schulungs- und Kompetenzentwicklungsprogramme** an, die digitale Plattformen wie LinkedIn Learning und Udemy mit informellen Initiativen wie Mentoring und Networking über das adidas Virtual Café kombinieren. Die Entwicklung von Führungskräften ist ein wichtiger Schwerpunkt, mit maßgeschneiderten Angeboten für alle Führungsebenen. Programme wie das ‚Global High Potential‘-Programm und adidas 360° fördern das persönliche Wachstum von Führungskräften und die Nachfolgeplanung. Die adidas Functional Academies organisieren zudem Lerntage zur Unterstützung ihrer beruflichen Weiterentwicklung, die darauf abzielen, Führungs- und Fachkompetenzen zu entwickeln, interkulturelle Erfahrungen zu sammeln und die Nachfolgepipeline im gesamten Unternehmen zu stärken.
- Wir sind bestrebt, einen offenen und konstruktiven **Dialog mit allen Beschäftigten** von adidas und ihren Vertretern zu führen und respektieren ihr Recht, sich Organisationen anzuschließen, die sie vertreten. Diese Organisationen können, sofern sie anerkannt sind, Tarifverhandlungen führen. Weitere Einzelheiten zu diesem Thema finden sich im nachfolgenden Abschnitt ‚Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen‘. Wir unterstützen den sozialen Dialog unter anderen durch unsere Mitgliedschaft im Bundesverband der Schuh- und Lederwarenindustrie (HDS/L). Als Arbeitgeberverband ist der HDS/L für alle tariflichen, sozialen und bildungspolitischen Angelegenheiten der Schuh- und Lederwarenindustrie zuständig. Der HDS/L vertritt seine Mitglieder gegenüber Betriebsräten, Gewerkschaften, Sozialversicherungsträgern und der Arbeitsverwaltung. Durch die Einbindung in die Landes- und Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände wird der Verband auch in seiner rechtlichen Kompetenz unterstützt.
- adidas setzt sich mit verschiedenen Initiativen für die Förderung von **Vielfalt und Inklusion** von Menschen mit Behinderungen ein. Das ‚Leading with Inclusion‘-Programm ist Teil unserer DEI-Strategie und konzentriert sich auf die Entwicklung inklusiver Führungskompetenzen auf allen Ebenen unseres Unternehmens. Nachfolgend finden sich weitere Informationen zu diesem Programm. Weitere Programme wie ‚ElevateHer‘ unterstützen die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Außerdem feiern wir im Laufe des Jahres ‚kulturelle Momente‘, um die Vielfalt in unserem Unternehmen global zu fördern.

adidas hat die folgenden Maßnahmen ergriffen, um wesentliche negative Auswirkungen (Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Verdienst für gleiche Arbeit, Schulung und Kompetenzentwicklung, Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz und Vielfalt) und/oder Risiken für das Unternehmen, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft ergeben (Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Vielfalt, Schulung und Kompetenzentwicklung), zu verhindern oder abzumildern, und um Abhilfe bei einer tatsächlichen

wesentlichen Auswirkung zu schaffen oder zu ermöglichen (Gesundheitsschutz und Sicherheit, Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Verdienst für gleiche Arbeit, Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz sowie Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen). Alle Maßnahmen sind fortlaufend.

Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitskultur am Arbeitsplatz

Wir sind davon überzeugt, dass körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden gleichermaßen wichtig sind und den Grundstein für nachhaltige Leistung bilden. Im Einklang mit dieser ganzheitlichen Sichtweise wollen wir für unsere Beschäftigten optimale Bedingungen schaffen, die ihr Wohlbefinden, ihre Gesundheit und ihre Sicherheit gewährleisten. Unter den Gesichtspunkten Vorbeugung, Bewusstseinsbildung und Unterstützung steht ein umfassendes, inklusives Programm zur Verfügung, das auf die vielfältigen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden eingeht.

- Um die Risiken arbeitsbedingter Verletzungen zu vermeiden, führt adidas mindestens alle zwei Jahre oder bei Änderungen oder nach einem Arbeitsunfall **Risikobewertungen** für alle Unternehmensstandorte (Büros, Distributionszentren und eigene Einzelhandelsgeschäfte) durch. Risikobewertungen für Gebäude und Maschinen werden ebenfalls vor der Eröffnung eines Standorts durchgeführt.
- **Arbeitssicherheitsunterweisungen** werden regelmäßig durchgeführt. Sie behandeln Themen wie die Einhaltung von Arbeitsschutzmaßnahmen, die Kenntnis der Verantwortlichkeiten in Bezug auf die Sicherheit am Arbeitsplatz und die Fähigkeit, Gefahren am Arbeitsplatz zu erkennen. Es gibt zudem Schulungen darüber, wie man auf einen Vorfall oder ein Sicherheitsrisiko reagiert und wie sichergestellt wird, dass die Beschäftigten wissen, wo sie Ressourcen finden können.
- Um Abhilfe bei bestehenden tatsächlichen Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu schaffen, **werden alle Unfälle im Unternehmen und im Einzelhandel untersucht**, und die Ergebnisse werden global mit den relevanten Stakeholdern geteilt, um eine Wiederholung zu verhindern. Dieser Ansatz führt zu besseren Praktiken und Risikominderung an unseren Arbeitsstätten. Bei Arbeitsunfällen hält sich adidas an die lokalen gesetzlichen Anforderungen und Gegebenheiten des jeweiligen Markts in Bezug auf Versicherungen, die eine Arbeitsunfallversicherung zur Deckung von arbeitsbedingten Verletzungen und Erkrankungen, Krankenversicherung oder andere Sozialleistungen für Beschäftigte umfassen können.
- 2024 haben wir den Schwerpunkt auf **geistiges Wohlbefinden** und Prävention gelegt und deshalb unser **Angebot für das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden erweitert**. Zu den wichtigsten Punkten gehört die psychosoziale Risikobewertung in Kombination mit einem umfassenden Programm zur Umsetzung von Verbesserungsmaßnahmen in betroffenen Bereichen. Darüber hinaus wurde ein Kompass für psychische Gesundheit für Mitarbeitende und Führungskräfte als zentrale Anlaufstelle für alle Themen rund um die psychische Gesundheit eingeführt. Unser Ziel ist es, das individuelle Wissen über psychische Gesundheit und das Bewusstsein der Führungskräfte zu stärken, damit sie besser für sich selbst und ihre Teams sorgen können. Das reichhaltige Portfolio umfasst sorgfältig zusammengestellte Inhalte und Ressourcen für die Selbstfürsorge, die Fürsorge im Team und die Fürsorgepflicht. Ein ganzjähriges Programm mit ausgewählten Vorträgen, Workshops, Kursen usw. für verschiedene Mitarbeitergruppen ergänzt den präventiven Ansatz.
- Zur Förderung eines gesunden Lebensstils und des geistigen Wohlbefindens haben unsere Beschäftigten **Zugang zu einem breiten Spektrum an sportlichen Aktivitäten**, Veranstaltungen und Einrichtungen. An zahlreichen Standorten weltweit stehen unternehmenseigene Fitnessstudios zur Verfügung. Dank der Bereitstellung von Schließfächern und Duschen in vielen Bürogebäuden können die Beschäftigten Sport in ihren Berufsalltag integrieren oder mit dem Rad zur Arbeit fahren. Um die

Bedürfnisse der Beschäftigten in einem hybriden Arbeitsumfeld zu adressieren, finden die Programme sowohl vor Ort als auch online statt und fördern so Teamarbeit und einen gesunden Lebensstil. Das Angebot umfasst hybride Sportkurse, Beratung zu medizinischen oder psychosozialen Anliegen (persönlich und virtuell), Tools zum „Digital Detox“ und sorgfältig kuratierte Veranstaltungen zu Themen des Lebens.

- **Zusatzleistungen für Beschäftigte** umfassen freiwillige oder verpflichtende Geld- oder Sachleistungen, die Löhne oder Gehälter ergänzen und auf Benchmarks basieren. Diese Leistungen können global, regional oder lokal angeboten werden und gesetzlich vorgeschrieben oder ergänzend sein. Zusatzleistungen für Beschäftigte können aus Kranken-, Berufsunfähigkeits-, Unfall- oder Lebensversicherungen bestehen. Sie umfassen auch Initiativen zur Förderung des körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens („Employee Assistance Programs“) im Einklang mit unserer Vergütungsstrategie, um Menschen durch eine Vergütung und Zusatzleistungen, die inklusiv, zweckmäßig und auf der Grundlage externer Entwicklungen wettbewerbsfähig sind, anzuwerben, zu binden und zu motivieren. Diese Maßnahmen ermöglichen es uns, unsere strategischen Ziele zu erreichen.

Analyse zur Gleichstellung der Geschlechter und Entgeltgleichheit

Im Jahr 2021 führte adidas an sieben großen Standorten als Pilotprojekt eine **Analyse des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles** durch, um die Entgeltgleichheit innerhalb ähnlicher Positionen sicherzustellen. Die Analyse konzentrierte sich auf den Vergleich der **direkten Gesamtvergütung** von Beschäftigten in einer Gruppe von vergleichbaren Positionen („Job Code“). In den Fällen, in denen signifikante Verdienstunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten festgestellt wurden, prüfte adidas, ob die Unterschiede aufgrund von Faktoren wie dem kürzlichen Eintritt in die Position, den Qualifikationen oder dem Potenzial gerechtfertigt waren. In der überwiegenden Mehrheit der untersuchten Fälle waren die Unterschiede gerechtfertigt. In den übrigen Fällen haben wir umgehend Anpassungen vorgenommen. Dieser proaktive Schritt unterstreicht die Verpflichtung von adidas, gegen Entgeltunterschiede vorzugehen und die Gleichstellung der Geschlechter in der Belegschaft zu fördern. Zusätzlich zu den Entgeltanpassungen verfolgt adidas weltweit die Ziele für **Frauen in Führungspositionen** und hat ein **Sponsoringprogramm** ins Leben gerufen, das darauf abzielt, das Gefälle zwischen den Geschlechtern auf Führungsebene zu schließen, was die Bemühungen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter weiter verstärkt.

Weiterbildung, Schulung und Kompetenzentwicklung

adidas fördert leistungsstarke und vielversprechende Talente mit dem „**Global High Potential („GHIP“)**“-Programm. Diese Initiative zielt darauf ab, zukünftige globale Führungskräfte zu identifizieren und zu entwickeln, die in der Lage sind, komplexere Aufgaben auf höheren Führungsebenen zu übernehmen. Durch kontinuierliche Investitionen in das Wachstum und die Entwicklung der GHIP-Teilnehmer*innen stärkt adidas den Führungsnachwuchs auf globaler, regionaler, lokaler und funktionaler Ebene. Diese Investition in die Talententwicklung hilft den Beschäftigten, ihre Leistung und ihr Karrierewachstum zu verbessern, was zu einer höheren Loyalität und Bindung an das Unternehmen führt.

Um Qualifikationslücken zu vermeiden, die sich negativ auf die Unternehmensleistung auswirken könnten, bietet adidas ein **breites Spektrum an funktionalen Lernprogrammen** in wichtigen Bereichen wie Brand, Digital, Analytics und Vertrieb an. Diese Programme stellen sicher, dass die Beschäftigten darauf vorbereitet sind, ihre Aufgaben zu erfüllen und sich an die sich ständig weiterentwickelnde Marktlandschaft anzupassen. Die Lernangebote werden regelmäßig überprüft und aktualisiert. Darüber hinaus reagieren Learning Teams auf sich abzeichnende externe Trends und erstellen relevante Angebote, die auf den Lernbedarf der Beschäftigten eingehen. Die Learning Teams arbeiten dafür mit externen und internen Expert*innen zusammen. Dieser Fokus auf eine kontinuierliche Weiterbildung

unterstützt die Verpflichtung des Unternehmens zur Mitarbeiterentwicklung und die Nachhaltigkeit des Unternehmens.

#MYBEST ist weiterhin unser weltweiter Ansatz, um die **Mitarbeiterleistung** zu fördern und die Leistungskultur im Unternehmen weiter voranzubringen. Im Jahr 2024 haben wir uns auch darauf konzentriert, Leistungsbeurteilungsgespräche noch konstruktiver zu gestalten, damit unsere Mitarbeitenden in der Lage sind, klare Leistungserwartungen zu formulieren, fortlaufend Feedback zu geben und zu erhalten und holistische, faktenbasierte und inklusive Beurteilungen zu geben.

Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

adidas setzt verschiedene Instrumente ein, um negative Auswirkungen auf die Belegschaft im Zusammenhang mit Gewalt, Belästigung, Diskriminierung und Vergeltungsmaßnahmen zu beseitigen. Zu diesen Instrumenten gehören Coaching, Mediation, Intervention und Untersuchung. Jährlich werden weltweit alle HR Business Partner (HRBPs) im Umgang mit diesen Instrumenten geschult. Das Employee Relations Team und/oder der zuständige HRBP sind dafür verantwortlich, dass in jeder möglichen Situation das am besten geeignete Konfliktlösungsinstrument eingesetzt wird (siehe Teil S1-3 für weitere Einzelheiten).

Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen und Vielfalt

adidas setzt sich aktiv für die Verhinderung von Diskriminierung am Arbeitsplatz ein, da kein Mitarbeitender aufgrund von Geschlecht, sozioökonomischem Hintergrund, Weltanschauung oder anderen persönlichen Merkmalen diskriminiert werden sollte. Zu diesem Zweck hat adidas Maßnahmen hinsichtlich Bildung und Aufbau von Kapazitäten in diesem Bereich entwickelt und plant, diese in den nächsten zwei Jahren umzusetzen. Im Rahmen der DEI-Strategie, die im Oktober 2022 bekannt gemacht wurde, hat das DEI-Team das **Programm „Leading with Inclusion“ („Inklusives Führen“)** ins Leben gerufen, um inklusive Führungskompetenzen aufzubauen – beginnend an der Spitzte unserer Organisation.

- Im Jahr 2024 konzentrierte sich adidas auf seine Führungskräfte der höheren Managementebene (S-Level), von denen über 160 erfolgreich an „Inclusion for Transformation“-Workshops teilgenommen haben.
- 2024 haben zusätzlich über 300 Führungskräfte der mittleren Ebene (M1 und M2) Workshops zum Thema „Inklusion managen“ abgeschlossen.
- adidas bietet 2024 auch Self-Service-Optionen an, um sicherzustellen, dass alle Beschäftigten durch die Verfügbarkeit verschiedener Lernressourcen und -instrumente mit den DEI-Grundlagen vertraut sind.

Unser DEI Executive Council umfasst eine Gruppe von Personen mit vielfältigen Hintergründen, unter anderem alle Vorstandsmitglieder sowie Führungskräfte aus jedem Markt. Dieser Rat setzte 2024 seine Arbeit fort, um die Verantwortlichkeit in Bezug auf weltweite DEI-Initiativen zu fördern, sich mit aufkommenden DEI-Problemen, die sich auf unsere Marke auswirken, zu befassen und die Umsetzung unserer DEI-Strategie voranzutreiben. Innerhalb ihrer jeweiligen Funktionen und Märkte verfolgen die Mitglieder zudem das Ziel, Lösungen für DEI-Herausforderungen bereitzustellen und funktionsübergreifende und marktbasierter Hindernisse zu identifizieren und zu beseitigen. 2024 gab der DEI Executive Council Beschäftigten mit allen Hintergründen zudem die Möglichkeit, der oberen Führungsebene Feedback zu geben.

adidas hat die Risiken identifiziert, die entstehen, wenn man Vielfalt nicht berücksichtigt, z. B. den Verlust der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Ein neues „Disability Hiring“-Projekt unter der Leitung von Talent und DEI wird sich mit diesen Risiken befassen. Es wird uns ermöglichen, Optionen zu bewerten,

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Daten zum Thema Vielfalt im Bezug auf Menschen mit Behinderung für ein besseres Verständnis von Repräsentation global und lokal zu erheben und zu überwachen, den Anteil von Menschen mit Behinderungen gesetzeskonform zu erhöhen und sicherzustellen, dass die Arbeitsplätze behindertengerecht sind. Bei der Festlegung der Ziele und der Definition entsprechender Maßnahmen berücksichtigen wir externe Benchmarks und Entwicklungen. Neben der Einhaltung der lokalen Gesetzgebung wird dieses Projekt dazu beitragen, ein größeres Zugehörigkeitsgefühl unter den Beschäftigten zu schaffen.

Zu den Maßnahmen, die in erster Linie darauf abzielen, positive Auswirkungen für die eigene Belegschaft von adidas zu erzielen (sichere Arbeitsplätze, Arbeitszeiten, angemessene Vergütung, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Schulungen und Kompetenzentwicklung sowie Vielfalt) und wesentliche Chancen für adidas in Bezug auf die eigene Belegschaft zu verfolgen (Schulungen und Kompetenzentwicklung sowie Vielfalt), gehören u. a.:

Sichere Arbeitsplätze

- Im Falle von **organisatorischen Veränderungen, Geschäftstransformationen oder Umstrukturierungen** sind wir bestrebt, die Arbeitsplätze der betroffenen Beschäftigten zu sichern, indem wir ihnen andere interne Möglichkeiten anbieten, die ihren vorhandenen oder übertragbaren Fähigkeiten entsprechen. Bei internen Einstellungsentscheidungen geben wir aufgrund von Umstrukturierungen gefährdeten Mitarbeitenden den Vorrang. Dies gilt weltweit, insbesondere aber in Deutschland, wo dies in Zusammenarbeit mit dem deutschen Betriebsrat geschieht.
- Für **Urlaube aus familiären Gründen und den Wiedereinstieg** bieten wir spezielle Programme, im Rahmen derer wir den Beschäftigten verschiedene Möglichkeiten des Wiedereinstiegs vorstellen. Für weitere Informationen siehe nachfolgenden Abschnitt „Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“.
- **Kündigungsschutz:** adidas vereinbart im jeweiligen Arbeitsvertrag Kündigungsfristen sowohl für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer. Dabei kann es sich um die gesetzlichen Kündigungsfristen oder um alternative Fristen handeln, die der Arbeitgeber auf eine standardisierte Weise festlegt, die Gleichberechtigung sicherstellt.

Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

adidas bietet **flexible Arbeitskonzepte**, Führungskompetenzen in Bezug auf die Integration von Beruf und Privatleben und familienorientierte Dienstleistungen, die das Engagement der Beschäftigten verbessern, indem sie ihre individuellen Bedürfnisse unterstützen und die Arbeitseffizienz fördern.

- Wir bieten **Teilzeit- und Vollzeitverträge** an; Änderungen der Arbeitszeiten werden in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen und Vorschriften gehandhabt.
- Im Rahmen unseres „Remote Working“-Konzepts und „Working from Elsewhere“-Konzepts bieten wir zudem **Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsortes**. Das „Remote Working“-Konzept bietet Beschäftigten in Corporate-Funktionen die Möglichkeit, 40 % der Zeit von zu Hause aus zu arbeiten und ihre täglichen Arbeitszeiten selbst zu gestalten. Das „Working from Elsewhere“-Konzept bietet Beschäftigten in Corporate-Funktionen die Möglichkeit, zehn Tage im Jahr von einem anderen Ort als ihrem Bürostandort aus zu arbeiten.
- Neben Jahres-, Mutter- und Vaterschaftsurlaub sowie Elternzeit bieten wir verschiedene **zusätzliche Freistellungsmöglichkeiten** (mit Ausnahme von Krankschreibungen), z. B. für Umzug, Hochzeit,

Sabbaticals und die Pflege von nahen Angehörigen und Familienmitgliedern. Diese unterscheiden sich von Land zu Land und richten sich nach den lokalen Anforderungen und Gesetzen.

- Für **Elternzeit und Wiedereinstieg** bieten wir spezielle Programme, im Rahmen derer wir die Beschäftigten frühzeitig individuell beraten und ihnen die verschiedenen Möglichkeiten des Wiedereinstiegs vorstellen, inklusive flexibler Arbeitszeiten und -orte. In Deutschland garantieren wir den Beschäftigten, dass sie nach ihrer Elternzeit in ihre bisherige Position zurückkehren können. Ihre Stellen werden während ihrer Abwesenheit nur vertretungswise besetzt. In den USA ergänzt das Unternehmen die reguläre Elternzeit (bis zu zehn Wochen bei 70 % Gehalt) um zwei Wochen bezahlte Elternzeit. Des Weiteren haben die Beschäftigten dort die Möglichkeit, in den ersten zwölf Monaten nach der Geburt bzw. Aufnahme des Kindes eine spezielle unbezahlte Elternauszeit (‘Parental Bonding Leave’) von bis zu sechs Monaten zu nehmen. Obwohl unbezahlt, können Eltern damit länger zu Hause bleiben, um Zeit mit ihrem Nachwuchs zu verbringen und sich an ihr neues Leben zu gewöhnen. In Lateinamerika gelten an allen Standorten dieselben Regelungen. Mütter können insgesamt 24 Wochen bezahlte Elternzeit in Anspruch nehmen. Väter/Partner*innen erhalten insgesamt 20 Tage bezahlten Elternurlaub. Darauf hinaus dürfen Frauen einen Monat vor und einen Monat nach dem Mutterschaftsurlaub ihre Arbeitsstunden reduzieren.

Lern- und Entwicklungsangebote für Mitarbeitende

Wir bieten eine Vielzahl von Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten, darunter Online-Lernressourcen und interaktive Lernprogramme, die die persönliche und berufliche Entwicklung unserer Beschäftigten fördern. Zudem bieten wir verschiedene digitale Lern- und Entwicklungsangebote, beispielsweise über LinkedIn Learning, Udemy und DataCamp. Sie bieten einen gleichberechtigten Zugang zu Lerninhalten sowie bedarfsgerechte Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen.

Unsere erweiterten Lern- und Entwicklungsangebote sind sowohl formell als auch informell. Unser informelles Lernen wird durch Networking-Plattformen unterstützt, über die sich Beschäftigte unternehmensweit austauschen können. Unsere informellen Schulungen sind über das Mentoring-Programm und das adidas Virtual Café verfügbar und ermöglichen es den Beschäftigten, sich mit anderen zu vernetzen, die ähnliche Interessen und Entwicklungsziele haben. Teilnehmer*innen an unseren informellen Lernangeboten sagen zu über 90 %, dass sie sich stärker mit den Beschäftigten und der Kultur von adidas verbunden fühlen und dass sie das Programm weiterempfehlen würden.

Wir bei adidas wissen, dass wir unseren Beschäftigten helfen müssen, grundlegende Kompetenzen und Führungsverhalten zu entwickeln, um als Unternehmen weiterhin erfolgreich zu sein. Unser Ziel ist es, talentierte Führungskräfte mit unterschiedlichen Hintergründen zu inspirieren und zu entwickeln, die beispielhaftes Führungsverhalten vorleben. Wir bieten verschiedene formelle Initiativen, um unseren Führungskräftenachwuchs zu fördern und zu verbessern:

- **Entwicklungsprogramme für Führungskräfte:** Wir bieten eine Vielzahl an interaktiven Lernveranstaltungen, die für Führungskräfte aller Managementebenen in allen Märkten und Funktionsbereichen konzipiert sind, darunter unsere Initiativen ‚People Leader Experience‘ (‘PLE‘), ‚Manager Development Experience‘ (‘MDE‘), ‚Director Development Experience‘ (‘DDE‘) und ‚Executive Development Experience‘ (‘EDE‘).
- **adidas Functional Academies:** Die Functional Academies organisieren regelmäßig (vierteljährlich oder jährlich) Lerntage für die jeweiligen Beschäftigten mit dem Fokus auf deren berufliche Entwicklung.
- **‘Global High Potential’-(GHIP)-Programm:** Das GHIP-Programm gibt uns die Möglichkeit, Talente auf globaler Ebene zu identifizieren und zu entwickeln, die bereit dafür sind, ihre Führungsverantwortung zu erweitern. Es zielt darauf ab, die unternehmerischen Fähigkeiten der

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Teilnehmer*innen zu stärken, den Beziehungsaufbau zwischen Kolleg*innen zu fördern und ihnen funktions- oder kulturübergreifende Erfahrungen zu ermöglichen.

- **,adidas 360°:** Nach einem erfolgreichen Pilotprojekt im Jahr 2022 und der endgültigen Einführung im Jahr 2023 wurde „adidas 360°“ 2024 als Instrument für die Führungskräfteentwicklung weitergeführt. Es umfasst die Einholung von Feedback aus verschiedenen Quellen, darunter Manager*innen, direkt unterstellte Mitarbeitende und andere Stakeholder, um zu ermitteln, wie das Verhalten der Führungskräfte wahrgenommen wird. Es liefert wertvolles und kritisches Feedback, das sowohl für die berufliche Weiterentwicklung als auch das Wachstum des Unternehmens entscheidend ist.

Vergütung

Unsere Global HR Rewards Vergütungsprogramme (insbesondere unser Gehaltsbestimmungs- und -überprüfungsprozess) sollen sicherstellen, dass alle Beschäftigten innerhalb einer wettbewerbsfähigen Spanne vergütet werden und eine ihrer Position angemessene Vergütung erhalten. Dieser Ansatz ist geschlechtsneutral und unvoreingenommen und wirkt sich indirekt positiv auf die Gleichstellung der Geschlechter bei der Vergütung bei adidas aus. Unser „Vergütungsmanagement“-Ansatz umfasst verschiedene Elemente, die dazu beitragen, Folgendes zu gewährleisten:

- Allen Beschäftigten wird auf Grundlage ihres Stellenprofils eine Jobkategorie zugewiesen, um sicherzustellen, dass wir Stellen auf einer vergleichbaren Basis evaluieren können.
- Jeder Jobkategorie wird auf Grundlage externer Marktdaten eine Gehaltsbandbreite zugewiesen.
- Die Vergütung der Beschäftigten wird auf Grundlage der ihnen zugewiesenen Jobkategorie mit dem externen Markt vergleichbar gemacht, unabhängig vom Geschlecht oder anderen Vielfältigkeitskriterien.
- Bei der Einstellung von Mitarbeitenden oder bei Stellenwechseln, z. B. durch Wechsel auf gleicher Ebene, Beförderungen oder Degradierungen, legen Führungskräfte mit Personalverantwortung oder andere Entscheidungsträger die individuelle Vergütung auf Grundlage der den Positionen zugewiesenen Spannen fest. Bei diesem Vergleich wird auch die relevante Erfahrung der Mitarbeitenden für die jeweilige Position berücksichtigt.
- Diese Kriterien werden auch bei den Gehaltsüberprüfungen angewandt, die in der Regel jährlich stattfinden.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Wir verpflichten uns zu einem offenen und konstruktiven Dialog mit allen bei adidas beschäftigten Mitarbeitenden und ggf. ihren Vertretern. Unseren Beschäftigten steht es frei, sich in Organisationen ihrer Wahl zusammenzuschließen, die sie in Übereinstimmung mit dem lokalen Koalitionsrecht vertreten. Diese Organisationen können, sofern sie als angemessener Vertreter anerkannt sind, Tarifverhandlungen in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht führen. Mitarbeitende, die als Vertreter auftreten, werden in keiner Weise benachteiligt oder bevorzugt. An Standorten, an denen die Mitarbeitenden beschlossen haben, keine Vertreter zu benennen, fördern wir die direkte und offene Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Management.

Förderung von Vielfalt und Inklusion

adidas hat sich verpflichtet, eine Kultur der Gleichberechtigung, Inklusion und Zugehörigkeit zu fördern, um sicherzustellen, dass wir kontinuierlich Spitzenkräfte und Athlet*innen aus unseren vielfältigen Märkten anziehen, entwickeln und an uns binden. Durch strukturierte Initiativen wie gezielte Führungsentwicklungsprogramme, Bemühungen im Bereich Recruiting und von Mitarbeitenden geleitete Gruppen, schaffen wir gleiche Chancen für alle Beschäftigten, sich zu entfalten.

Förderung von Frauen in Führungspositionen

„ElevateHer“ ist ein einjähriges Programm, um talentierte und vielversprechende Frauen zu fördern und sich für ihre Entwicklung einzusetzen. Es bietet die Möglichkeit, Beziehungen zu internen Sponsoren aufzubauen, Erfahrungen zu sammeln und Kontakte zu knüpfen sowie praktische Weiterbildungen, um Fähigkeiten und Selbstvertrauen zu stärken. Wir haben das Programm im Oktober 2024 in allen unserer sieben Märkte gestartet. Jede der 82 Teilnehmerinnen wurde mit einer Sponsorin oder einem Sponsor aus der Führungsebene zusammengebracht, die oder der sie als Mentor betreut, ihnen neue Möglichkeiten eröffnet und sich für ihr Wachstum innerhalb unseres Unternehmens einsetzt. Im Rahmen des Programms werden die Bindungs- und Entwicklungsraten der Teilnehmerinnen (sowohl vertikal als auch horizontal) im Vergleich zum Rest des Unternehmens verfolgt.

Employee Resource Groups (ERGs)

Im gesamten Unternehmen haben wir den weiteren Ausbau unserer ERGs unterstützt, indem wir ein neues Rahmenwerk, das „ERG Framework“, sowie ein neues Funktionsmodell entwickelt haben. Es bietet unseren ERG-Mitgliedern Steuerungs- und Kontrollmechanismen sowie Anerkennung und Schulungsmöglichkeiten. ERGs werden von Beschäftigten mit verschiedensten Hintergründen und Perspektiven organisiert und bieten ihnen ein Umfeld der Zugehörigkeit und Gemeinsamkeit. Es gibt weltweit mehr als 30 ERGs sowie sogenannte „Diversity Ambassador Teams“, die sich verschiedenen Aspekten rund um das Thema Vielfalt widmen, darunter ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, LGBTQIA+, erfahrene Beschäftigte, Glaube, Behinderung oder psychische Gesundheit. Die Teilnahme an diesen Gruppen ist freiwillig und steht allen Mitarbeitenden offen.

Aktion Kulturelle Momente

Seit 2022 hat sich unser DEI-Team dazu verpflichtet, zusätzlich zu den relevanten lokalen Aktionen weltweit drei sogenannte „Kulturelle Momente“ zu veranstalten. Jede Aktion umfasst eine „Inform“-Einheit, in der über Fortschritte und neue Initiativen informiert wird, eine „Inspire“-Einheit mit einer Podiumsdiskussion und Videos sowie eine „Educate“-Einheit, in der neue DEI-Schulungen und -Workouts vorgestellt werden. Alle Einzelheiten zu den Aktionen sind auf dem internen SharePoint zu finden und stehen allen Beschäftigten zur Verfügung. Jedes Jahr führen wir folgende Aktionen durch:

- März: International Women's History Month und Internationaler Frauentag, die einen ganzen Monat voller Aktionen umfassen.
- Juni: Pride Month ist ein Monat voller weltweiter Aktionen.
- Oktober: Seit 2020 findet hier die Global Week of Inclusion statt.
- Zu den lokalen Ereignissen, die je nach Markt variieren, gehören das Mondneujahr, der Asian American and Pacific Islander Heritage Month, der Black History Month (im Vereinigten Königreich, in den Niederlanden und in den USA), der Internationale Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie, Juneteenth, der Latin Afro-American, Afro-Caribbean, and Diaspora Women's Day, Pride Amsterdam, der Hispanic Heritage Month, der Welttag für psychische Gesundheit, der Race Day, der Tag der Erinnerung an die Opfer von Trans*feindlichkeit und der Internationale Tag der Menschen mit Behinderungen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Darüber hinaus würdigen wir andere kulturelle Ereignisse auf Ad-hoc-Basis über den Kanal „Advancing DEI Together“ unserer internen Social Media Plattform.

Verfahren zur Ermittlung erforderlicher Maßnahmen bei adidas:

Wir überprüfen regelmäßig die wichtigsten HR KPIs, um unsere strategischen Maßnahmen zu steuern. Diese Indikatoren – darunter Einstellungserfahrung, Engagement, Frauen in Führungspositionen und DEI-Schulungsteilnahme – werden von den Führungskräften der oberen Führungsebene bewertet, die auf Grundlage von Leistungstrends alle erforderlichen Maßnahmen festlegen. Als sich beispielsweise die Vertretung von Frauen in unseren Führungspositionen nicht wie gewünscht entwickelte, führten wir ein Sponsoring-Programm und Pulse Checks ein, um zusätzliche Erkenntnisse zu gewinnen. Oder als die Anzahl der Lernstunden unserer Beschäftigten nicht den Erwartungen entsprach, überarbeiteten wir die Lernangebote für 2024, um die Prozesse, die Kommunikation und das Nutzererlebnis zu verbessern, was die Abbruchquote verringerte.

2024 haben wir die unternehmensweite Mitarbeiterbefragung so umgestaltet, dass wir den Maßnahmen auf Teamebene Vorrang vor globalen Themen einräumten. Jede Führungskraft erhielt neben den Umfrageergebnissen ihres Teams Referenzmaterial, Lernempfehlungen und Maßnahmenvorschläge, um sinnvolle Verbesserungen in ihren Teams zu fördern. Viele der Führungskräfte haben personalisierte Aktionspläne erstellt, die eine Vielzahl von Themen widerspiegeln und auf eine Abkehr von einem einheitlichen Ansatz hindeuten. Für 2025 planen wir weitere Umfragen zu umfassenderen, zentral gesteuerten Themen. Im Einzelhandel und in den Distributionszentren verfolgen wir einen kombinierten Ansatz aus von Führungskräften geleiteten und zentral gesteuerten Maßnahmen, die von lokalen Marktteams verwaltet werden. In Deutschland ist die Absprache mit den Betriebsräten Teil unserer Entscheidungsprozesse, um die erforderlichen Maßnahmen zu ermitteln und zu gestalten.

Darüber hinaus sind die Lernangebote auf die strategischen Ziele und die kulturelle Einstellung von adidas abgestimmt, wie durch die von den Akademien und Senior Business-Stakeholdern durchgeföhrten Lernbedarfsanalysen ermittelt. Wir nutzen zudem Mitarbeiterbefragungen, um relevante Erkenntnisse zu gewinnen. Jedes Jahr führen wir Interviews durch und legen den Senior Stakeholdern eine Zusammenfassung der Ergebnisse vor, um die Erweiterung unseres Lernportfolios für das kommende Jahr zu priorisieren.

Zudem unterstützen unsere standardisierten, unternehmensweiten Risikomanagementverfahren unsere Entscheidungsfindung durch die halbjährliche Bewertung von Risiken und Chancen. Diese Überprüfungen untersuchen den Schweregrad und die Wahrscheinlichkeit potenzieller Probleme, z. B. in den Bereichen Gesundheitsschutz und Sicherheit, Vielfalt, Schulung und Kompetenzentwicklung, Gleichstellung der Geschlechter, Inklusion von Menschen mit Behinderungen und Antidiskriminierung. Wenn unsere derzeitigen Maßnahmen als unzureichend erachtet werden, entwickeln wir zusätzliche Maßnahmen zur Minderung erhöhter Risiken. Die Ergebnisse dieser Überprüfungen werden der oberen Führungsebene im Rahmen der Managementbewertung mitgeteilt, um sicherzustellen, dass unsere strategische Ausrichtung den neuen Anforderungen und Herausforderungen gerecht wird und in die Wesentlichkeitsanalyse für die Nachhaltigkeitserklärung einfließt.

Nachverfolgung der Wirksamkeit der Maßnahmen:

Um eine kontinuierliche Verbesserung und Rechenschaftspflicht bei adidas zu gewährleisten, überprüfen wir regelmäßig die wichtigsten HR Kennzahlen, z. B. die Art der Beschäftigung (befristet vs. unbefristet), die Mitarbeiterfluktuation, das Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit und weitere. Die Führungskräfte der oberen Führungsebene bewerten diese Kennzahlen regelmäßig, unterstützt durch weitere spezifische Analysen in bestimmten Bereichen:

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

- **Auswirkungen von Weiterbildung und Entwicklung:** adidas misst die Wirksamkeit von Lernprogrammen basierend auf dem sogenannten Kirkpatrick-Modell. Nicht alle Lerninitiativen werden anhand der vier Stufen des Modells gemessen; die meisten werden auf Stufe 1 und 2 gemessen. Nur in einigen spezifischen Fällen (insbesondere in einigen unserer funktionalen Akademien) wird die Wirkung bis zur Stufe 4 gemessen. Als Referenz sind die vier Ebenen der Lernbewertung dieses Modells wie folgt:
 - 1 – Reaktion (Ausmaß, in dem die Teilnehmer*innen die Schulung als nützlich, ansprechend und relevant für ihre Arbeit empfinden),
 - 2 – Lernen (Ausmaß, in dem die Teilnehmer*innen die gewünschten Kenntnisse, Fähigkeiten, Einstellungen, das Selbstvertrauen und das Engagement erwerben),
 - 3 – Verhalten (Ausmaß, in dem die Teilnehmer*innen das während der Schulung Gelernte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit anwenden) und
 - 4 – Ergebnisse (Ausmaß, in dem die angestrebten Ergebnisse infolge der Schulung eintreten und die Geschäftsergebnisse positiv beeinflussen).Die Bewertungsstufen werden anhand von Faktoren wie Qualifikationslücken und strategischer Relevanz ausgewählt.
- **Engagement der Beschäftigten:** Unsere jährliche Mitarbeiterbefragung, die im Mai 2024 stattfand, erreichte eine Rekordbeteiligungsquote von 87 % – 13 Prozentpunkte mehr als 2023. Die Ergebnisse der umfassenden Umfrage zum Thema Beschäftigung zeigen einen positiven Trend beim Engagement, insbesondere in Unternehmen. Führungskräfte erhielten maßgeschneiderte Einblicke, um teamspezifische Maßnahmen voranzutreiben, und globale HR Teams nutzen diese Erkenntnisse, um mitarbeiterorientierte Programme zu verbessern.
- **Ganzheitliches Vergütungsmanagement („Total Compensation Management“) und Gleichstellung der Geschlechter:** Wir verfolgen die Auswirkungen unseres Vergütungsmanagement-Ansatzes, insbesondere die Gehaltsüberprüfungen, durch Managementberichte. Sie überwachen die Positionierung der Mitarbeitenden innerhalb der Gehaltsbandbreiten, Budgetzuweisungen und, falls zutreffend, Investitionen, die für die Vergütungsgleichheit erforderlich sind, wobei sie eine jährliche Momentaufnahme des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles einbeziehen. In Deutschland arbeiten wir eng mit dem Gesamtbetriebsrat zusammen, um die allgemeine Entgeltpositionierung zu analysieren. Zudem haben wir 2024 eine umfassende Überprüfung der Verdienstgleichheit durchgeführt, um die Verdienstgleichheit zwischen den Geschlechtern zu überwachen.
- **Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion („Diversity, Equity, and Inclusion“ – „DEI“):** adidas nutzt HR- und DEI-Managementberichte, um die Fortschritte im Bereich DEI monatlich zu verfolgen. Diese Daten geben Aufschluss über die Erreichung der DEI-Ziele und zeigen aufkommende Probleme wie Veränderungen bei dem Anteil von Frauen in Führungspositionen auf.
- **Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung:** Um einen sicheren und inklusiven Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten, werden Fälle von Diskriminierung und Belästigung mit den betroffenen Personen nachverfolgt. Diese Nachverfolgung ermöglicht eine proaktive Analyse, die uns dabei hilft, Trends und Bereiche mit Verbesserungspotenzial zu ermitteln.
- **Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten:** Alle Arbeitsunfälle, sowohl im Corporate-Bereich als auch im Einzelhandel, werden sofort gemeldet, gründlich untersucht und die Ergebnisse mit den betroffenen Stakeholdern geteilt.
- **Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen:** Da adidas in diesem Zusammenhang bereits alle Gesetze und Vorschriften einhält, sind keine weiteren Maßnahmen und keine Nachverfolgung der Wirksamkeit geplant.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Durch diese systematischen Überprüfungen und proaktiven Maßnahmen unterstreicht adidas seine Verpflichtung zu Transparenz, datengestützter Entscheidungsfindung und Fortschritt beim Erreichen der Unternehmensziele.

Wie adidas sicherstellt, dass die eigenen Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft haben oder zu solchen beitragen

DATENNUTZUNG

Die globale Richtlinie zum Datenschutzmanagement verdeutlicht unsere Ambitionen in Bezug auf den Datenschutz: adidas verpflichtet sich, alle relevanten Datenschutzgesetze und -vorschriften einzuhalten und wird aktiv daran arbeiten, Datenschutzlücken zu identifizieren und zu schließen.

Die folgenden international anerkannten Prinzipien zum Datenschutz sind Teil unseres globalen Rahmenwerks zum Datenschutz und werden unter Berücksichtigung der geltenden lokalen Datenschutzgesetze und -vorschriften angewendet:

- **Verantwortlichkeit:** Das globale Rahmenwerk zum Datenschutz gewährleistet die Abstimmung zwischen Geschäftsstrategie und Datenschutzprinzipien und hält fest, wie wir die Datenschutzverpflichtung des Vorstands umsetzen.
- **Rechtmäßigkeit und Fairness:** Wir verpflichten uns zu einer rechtmäßigen, fairen und transparenten Verarbeitung, die gewährleistet, dass die Rechte des Einzelnen wirksam ausgeübt werden können.
- **Zweckbestimmung und Beschränkung:** Wir stellen sicher, dass unsere Datenerhebung und -nutzung auf angemessene und definierte Zwecke beschränkt ist.
- **Datensparsamkeit:** Die von uns erhobenen personenbezogenen Daten werden auf den Zweck der Erhebung beschränkt. Wir ziehen ggf. eine Pseudonymisierung in Betracht.
- **Nutzung und Offenlegung:** Wir etablieren eine Kultur und Verfahren, die den Datenschutz bei der Nutzung und Weitergabe personenbezogener Daten sowohl innerhalb von adidas als auch mit Dritten respektieren.
- **Sicherheit:** Wir ergreifen angemessene technische und organisatorische Schutzmaßnahmen, um die Integrität, Verfügbarkeit und Vertraulichkeit der von uns gespeicherten und verarbeiteten personenbezogenen Daten zu gewährleisten.
- **Datenmanagement:** Mit unseren Kompetenzen im Bereich Datenmanagement stellen wir eine angemessene Datenqualität sicher, vermeiden eine übermäßige Datenspeicherung und ermöglichen die Datenschutzprinzipien aus technischer Sicht.

Jede Tätigkeit, die mit der Verarbeitung personenbezogener Daten verbunden sein könnte oder ist, muss eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchlaufen haben, um erhebliche Risiken für den Datenschutz bei risikoreichen Verarbeitungstätigkeiten zu ermitteln, Maßnahmen zur Minderung dieser Risiken festzulegen, weitere Anforderungen an den Datenschutz aufgrund lokaler Gesetze oder Vorschriften zu ermitteln und risikomindernde Maßnahmen und weitere Anforderungen oder Möglichkeiten in umfassende Umsetzungskriterien umzuwandeln, die vom Privacy Action Owner zu unterzeichnen und umzusetzen sind. Der Global Privacy Officer ist im Falle einer Verletzung des Datenschutzes für die Ergreifung von Maßnahmen verantwortlich.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Für das Management wesentlicher Auswirkungen zugewiesene Ressourcen:

adidas investiert viel Zeit und Ressourcen in das Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in der weltweiten Belegschaft. Zu diesen Bemühungen gehören spezielle Teams, die über alle HRBP-Funktionen verteilt sind und sich aktiv um wesentliche Themen in der Belegschaft kümmern.

S1-4 – Für das Management wesentlicher Auswirkungen zugewiesene Ressourcen

Themen	Für das Management wesentlicher Auswirkungen zugewiesene Ressourcen
Sichere Arbeitsplätze	Über alle HRBP-Funktionen verteilt
Arbeitszeit	Benefits Team
Angemessene Vergütung	Global Compensation Team, Rewards Markets und GBS
Vereinigungsfreiheit	<p>Deutschland:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Arbeitsdirektor (Vorstandsmitglied) •Labor Relations Team •HR Herzogenaurach Site Team •HR Core Team für Arbeitnehmervertreter zur Abstimmung operativer Themen, die eine Beteiligung des Betriebsrats erfordern: Vertreter des HR Centers of Excellence plus Labor Relations und HR Herzogenaurach Site •HR Strategy Team für Arbeitnehmervertreter zur Abstimmung strategischer Themen, die eine Beteiligung des Betriebsrats erfordern: Führungskräfte des HR Center of Excellence plus Labor Relations und HR Herzogenaurach Site •Verschiedene lokale HR Business Partner innerhalb und außerhalb Deutschlands
Tarifverhandlungen	<p>Global: Benefits Team</p> <p>Lokal: Verschiedene lokale HR Teams</p>
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Workplaces Team
Gesundheitsschutz und Sicherheit	DEI Global: <ul style="list-style-type: none"> •Global Team •Marktteams
Schulung und Kompetenzentwicklung	Teams weltweit aus Corporate, Einzelhandel, DC und Virtual Merchandising
Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	DEI Global: <ul style="list-style-type: none"> •Global Team •Marktteams
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung	Global Employee Relations Team
Vielfalt	DEI Global: <ul style="list-style-type: none"> •Global Team •Marktteams

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Kennzahlen und Ziele

S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Gleichstellung der Geschlechter: Ziele für Frauen in Führungspositionen

adidas hat sich verpflichtet, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und Chancengleichheit bei der Beschäftigung zu fördern. Wir haben ein Konzept erstellt und uns messbare, ehrgeizige Ziele gesetzt, das unsere DEI-Ambitionen (Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion) in Bezug auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis unterstützen soll.

Globales Ziel: Wir haben uns verpflichtet, den globalen Anteil von Frauen in Führungspositionen auf Director-Ebene (M2) und höher bis 2033 auf ein ausgewogenes Verhältnis von 50 % zu erhöhen, verglichen mit 39,6 % im Basisjahr 2023.

Ziel für die adidas AG Deutschland: Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis 2025 einen Frauenanteil von 40 % auf der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands zu erreichen. Dieses Ziel basiert auf 35,5 % im Basisjahr 2023 für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands und 37,4 % für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands.

Im Rahmen unseres Zielsestellungsprozesses arbeiten unsere People Insights und HR Data Teams zusammen, um neue Ziele vorzuschlagen. Ihre Vorschläge basieren auf Simulationen, historischen Daten, aktuellen Organisationsrichtlinien, Austrittsdaten und externen Markttrends. Sie werden vom Vorstand genehmigt, z. B. für unsere globalen Ziele und die Ziele der adidas AG Deutschland. Die Fortschritte, die wir in Bezug auf unsere Ziele für Frauen in Führungspositionen gemacht haben, werden jedes Jahr im März im Rahmen des Women's History Month mit allen Beschäftigten weltweit geteilt. Zudem überprüft HR vierteljährlich unsere Ziele für Frauen in Führungspositionen, um eine kontinuierliche Überwachung der Chancen und Herausforderungen zu gewährleisten.

An diesen Zielen gemessene Leistung

Im Hinblick auf das Ziel, den weltweiten Anteil von Frauen in Führungspositionen (ab Direktorenebene) bis 2033 von 39,6 % im Jahr 2023 auf 50 % zu erhöhen, zeigen die Daten zum 31. Dezember 2024 folgenden Stand:

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen (ab Direktorenebene) stieg auf 40,7 % (im Vergleich zu 39,6 % im Geschäftsjahr 2023). Der Anteil weiblicher Führungskräfte (S-Level-Führungskräfte) hat sich 2024 im Vergleich zum Geschäftsjahr 2023 stabilisiert.

Im Hinblick auf das Ziel der adidas AG Deutschland für 2025 einen Frauenanteil von 40 % sowohl für die erste als auch für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands zu erreichen, ist der Stand zum 31. Dezember 2024:

- Erste Führungsebene unterhalb des Vorstands: 36,1 % (35,5 % im Geschäftsjahr 2023) (13 Frauen; 23 Männer)
- Zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands: 38,2 % (37,4 % im Geschäftsjahr 2023) (92 Frauen; 149 Männer)

Die Daten zu Frauen in Führungspositionen werden monatlich und vierteljährlich erfasst, um Probleme in der Pipeline oder DEI-bezogene Herausforderungen zu verstehen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHР	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Ziele in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

adidas legt KPIs fest, um unsere Arbeitsschutzrichtlinie zu erfüllen und ihren Fortschritt mit dem Ziel zu verfolgen, arbeitsbezogene Vorfälle zu minimieren. Im Jahr 2020 haben wir unseren Fünfjahres-Zielplan entwickelt, der einen Schwerpunkt auf Gesundheit und Sicherheit als Schlüsselkomponente unserer Strategie legt. Im Rahmen dieser Initiative haben wir drei Leistungskennzahlen in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit integriert. Es wurden folgende Zielwerte definiert

- Quote für Unfälle mit Arbeitsausfall („Lost Time Incident Rate“ – LTIR; <1,3 basierend auf der „Occupational Health and Safety Assessment Series“ – OHSAS), sowie
- null Todesfälle und null Berufskrankheiten für Corporate Offices, Ausstellungsräume und Vertriebszentren/Produktionsstätten.

Wir stellen die Berichterstattung auf der Grundlage von OHSAS ein und berichten ab 2024 auf der Grundlage von ESRS. Daher haben wir neue Leistungskennzahlen hinzugefügt, mussten die Berechnung der Leistungskennzahlen ändern und folglich auch den LTIR-Zielwert anpassen, um den ESRS zu entsprechen. Daher liegt unser Ziel für die LTIR für 2024 und 2025 bei <2,0. Unser Ziel in Bezug auf die Anzahl der Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen sowie die Anzahl der Fälle von arbeitsbedingten Erkrankungen bleibt bei null. Unser Ziel in Bezug auf den Prozentsatz der eigenen Mitarbeitenden, die durch ein (intern geprüftes und/oder von Dritten zertifiziertes) Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem abgedeckt sind, ist eine 100-prozentige Abdeckung für Corporate Gebäude/Vertriebszentren²⁶ mit einer Fläche von mehr als 4500 m² oder mit mehr als 50 Headcounts (intern und extern) bis Ende 2025. Da wir den Einzelhandel nach dem Corporate-Bereich in unser (intern geprüftes und/oder von Dritten zertifiziertes) Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem mit aufgenommen und zu unserer Verantwortung hinzugefügt haben, haben wir uns intern zum Ziel gesetzt, bis 2025 die ISO 45001 (Managementsystem für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz) in 100 % unserer europäischen Einzelhandelsgeschäfte>Showrooms²⁷ einzuführen. Wir streben eine kontinuierliche Verbesserung der Anzahl und Rate meldepflichtiger Arbeitsunfälle sowie der Anzahl der durch Arbeitsunfälle, Krankheit und Todesfälle verursachten Ausfalltage an.

- Geltungsbereich des Ziels: Diese Ziele beziehen sich auf Büros, Distributionszentren, eigene Produktionsstätten, eigene Einzelhandelsgeschäfte und Showrooms.
- Die Ziele in Bezug auf Unfallhäufigkeit („Lost Time Incident Rate“, LTIR), Todesfälle und Berufskrankheiten in den Corporate Büros, Showrooms und Distributionszentren/Produktionsstätten wurden in der Vergangenheit auf Grundlage der OHSAS festgelegt. Aufgrund des neuen Geltungsbereichs, der auch die eigenen Einzelhandelsgeschäfte von adidas umfasst, wurden diese Ziele angepasst. Folglich wird die Berechnung der LTIR in Übereinstimmung mit den ESRS-Anforderungen auf 1.000.000 Arbeitsstunden geändert.
- Basiswert und Basisjahr für die Messung des Fortschritts: In den vergangenen Jahren haben wir dies gemäß OHSAS („Occupational Health and Safety Assessment Series“) berechnet. Ab 2024 werden wir jedoch gemäß den ESRS-Anforderungen berechnen. Bis 2023 lag unser Ausgangswert für die LTIR bei <1,3, und das Basisjahr war 2020. Für 2024 und 2025 ist unser Basiswert LTIR <2,0, und das Basisjahr ist 2024.

²⁶ Im Rahmen der ISO 45001 fallen auch Backoffice-Beschäftigte im Einzelhandel in den Geltungsbereich.

²⁷ Im Zusammenhang mit ISO 45001 bezieht sich „eigene Einzelhandelsgeschäfte“ auf Funktionen in Einzelhandelsgeschäften, die direkten Kontakt zu Konsument*innen haben (Verkaufsraum, Personal, Kassierer usw.).

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

- Zeitraum, für den das Ziel gilt: Da wir von OHSAS zu ESRS wechseln, aktualisieren wir unsere Roadmap für Gesundheit und Sicherheit. In der Zwischenzeit verfolgen wir weiterhin unsere Fortschritte bei den entsprechenden Leistungskennzahlen, um arbeitsbedingte Vorfälle zu minimieren.
- Verwendete Methoden und wesentliche Annahmen: Die Entwicklung unserer Ziele für die Gesundheit und Sicherheit unserer Belegschaft basiert auf unserem 'Health and Safety Manual', der ISO 45001-Zertifizierung (Arbeitsschutz-Managementsystem) und den ESRS.
- Ob und auf welche Weise die Stakeholder an der Zielsetzung beteiligt waren, wie die Leistung des Unternehmens im Vergleich zu den Zielen verfolgt wurde und welche Erkenntnisse oder Verbesserungen sich aus der Leistung des Unternehmens ergeben haben: Die Ziele für 2025 wurden in funktionsübergreifenden und globalen Arbeitsgruppen unter Beteiligung mehrerer Stakeholder entwickelt. Innerhalb des Netzwerks für Gesundheitsschutz und Sicherheit und dem Health & Safety, Environment, and Energy Team wurden zusätzliche KPIs formuliert, vereinbart und genehmigt. Jeder Standort verfolgt seine eigene Leistung. Auf globaler Ebene wird die Leistung durch das Health & Safety, Environment, and Energy Team und die Zertifizierung des internen Managementsystems (Internal Audit Team und externer Prüfer) verfolgt.
- Jegliche Änderungen der Ziele und entsprechenden Kennzahlen oder zugrunde liegenden Messmethoden: Aufgrund der Anforderungen der ESRS wurde die Berechnungsmethode angepasst. Die alte Baseline basierte auf den OSHAS-Standards ('Occupational Health and Safety Assessment Series').
- An den veröffentlichten Zielen gemessene Leistung: Wir verfolgen die Leistung anhand der derzeit verfügbaren Daten im Zusammenhang mit unserer Zielentwicklung. Wir identifizieren und ermitteln im Rahmen unserer Datenstrategie weitere wichtige Daten aus den Bereichen Gesundheitsschutz und Sicherheit, Umwelt und Energie (HSEE).

Ziel in Bezug auf bereinigte Verdienstunterschiede

Unser Ziel ist es, geschlechterspezifische Verdienstunterschiede zu identifizieren und zu überwachen sowie konkrete Maßnahmen zu ergreifen, um sie zu beseitigen. Wir beabsichtigen, dies weltweit in allen Ländern mit adidas Beschäftigten zu tun, in Übereinstimmung mit den europäischen Richtlinien, aber nicht unbedingt beschränkt auf deren Geltungsbereich.

Auf Grundlage unserer derzeitigen Berechnungsmethode (siehe auch Abschnitt S1-16 'Vergütungskennzahlen – Verdienstunterschiede') liegt unser derzeitiger bereinigter Verdienstunterschied insgesamt unter 1 %, und wir haben uns verpflichtet, es weiter zu verringern.

Die Pflege der engen Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Funktionen (HR DEI, HR Rewards, Talent Acquisition und HR Business Partner) wird uns helfen, unsere Methoden und Analysen hinsichtlich detaillierterer Daten auszubauen, Investitionsbudgets zu kalkulieren und möglicherweise in Entgeltanpassungen zu investieren, um bestehende Gefälle zu beseitigen.

- Festgelegtes Ziellniveau: Weniger als 5 %.
- Geltungsbereich des Ziels: Global, alle Länder.
- Basiswert und Basisjahr für die Messung des Fortschritts: Weniger als 1 % bzw. der spezifischen Zahl, die in S1-16 für 2024 gemeldet wird.
- Zeitraum, für den das Ziel gilt: Laufend.

- Verwendete Methoden und wesentliche Annahmen: Der bereinigte Verdienstunterschied ist ein aggregierter Vergleich auf vergleichbarer Basis, der Beschäftigte im gleichen Land, in der gleichen Gehaltsklasse und innerhalb der gleichen Job-Familie berücksichtigt.
- Ob und wie Stakeholder in die Zielsetzung einbezogen wurden: Die Teams HR Rewards und HR DEI wurden in den Zielstellungsprozess einbezogen. Da es sich um das erste Jahr der Berichterstattung handelt, wird nach dem ersten Berichtsjahr 2025 die Leistungsbeurteilung durchgeführt und auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse gehandelt.
- Jegliche Änderungen der Ziele und entsprechender Kennzahlen oder zugrunde liegender Messmethoden: Erstes Jahr der Berichterstattung, daher keine Änderungen der Messung.
- An den veröffentlichten Zielen gemessene Leistung: Siehe Abschnitt S1-16 für die aktuelle Leistung.

S1-6 - Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Gesamtzahl der Beschäftigten nach Mitarbeiterzahl und Aufschlüsselung nach Geschlecht und Land für die Länder, in denen das Unternehmen 50 oder mehr Beschäftigte hat, die mindestens einen Anteil von 10 % der Gesamtzahl unserer Beschäftigten darstellen:

S1-6 – Gesamtzahl der Beschäftigten in spezifischen Ländern

Land	Weiblich	Männlich	Sonstige	Keine Angabe
China	5.311	2.355	0	0
Deutschland	4.472	3.947	0	4
Vereinigte Staaten von Amerika	4.775	5.529	0	8

Weitere Informationen können dem Konzernlagebericht – Unser Finanzjahr in diesem Bericht entnommen werden.

Gesamtzahl der Mitarbeitenden nach unbefristet Beschäftigten und befristet Beschäftigten ist in der folgenden Tabelle abgebildet, einschließlich einer Aufschlüsselung nach Geschlecht.

S1-6 – Informationen über Beschäftigte nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

Beschäftigte (Personenzahl)	Weiblich	Männlich	Sonstige	Keine Angaben	Gesamt
Beschäftigte (Personenzahl)	31.880	30.134	0	21	62.035
Beschäftigte mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)	30.106	28.429	0	20	58.555
Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)	1.774	1.705	0	1	3.480
Zahl der Vollzeitkräfte	23.172	22.863	0	10	46.045
Zahl der Teilzeitkräfte	8.708	7.271	0	11	15.990
Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden (Personenzahl)	2.591	3.160	0	3	5.754

S1-6 - Anzahl der Beschäftigten nach geografischer Region

	Emerging Markets	Europa	China	Japan/ Südkorea	latein- amerika	Nord- amerika	Gesamt
Beschäftigte (Personenzahl)	12.267	18.470	8.718	4.236	6.331	12.013	62.035
Beschäftigte mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)	10.855	17.402	8.713	3.906	5.985	11.694	58.555
Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)	1.412	1.068	5	330	346	319	3.480
Zahl der Vollzeitkräfte	10.251	13.420	8.690	2.640	5.023	6.021	46.045
Zahl der Teilzeitkräfte	2.016	5.050	28	1.596	1.308	5.992	15.990
Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden (Personenzahl)	778	223	2	0	0	4.751	5.754

Die Zahlen werden in Personenzahl angegeben und aus dem zentralen Personenzahl-System extrahiert. Sie spiegeln die tatsächliche Personenzahl zum 31. Dezember 2024 wider.

Unsere Teilzeitarbeitsverträge gelten oft für Mitarbeitende, die aufgrund verschiedener Umstände eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeit benötigen. Teilzeitarbeit ist eine besonders effektive Möglichkeit, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Flexible Arbeitszeitregelungen sind Teil unserer Betriebsvereinbarung zur Arbeitsplatzsicherheit, und adidas unterstützt die Bereitschaft seiner Mitarbeitenden mit familiären Verpflichtungen, ihre Arbeitszeit nach Möglichkeit zu reduzieren.

Mitarbeitende mit Abrufverträgen ohne garantierte Arbeitsstunden: Diese Mitarbeitenden werden ohne Garantie einer Mindest- oder festen Anzahl an Arbeitsstunden beschäftigt. Die Beschäftigten müssen sich möglicherweise nach Bedarf für die Arbeit zur Verfügung stellen, aber das Unternehmen ist nicht vertraglich verpflichtet, den Mitarbeitenden eine Mindest- oder feste Anzahl an Arbeitsstunden pro Tag, Woche oder Monat anzubieten. Gelegenheitsarbeitende, Mitarbeitende mit Null-Stunden-Verträgen und Mitarbeitende auf Abruf sind Beispiele für diese Kategorie.

Um Daten über Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden zu sammeln, haben wir einen Fragebogen erstellt, der alle relevanten Daten aus dem ESRS-Rahmenwerk ('European Sustainability Reporting Standards') enthält. Im Rahmen der jährlichen Umfrage zur europäischen Nachhaltigkeitsberichterstattung wird die Zahl der nicht garantierten Mitarbeitenden von der jeweiligen Gesellschaft²⁸ erfasst. Die lokalen HR Leads sind für die Rückmeldung der Daten an das globale HR Governance Team verantwortlich, das die Ergebnisse konsolidiert, um sicherzustellen, dass alle Tochtergesellschaften von adidas berücksichtigt werden. Jedes Jahr wird vom Supervisory Board Office eine Liste angefordert, die mit den Umfrageergebnissen des Vorjahrs verglichen wird. Ab Q4 2024 werden die gesammelten Daten jährlich von den lokalen HR Leads mithilfe eines Online-Datenerhebungsprozesses überprüft.

Die Gesamtzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen während des Berichtszeitraums verlassen haben, und die Fluktuationsquote im Berichtszeitraum werden nachstehend erläutert.

Fluktuation: 17.711 Abgänge im Jahr 2024 mit einer Gesamtfluktuationsrate von 30 %.

²⁸ Die Datenabfrage wird im September durchgeführt. Aufgrund unserer Erfahrung gehen wir davon aus, dass sich die Anzahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden der Mitarbeiter in den Monaten Oktober bis Dezember nicht wesentlich ändert, und melden diese Zahlen daher zum Jahresende als Schätzung.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

S1-6 – Kündigungen

Kündigungen	Regulär
Corporate	2.564
Distributionszentren	1.384
Produktion	59
Einzelhandel	13.704
Gesamt	17.711

Die Daten werden am 31. Dezember des jeweiligen Jahres aus dem globalen HR-System des Unternehmens gemeldet. Die Fluktuation wird über den Berichtszeitraum hinweg nach der folgenden Methodik gemeldet:

$$\text{Fluktuationsquote} = \frac{\text{Anzahl der ausgeschiedenen Mitarbeitenden während des Jahres}}{\text{Durchschnittliche Mitarbeiterzahl des Kalenderjahres}} \times 100$$

Die Fluktuation umfasst alle Abgänge aus dem Corporate- sowie aus volatilen Geschäftsbereichen wie Einzelhandel und Vertriebszentren (höhere Fluktuation aufgrund der Saisonabhängigkeit des Geschäfts). Zu den Kündigungen gehören sowohl freiwillige als auch unfreiwillige Kündigungen:

- Eine freiwillige Kündigung wird als vom Mitarbeitenden initiiert definiert. Das Kündigungsdatum ist der letzte Tag des Vertragsverhältnisses.
- Eine unfreiwillige Kündigung wird als vom Unternehmen initiiert oder durch den Tod eines Mitarbeitenden definiert. Das Kündigungsdatum ist der letzte Tag des Vertragsverhältnisses.

Definition und Kategorisierung der Belegschaft

Beschäftigte sind Personen, die in einem festen Arbeitsverhältnis mit einem Rechtsträger von adidas stehen. Die Belegschaft wird in der Regel in die folgenden Gruppen eingeteilt:

- **Corporate:** Zuständig für die folgenden Job-Familien:

- Brand Management & Communications
- Corporate Services
- Data Analytics & Data Science
- Design
- Digital
- Finance
- General Management & Business Development
- Legal & Regulatory
- Merchandising & Planning
- People & Culture
- Product Development & Operations
- Real Estate & Facilities
- Sales
- Sourcing
- Supply Chain Management
- Technology

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

- **Beschäftigte in den Distributionszentren:** In unseren Planungs- und Serviceteams sind sie für die Produktivitäts- und Logistikplanung sowie für Dienstleistungen rund um Bestand, Qualität und Berichterstattung verantwortlich. In unseren Distributionszentren überwachen die Betriebsteams den Eingang, die Lagerung und den Versand von Produkten sowie die entsprechende Berichterstattung.
- **Beschäftigte im Einzelhandel:** Verantwortlich für die Einzelhandelsgeschäfte von adidas sowie die Verkaufsförderung und den Verkauf von Produkten und Dienstleistungen in den Geschäften direkt an die Endkonsument*innen. Zu ihren Tätigkeiten gehören Ladenmanagement, Entwicklung und Verkauf.
- **Beschäftigte in der Produktion:** Verantwortlich für das Einrichten, Bedienen, Warten und Beheben von Störungen an Produktionsanlagen (d. h. Be- und Verarbeitung, Montage oder Modifikation) in allen Fabriken und Zentren. Sie sorgen für reibungslose, innovative und kosteneffiziente Produktionsprozesse mit optimaler Kapazitätsauslastung.

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die Vollzeitbeschäftigte bei adidas, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Region:

S1-6 - adidas Vollzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Region

Region	Weiblich	Männlich	Sonstige	Keine Angaben	Gesamt
Emerging Markets	4.299	5.951	0	1	10.251
Europa	6.455	6.958	0	7	13.420
China	5.862	2.828	0	0	8.690
Japan/Südkorea	1.153	1.487	0	0	2.640
Lateinamerika	2.360	2.662	0	1	5.023
Nordamerika	3.043	2.977	0	1	6.021
Gesamt (Personenzahl)	23.172	22.863	0	10	46.045

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die Teilzeitbeschäftigte bei adidas, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Region:

S1-6 - adidas Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Region

Region	Weiblich	Männlich	Sonstige	Keine Angaben	Gesamt
Emerging Markets	1.069	947	0	0	2.016
Europa	3.401	1.648	0	1	5.050
China	19	9	0	0	28
Japan/Südkorea	1.002	594	0	0	1.596
Lateinamerika	628	678	0	2	1.308
Nordamerika	2.589	3.395	0	8	5.992
Gesamt (Personenzahl)	8.708	7.271	0	11	15.990

S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Der Prozentsatz der adidas Mitarbeitenden, die von Tarifverträgen erfasst werden, liegt bei 18 %.

Da es kein zentrales Instrument zur Erfassung der tarifvertraglichen Abdeckung weltweit gibt, erfassen wir diese Daten über einen Fragebogen, der alle relevanten Daten auf Grundlage der ESRS enthält.²⁹ Die lokalen HR-Führungskräfte sind dafür verantwortlich, diese Daten an das HR Strategy & Excellence Team zurückzumelden, das die Ergebnisse dann konsolidiert. Ab dem vierten Quartal 2024 werden die gesammelten Daten jährlich von unseren lokalen HR-Führungskräften überprüft. Wir werden die Ergebnisse auch für Zwecke außerhalb des ESRS-Berichts verwenden, z. B. für globale HR-Projekte zur Steuerung der Beteiligung lokaler Arbeitnehmervertretungen.

Tarifverträge im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR)

Deutschland ist das einzige Land mit einer signifikanten Beschäftigung im EWR, daher entspricht die tarifvertragliche Abdeckung der in Deutschland und beträgt 53,3 %. Für die verbleibenden rund 50 % der Mitarbeitenden, die unter das deutsche Mitbestimmungsgesetz fallen, gibt es Vereinbarungen mit den örtlichen Betriebsräten. Für alle Fach- und Führungskräfte (P- und M-Level-Positionen) gelten Tarifverhandlungsrechte. Für alle leitenden Angestellten (S-Level-Positionen) gelten individuelle vertragliche Regelungen und Richtlinien. Die Verfahren außerhalb Deutschlands entsprechen den örtlichen Rechtsvorschriften.

Tarifverträge außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR)

Nicht-EWR-Länder, die bei adidas über eine signifikante Belegschaft verfügen (gemäß der ESRS definiert als mindestens 50 Mitarbeitende nach Personenzahl, die mindestens 10 % der Gesamtzahl der Mitarbeitenden entsprechen), sind China und die USA. Laut den Umfrageergebnissen sind Mitarbeitende von adidas in diesen Ländern nicht von Tarifverträgen abgedeckt.

S1-8 - Tarifvertragliche Abdeckung

Abdeckungsquote	Tarifvertragliche Abdeckung (2024) Beschäftigte – EWR	Tarifvertragliche Abdeckung (2024) Beschäftigte – Nicht-EWR
0-19 %		China, Vereinigte Staaten von Amerika
20-39 %		
40-59 %	Deutschland	
60-79 %		
80-100 %		

adidas hat eine Betriebsvereinbarung mit dem Europäischen Betriebsrat abgeschlossen. Die Informationsbeschaffung für betriebsratsbezogene Strukturen, Inhalte und bestehende Vereinbarungen erfolgt derzeit manuell.

Das Labor Relations Team der adidas AG ist für Deutschland und den Europäischen Betriebsrat zuständig, hat aber derzeit keine Aufsichtsfunktion. Zudem haben wir in jeder Region Ansprechpartner*innen für Arbeitsbeziehungen. Die lokalen Einheiten sind für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und unternehmensspezifischen Vereinbarungen verantwortlich.

²⁹ Die Datenabfrage wird im September durchgeführt. Aufgrund unserer Erfahrung gehen wir davon aus, dass sich die tarifvertragliche Abdeckung in den Monaten Oktober bis Dezember nicht wesentlich ändert, und melden diese Zahlen daher zum Jahresende als Schätzung.

S1-9 – Diversitätskennzahlen

Die Geschlechterverteilung auf oberster Führungsebene sah 2024 wie folgt aus: 40,7 % Frauen in Führungspositionen (Ebene der Direktoren und höher); 1.441 Frauen, 2.097 Männer.

Das Top Management besteht aus dem oberen (Ebene der VPs und SVPs) und dem mittleren Management (Ebene der Directors und Senior Directors). Das Ziel gilt für alle Personen, die entweder dem oberen oder dem mittleren Management angehören .

Für adidas Deutschland besteht eine besondere gesetzliche Verpflichtung zur Berichterstattung über die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands gemäß dem Zweiten Führungspositionengesetz (FuPoG II).

Zum 31. Dezember 2024:

- Auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands (Vorstand -1) lag der Frauenanteil bei 36,1 %
- Auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands (Vorstand -2) lag der Frauenanteil bei 38,2 %

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppe, unterteilt in die Kategorien unter 30 Jahre, 30–50 Jahre und über 50 Jahre.

S1-9 – Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppe

Altersgruppe	Prozentsatz
<30	42,4 %
30-50	51,3 %
>50	6,4 %
Gesamt	100,0 %

Die Methode ist die gleiche wie die oben beschriebene hinsichtlich der Merkmale der adidas Belegschaft.

S1-10 – Angemessene Vergütung

Alle Mitarbeitenden von adidas erhalten eine angemessene Vergütung.

Wir haben hauptsächlich Daten aus unseren eigenen HR-Systemen verwendet, die durch Daten eines externen Datenanbieters sowie gegebenenfalls durch andere öffentlich zugängliche Datenquellen ergänzt wurden.

S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden weltweit hat für uns höchste Priorität. Unsere Infrastruktur, Vermögenswerte und Betriebsabläufe sind nach ISO 45001 (Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz) ausgerichtet. Die Zertifizierung nach ISO 45001 wird von der DAkkS (Deutsche Akkreditierungsstelle) ausgestellt und die Einhaltung der Norm wird von einem externen Prüfer geprüft. Wir führen zudem regelmäßig interne und externe Audits durch, um ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten. Um unsere Fortschritte zu verfolgen und Bereiche mit Verbesserungspotenzial zu ermitteln, überwachen wir unsere Leistungs- und Risikobewertungen genau. Darüber hinaus haben wir unsere Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit im gesamten Unternehmen durchgeführt sowie unsere Rahmenrichtlinien für Distributionszentren eingeführt.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Im Jahr 2024 lag der Prozentsatz unserer Beschäftigten, die durch das Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz von adidas abgedeckt waren, bei 96 % für unsere Mitarbeitenden in den Bereichen Corporate und Distributionszentren³⁰. Für unsere eigenen Einzelhandelsmitarbeitenden (ebenfalls durch ISO 45001 abgedeckt)³¹ lag der Prozentsatz weltweit bei 10 %. Der Umfang des Systems wird durch Standorte mit einer Fläche von $\geq 4.500 \text{ m}^2$ oder ≥ 50 Mitarbeitenden (Corporate-Gebäude und Distributionszentren) und 100 % unserer europäischen eigenen Einzelhandelsgeschäfte und Showrooms definiert.³²

Im Jahr 2024 verzeichneten wir null Todesfälle infolge von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen bei unseren Mitarbeitenden im Corporate-Bereich, in Distributionszentren, im Einzelhandel und andere Mitarbeiter*innen, die an den Standorten des Unternehmens tätig sind.³³ Die Anzahl und Rate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle im Jahr 2024 betrug 591 bzw. 5,7 für unsere Mitarbeitenden im Corporate-Bereich, in den Distributionsszentren und im Einzelhandel.³⁴

Im Jahr 2024 verzeichneten wir bei unseren Mitarbeitenden im Corporate-Bereich, in den Distributionszentren und im Einzelhandel keine Fälle von berufsbedingten Erkrankungen.³⁵

Die Anzahl der Ausfalltage durch arbeitsbedingte Verletzungen und Todesfälle durch Arbeitsunfälle, und durch arbeitsbedingte Erkrankungen und Todesfälle aufgrund von Erkrankungen belief sich im Jahr 2024 auf 2.366. Diese Ausfalltage beziehen sich auf Arbeitsunfälle unserer Mitarbeitenden im Corporate-Bereich, in Distributionszentren und im Einzelhandel.³⁶

Im Jahr 2024 verzeichneten wir eine Lost Time Incident Rate (LTIR) von 1,37 für unsere Mitarbeitenden im Corporate-Bereich, in Distributionszentren und im Einzelhandel.³⁷

30 Im Rahmen von ISO 45001 fallen auch Backoffice-Mitarbeitende im Einzelhandel in den Geltungsbereich.

31 Im Zusammenhang mit ISO 45001 bezieht sich „eigene Einzelhandelsgeschäfte“ auf Funktionen in Einzelhandelsgeschäften, die direkten Kontakt zu Verbrauchern haben (Verkaufsraum, Personal, Kassierer usw.).

32 Wir decken sowohl S1-14 § 90 als auch § 88a mit unserem KPI ab und es wird wie folgt berechnet: Corporate-/Distributionszentren: Anzahl der Mitarbeitenden, die von ISO 45001 abgedeckt werden, geteilt durch die Gesamtzahl der Mitarbeitenden, multipliziert mit 100; eigene Einzelhandelsgeschäfte/Showrooms: Anzahl der Mitarbeitenden, die von ISO 45001 abgedeckt werden, geteilt durch die Gesamtzahl der Mitarbeitenden, multipliziert mit 100; bitte für die verwendeten Methoden und wesentlichen Annahmen Abschnitt „Ziele in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz“ beachten. Validierung durch externe Stelle: siehe adidas ISO 45001-Zertifikat und seinen Anhang.

33 Anzahl der Todesfälle aufgrund von arbeitsbedingten Verletzungen und arbeitsbedingten Erkrankungen: Anzahl der Todesfälle. Die Meldung von Todesfällen aufgrund von Erkrankungen richtet sich nach den jeweiligen örtlichen Vorschriften; die Meldung von Todesfällen entspricht dem Prozess der Unfallmeldung. Bitte beachten Sie den Abschnitt „Ziele in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz“ für die verwendeten Methoden und wesentlichen Annahmen.

34 Die Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle schließt Unfälle auf Geschäftsreisen, beim Pendeln, beim Sport und bei Veranstaltungen aus. Die Rate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle = Anzahl der Unfälle pro Monat multipliziert mit 1.000.000 Stunden geteilt durch die Gesamtarbeitszeit pro Monat – die Gesamtrate ist der Durchschnitt aller Raten für 12 Monate. Bitte beachten Sie den Abschnitt „Ziele in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz“ für die verwendeten Methoden und wesentlichen Annahmen.

35 Anzahl der Fälle von meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen (unterliegt gesetzlichen Beschränkungen der Datenerhebung): Die Meldung von Todesfällen aufgrund von Erkrankungen unterliegt den jeweiligen örtlichen Vorschriften.; bitte beachten Sie den Abschnitt „Ziele in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz“ für die verwendeten Methoden und wesentlichen Annahmen.

36 Anzahl der durch Arbeitsunfälle, Krankheit und Todesfälle verursachten Ausfalltage: Summe der durch Arbeitsunfälle (ohne Arbeitswege, Sport- und Veranstaltungsunfälle), Krankheit und Todesfälle verursachten Ausfalltage. Die Meldung von Todesfällen aufgrund von Erkrankungen richtet sich nach den jeweiligen örtlichen Vorschriften; bitte beachten Sie den Abschnitt „Ziele in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz“ für die verwendeten Methoden und wesentlichen Annahmen.

37 Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen mit einem oder mehreren Ausfalltagen (ohne Geschäftsreisen, Pendeln, Sport- und Veranstaltungsunfälle) pro Monat multipliziert mit 1.000.000 Stunden dividiert durch die Gesamtarbeitszeit pro Monat – die Gesamtrate ist der Durchschnitt aller Raten für 12 Monate. Bitte beachten Sie den Abschnitt „Ziele in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz“ für die verwendeten Methoden und wesentlichen Annahmen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHР	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Verdienstunterschiede

Wir verpflichten uns, eine Kultur der Gleichstellung der Geschlechter und des gleichen Verdienstes für gleiche Arbeit zu fördern. Deshalb haben wir die verschiedenen Konzepte, Maßnahmen und Ziele entwickelt und umgesetzt, die in diesem Bericht beschrieben werden. Um unsere Fortschritte zu messen und sicherzustellen, dass wir fundierte Entscheidungen treffen, war es zunächst notwendig, klar definierte Kennzahlen und ein grundlegendes Verständnis der generierten Daten zu entwickeln.

Gemäß unserem Grundsatz des gleichen Verdienstes für gleiche Arbeit haben wir zunächst einen sogenannten bereinigten Verdienstunterschied ('Equal Pay Gap') berechnet. Diese Kennzahl stellt den Verdienst für Mitarbeitende im selben Land und in derselben Gehaltsstufe auf einer vergleichbaren Basis dar. Die Anwendung eines gewichteten Durchschnitts auf alle berechneten Verdienstunterschiede führt dann zu einem aggregierten bereinigten Verdienstunterschied ('Equal Pay Gap') von unter 1,0 %. Dieses Ergebnis unterstreicht unsere Bemühungen um Verdienstgerechtigkeit und unser Engagement, etwaige Ungleichheiten zu beseitigen.

Jedoch wird die Berechnungslogik des Verdienstunterschiedes nach den ESRS auf der Basis eines geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiedes durch die nachstehende Formel ausgedrückt:

(Durchschnittlicher Bruttostundenlohn männlicher Arbeitnehmer – durchschnittlicher

Bruttostundenlohn weiblicher Arbeitnehmer)

x 100

Durchschnittlicher Bruttostundenlohn männlicher Arbeitnehmer

Das Ergebnis dieser Formel stellt das durchschnittliche Verdienstgefälle zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden als Prozentsatz des durchschnittlichen Vergütungsniveaus männlicher Mitarbeiter in allen Funktionen, Ländern und Gehaltsgruppen unserer Organisation dar. Diese Zahl wird von mehreren Faktoren beeinflusst. Der daraus resultierende geschlechtsspezifische Verdienstunterschied nach ESRS beträgt 13,3 %, was hauptsächlich durch unseren Anteil an Frauen in Führungspositionen beeinflusst wird. Da dieser Anteil zunehmen wird (siehe Ziel für Frauen in Führungspositionen), werden die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede nach ESRS abnehmen, während der bereinigte Verdienstunterschied ('Equal Pay Gap') relativ unempfindlich auf diese Entwicklung reagieren sollte.

Für die Daten zur vertraglichen Stundenvergütung bzw. zur direkten Gesamtzielvergütung (Total Direct Compensation – TDC) unserer Beschäftigten haben wir den Stand zum Stichtag 31. Dezember 2024 verwendet. Es wurden alle aktiven Mitarbeitenden berücksichtigt.

Gesamtvergütung

Zur Berechnung der Gesamtvergütungskennzahl wurde die mittlere Vergütung (Median) aller Mitarbeitenden auf Grundlage der jährlichen vertraglichen/zielbezogenen direkten Vergütung (TDC) ermittelt, d. h. des vertraglichen Basisentgelts, des kurzfristigen Ziel-Bonus (STI) und des langfristigen Ziel-Bonus (LTI). Wir haben die Daten der jährlichen vertraglichen/zielbezogenen TDC unserer Mitarbeitenden zum 31. Dezember 2024 herangezogen und auf eine Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet. Wir haben dabei alle aktiven Beschäftigten berücksichtigt. Alle Komponenten der jährlichen vertraglichen Vergütung (einschließlich Geld- oder Sachleistungen) wurden anschließend für die Person mit der mittleren Vergütung ermittelt. Anschließend haben wir die tatsächliche Gesamtvergütung dieser Person mit der tatsächlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person des Jahres 2024 verglichen. Gemäß

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

den Angabepflichten nach ESRS wird die folgende Formel zur Berechnung des Verhältnisses der jährlichen Gesamtvergütung verwendet:

Jährliche Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person des Unternehmens

x 100

Median der jährlichen Gesamtvergütung der Mitarbeitenden (ohne die höchstbezahlte Person)

Auf Basis dieser Formel liegt das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person zur mittleren jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten bei 177. Dieses Verhältnis wird stark durch die globale Präsenz von adidas und dem hohen Anteil an Mitarbeitenden im Einzelhandel beeinflusst. Vergleicht man die tatsächliche Gesamtvergütung mit dem Durchschnitt der Beschäftigten in Deutschland im Jahr 2024, wie in unserem Vergütungsbericht angegeben, beträgt das Verhältnis 63.

► ADIDAS-GROUP.COM/S/VERGUETUNG

S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Was die Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung, im Jahr 2024 betrifft, so wurden 86 Fälle von Belästigung (alle Formen) und 59 Fälle von Diskriminierung (alle Formen) zur Untersuchung gemeldet.

Davon wurden 15 Fälle von Diskriminierung und 22 Fälle von Belästigung innerhalb der eigenen Standorte von adidas bestätigt. Die Ergebnisse der Fälle wurden in Übereinstimmung mit unserer Richtlinie zum Folgenmanagement gehandhabt.

Für das Geschäftsjahr 2024 wurden 1.246 Vorfälle (über die Fair-Play-Kanäle) im Zusammenhang mit unserer eigenen Belegschaft gemeldet. Davon stehen 1.049 Vorfälle (einschließlich Belästigung und Diskriminierung) im Zusammenhang mit der Definition des sozialen Faktors des Standards.

Im Jahr 2024 wurden keine wesentlichen Bußgelder, Strafen, Schadensersatzleistungen oder Sanktionen gegen das Unternehmen verhängt.

adidas wird über unseren Fair-Play-Kanal über alle Vorfälle oder Bedenken informiert (siehe weitere Informationen zum Fair-Play-Kanal unter S1-3). Dieser Kanal kann von Mitarbeitenden und externen Stakeholdern genutzt werden, um Bedenken jeglicher Art zu äußern. Dazu gehören auch potenzielle Anschuldigungen in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen. Die Informationen über gemeldete Vorfälle, durchgeführte Untersuchungen und deren Ergebnisse werden in unserem Case Management System (CMS) gespeichert. Die CMS-Daten können extrahiert werden, um über Vorfälle, Ergebnisse und/oder potenzielle Bußgelder zu berichten. Jedes Jahr werden alle Rechtsvertreter der Märkte/Länder gebeten, alle im Berichtsjahr gezahlten Bußgelder, Sanktionen oder Entschädigungen zu bestätigen. Diese Angaben können mit den CMS-Daten verglichen werden, um ihre Richtigkeit und Vollständigkeit zu gewährleisten.



Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Wir sind uns der Bedeutung eines verantwortungsvollen Handelns entlang der gesamten Wertschöpfungskette bewusst, indem wir die Rechte der Beschäftigten, die unsere Produkte fertigen, schützen und unseren Einfluss geltend machen, um Veränderungen zu bewirken, wo immer wir Menschenrechtsverletzungen verursachen oder dazu beitragen oder wo Menschenrechtsfragen mit unseren Geschäftsaktivitäten in Zusammenhang stehen.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Auswirkungen

- Arbeitsunfälle oder arbeitsbedingte Gesundheits- und Sicherheitsrisiken aufgrund der Art der Arbeit, wie z. B. die Verwendung von Maschinen oder der Umgang mit Chemikalien, können sich negativ auf die Beschäftigten auswirken.
- Wir sind uns bewusst, dass gefährdete Gruppen – wie Wanderarbeiter*innen, indigene Völker und weibliche Beschäftigte – zusätzlichen Risiken ausgesetzt sind.

- Wir fördern positive Auswirkungen durch verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken, die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und die angemessene Vergütung der Beschäftigten in unserer Beschaffungskette.

Risiken

- Auf der Rohstoffebene der Wertschöpfungskette bestehen potenzielle Risiken von Zwangs- und Kinderarbeit.

Ziele

Wir haben uns konkrete soziale Ziele gesetzt, die bis 2025 erreicht werden sollen und darauf abzielen, negative materielle Auswirkungen und Risiken zu reduzieren und positive Auswirkungen und Chancen für die Beschäftigten in unserer Wertschöpfungskette zu fördern.

Soziale Auswirkungen (S-KPI)

Die Bewertung der sozialen Auswirkungen (S-KPI) hilft uns, die Auswirkungen auf die Beschäftigten in der Beschaffungskette zu verfolgen, einschließlich in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit, Löhne, Gleichstellung der Geschlechter und Arbeitszeiten.

Bewertung 4S oder besser¹

Aktueller Stand 2024

82 %

Ziel 2025

90 %



Bewertung 3S oder besser¹

Aktueller Stand 2024

95 %

Ziel 2025

100 %



¹ Auf einer Skala von 1S bis 5S, wobei 5S die höchste Bewertung ist.

Gleichstellung der Geschlechter und gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit

Alle Tier-1-Zulieferer werden bis 2025 die geschlechts-spezifische Lohnparität für ihre Beschäftigten sichergestellt haben.

Wir haben uns auf den Aufbau von Kapazitäten konzentriert, damit die Zulieferer ihre Lohn-managementsysteme verbessern können, um gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit zu gewährleisten.

Sorgfaltspflicht bezüglich Achtung der Menschen-rechte und der Umwelt (Human Rights and Environmental Due Diligence – HREDD)

Bis 2025 verfügen 100 % der Betriebe in der vorgelagerten Wertschöpfungskette und unserer eigenen Standorte über ein System zur Identifizie-rung und zum Management von Menschenrechts-fragen mit hohem Risiko.

Im Jahr 2024 haben wir das interne Risikomanage-ment für Zulieferer von Nicht-Handelsware und -dienstleistungen – sowohl vor- als auch nach-gelagert – weiterentwickelt.

Kennzahlen & Maßnahmen

Die Programmaktivitäten und -maßnahmen, die wir im Jahr 2024 ergriffen haben, haben zu positiven Ergebnissen für die Beschäftigten in unserer Beschaffungskette geführt, mit messbaren Auswirkungen.

‘Workers’ Voice’-Beschwerdeplattform (‘WOVO’)

35.700

Beschwerden über Menschen- und Arbeitsrechte wurden von Beschäftigten über die WOVO-Plattform gemeldet.

99 %

dieser Beschwerden wurden bis Ende 2024 erfolgreich abgeschlossen.

100 %

der Betriebe, die in unseren Bereich der Datenerhebung fallen, überschreiten ihren geltenden Mindestlohn für 2023 in allen sechs Ländern.

Women Leadership Program

1.600

weibliche Vorgesetzte aus 76 Fabriken in 6 teilnehmenden Ländern (Vietnam, Indonesien, Indien, Myanmar, China und Kambodscha) nahmen an diesem Programm teil.

Programm zur Gleichstellung der Geschlechter

46.000

Beschäftigte nahmen 2024 an der Umfrage zur Gleichstellung der Geschlechter teil.

Konzepte

Wir haben eine Reihe von Richtlinien, Leitlinien und Standardbetriebsverfahren eingeführt, die unseren Ansatz in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in unserer Geschäftstätigkeit und unserem Management verankern. Einen Überblick über diese Konzepte sind im themenbezogenen Standard S2 zu finden.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Berichtet unter ESRS 2 SBM-2

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die Ergebnisse unserer Analyse der doppelten Wesentlichkeit in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf sowie Risiken und Chancen für Belange im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sind wie folgt:

SBM-3 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesen-tliche IROs	Einstu-fung	Zeit-horizont	Wert-schöpfungs-kette	Beschreibung
Sichere Beschäftigung	Negative Auswirkung	Tat-sächlich	n.a.	Vor-gelagert	Für Zulieferer, die stark von Aufträgen von adidas abhängig sind, können sich Nachfrageschwankungen und Änderungen im Geschäftsvolumen negativ auf die Arbeitsplatzsicherheit auswirken (d. h. Auslöser von Kündigungen) oder zu Kurzarbeite und niedrigeren Nettolöhnen führen.
Sichere Beschäftigung	Positive Auswirkung	Tat-sächlich	n.a.	Vor-gelagert	Die adidas Arbeitsplatzstandards begrenzen die Vergabe von Kurzzeitverträgen zugunsten von Festanstellungen, was die Arbeitsplatzsicherheit der Arbeitskräfte und ihren Zugang zu höheren Löhnen und Sozialleistungen sowie den Schutz ihrer gesetzlichen Rechte erhöht. Die Fertigung von Schuhen und Bekleidungsprodukten generiert einen Mehrwert, indem sie Arbeitsplätze für Beschäftigte entlang der gesamten Wertschöpfungskette schafft.
Sichere Beschäftigung	Risiko	n.a.	Kurz-fristig	n.a.	Kurzfristige Risiken können sich ergeben, wenn in unserer Beschaffungskette Vorgaben in Bezug auf sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, angemessene Entlohnung, sozialen Dialog, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Gesundheitsschutz und Sicherheit, Maßnahmen gegen Gewalt am Arbeitsplatz, Kinderarbeit oder Zwangsarbeit nicht eingehalten werden. Solche Verstöße gegen unsere Arbeitsplatzstandards könnten zu negativer Berichterstattung in den Medien und einem Reputationsverlust führen.
Arbeitszeit	Negative Auswirkung	Tat-sächlich	n.a.	Vor-gelagert	Es kann zu negativen Auswirkungen auf Arbeitskräfte kommen, wenn Überstunden die gesetzlichen Vorgaben oder internationale Standards überschreiten, was ein Verstoß gegen die adidas Arbeitsplatzstandards wäre.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

SBM-3 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesen-tliche IROs	Einstu-fung	Zeit-horizont	Wert-schöpf-ungs-kette	Beschreibung
Ange-messene Entlohnung	Negative Auswir-kung	Tat-sächlich	n.a.	Vor-gelagert	Es kann zu negativen Auswirkungen auf Arbeitskräfte kommen, wenn sie nicht mindestens ihren gesetzlichen Mindestlohn und Sozialleistungen erhalten. Das Risiko ist in Ländern mit schwacher Durchsetzung von Lohn- und Sozialversicherungsvorschriften oder einem Mangel an wirksamen Mechanismen zur Festlegung von Mindestlöhnen am größten.
Sozialer Dialog	Negative Auswir-kung	Tat-sächlich	n.a.	Vor-gelagert	Es kann zu negativen Auswirkungen auf Arbeitskräfte kommen, wenn es rechtswidrige Einschränkungen oder Verbote ihres Rechts auf die Gründung von oder den Beitritt zu Gewerkschaften, auf die Teilnahme an Tarifverhandlungen oder auf die Inanspruchnahme des Streikrechts gibt und/oder wenn die Gewerkschaftsmitgliedschaft als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen herangezogen wird.
Sozialer Dialog	Positive Auswir-kung	Tat-sächlich	n.a.	Vor-gelagert	adidas erzielt positive Auswirkungen für seine Arbeitskräfte, indem das Unternehmen Maßnahmen ergreift, um Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu vermeiden, auf die sie nach den Gesetzen der Länder, in denen sie tätig sind, Anspruch haben. adidas unterstützt den sozialen Dialog zwischen Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern, einschließlich Gewerkschaften.
Gesund-heitsschutz und Sicherheit	Negative Auswir-kung	Tat-sächlich	n.a.	Vor-gelagert	Arbeitsunfälle oder arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken aufgrund der Art der Arbeit, wie z. B. die Verwendung von Maschinen oder der Umgang mit Chemikalien, wirken sich negativ auf Arbeitskräfte aus. Die schwerwiegendsten Auswirkungen sind solche, die zu schweren Verletzungen, Krankheiten oder zum Tod führen. Solche Auswirkungen sind in Ländern mit schwacher Durchsetzung von Vorschriften oder unzureichender Überwachung von Sicherheitsstandards wahrscheinlicher.
Gleich-stellung der Geschlech-ter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Negative Auswir-kung	Tat-sächlich	n.a.	Vor-gelagert	Negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte – insbesondere Frauen – treten auf, wenn sie für gleichwertige Arbeit nicht den gleichen Lohn erhalten und/oder anderen Formen der geschlechtsspezifischen Diskriminierung ausgesetzt sind. Negative Auswirkungen treten auch auf, wenn Zulieferer unsere Arbeitsplatzstandards nicht einhalten, die beispielsweise besagen, dass „Beschäftigte nicht aufgrund ihres Geschlechts, ihres Familienstands oder weil sie schwanger sind oder stillen, diskriminiert werden dürfen“.

SBM-3 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesent- liche IROs	Einstu- fung	Zeit- horizont	Wert- schöpf- ungs- kette	Beschreibung
Schulungen und Kompetenz- entwicklung	Positive Auswir- kung	Tat- sächlich	n.a.	Vor- gelagert	adidas bietet Schulungen und Kompetenzentwicklung für Arbeitskräfte in der Beschaffungskette an, die positive Ergebnisse wie langfristige Karrierechancen, Arbeitsplatzsicherheit und -stabilität fördern, was wiederum die Lebensgrundlagen vor Ort verbessert. In unserer Beschaffungskette haben wir Schulungsprogramme zur Kompetenzentwicklung im Rahmen unserer Schulungen für Vorgesetzte und Initiativen zur Förderung der Rechte von Frauen angeboten.
Maßnahmen gegen Gewalt am Arbeitsplatz	Negative Auswir- kung	Tat- sächlich	n.a.	Vor- gelagert	In Fällen in denen Arbeitskräfte körperlicher, verbaler oder psychischer Misshandlung ausgesetzt sind, was auch eine grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung und/oder eine Schädigung von Leib oder Leben umfassen kann, kommt es zu wesentlichen negativen Auswirkungen. Solche Auswirkungen würden einen direkten Verstoß gegen unsere Arbeitsplatzstandards darstellen.
Vielfalt	Negative Auswir- kung	Tat- sächlich	n.a.	Vor- gelagert	Jede Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund geschützter Merkmale wie Hautfarbe, Religion, Glaube, Geschlechtsidentität oder die Diskriminierung schutzbedürftiger Gruppen wie Wanderarbeiter*innen oder Arbeitnehmerinnen führt zu negativen Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Arbeitskräften.
Kinderarbeit	Negative Auswir- kung	Poten- ziell	Kurz- fristig	Vor- gelagert	Fälle von Kinderarbeit sind zwar selten, wirken sich jedoch negativ auf die Rechte der Kinder, ihren Zugang zu Bildung und deren Ergebnisse sowie auf das Kindeswohl aus. Kinderarbeit wird nicht toleriert und ist sowohl in unseren eigenen Standorten als auch in den Betrieben unserer Geschäftspartner verboten, stellt aber ein potenzielles Risiko in der vorgelagerten Beschaffungskette dar, insbesondere auf Rohstoffebene.
Zwang- arbeit	Negative Auswir- kung	Poten- ziell	Kurz- fristig	Vor- gelagert	Die Nötigung einer Person zur Arbeit durch Gewalt oder Einschüchterung jeglicher Art, einschließlich aller Formen der Sklaverei oder sklavereiähnlicher Praktiken, Gefängnisarbeit, Zwangsarbeit oder Fronarbeit, wird nicht toleriert und ist sowohl in unseren eigenen Standorten als auch in den Betrieben unserer Geschäftspartner streng verboten. Ein potenzielles Risiko besteht jedoch in der vorgelagerten Beschaffungskette, insbesondere auf Rohstoffebene.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Wir gehen nicht davon aus, dass die dargestellten Risiken im Zusammenhang mit den betroffenen Gemeinschaften zu zusätzlichen bedeutenden Risiken für die Prognose für das Geschäftsjahr 2025 führen werden, die über die Erläuterungen im Risiko- und Chancenbericht hinausgehen.

Wesentliche positive und negative Auswirkungen

adidas hat den Großteil seiner Produktion ausgelagert und ist daher stark von den Arbeitskräften in der vorgelagerten Wertschöpfungskette abhängig. Im Jahr 2024 hat adidas mit 388 einzelnen Tier-1-Herstellerbetrieben (Zulieferer), mit denen wir eine Produktionsvereinbarung haben, und deren Subunternehmern in fast 40 Ländern zusammengearbeitet. Unsere globale Beschaffungskette erstreckt sich über verschiedene Ebenen („Tiers“) mit vielen unterschiedlichen Arten von Geschäftspartnern, darunter direkt unter Vertrag stehende Zulieferer sowie indirekte Beziehungen, die über Vermittler, Lizenznehmer und Agenten verwaltet werden.

Die Bewertung und Steuerung sozialer Auswirkungen entlang unserer globalen Wertschöpfungskette ist seit mehr als 25 Jahren ein integraler Bestandteil unserer geschäftlichen Entscheidungsfindung. Sie ist in unser Geschäftsmodell eingeflossen und hat dieses geprägt, beispielsweise unsere Beschaffungsaktivitäten, die Auswahl und Bindung von Geschäftspartnern und unseren Ruf als verantwortungsbewusstes Unternehmen. Und sie hat sich schrittweise von einem freiwilligen Ansatz, basierend auf dem Schutz der Arbeitnehmerrechte, zu einem Ansatz entwickelt, der zunehmend von Regierungen in Form einer obligatorischen Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Menschenrechte reguliert wird.

Die Verpflichtung von adidas zur Einhaltung von Menschenrechtssnormen und zum Schutz der Grundrechte und -freiheiten der Arbeitskräfte in unserer Beschaffungskette ist für das Unternehmen von wesentlicher Bedeutung. Sie wurde als Themenbereich in die Wesentlichkeitsanalyse von adidas, in unseren halbjährlichen Prozesses zum Management von Unternehmensrisiken und -chancen und in relevante Zielsetzungen integriert.

Die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, die am ehesten mit negativen potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen in Bezug auf Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechte konfrontiert sind, sind die Arbeitskräfte in der vorgelagerten Beschaffungskette von adidas. Dies umfasst diejenigen, die an der Rohstoffbeschaffung, einschließlich der Ernte von Rohstoffen, sowie an der Produktion und Fertigung der Endprodukte beteiligt sind. Auf der Ebene der Rohstoffbeschaffung und der Ernte von Rohstoffen in der Wertschöpfungskette sind diese wesentlichen Auswirkungen und Risiken meist weit verbreitet und/oder systemisch, je nach Land, in dem die Betriebe ansässig sind, und/oder in Verbindung mit bestimmten Beschaffungsketten für Rohstoffe und deren Produktionsprozessen. Wesentliche Auswirkungen und Risiken, die bei der Produktion, Fertigung und Abwicklung von adidas Produkten (Tier 1, Tier 2 und Tier 3) auftreten, sind in der Regel einzelne Vorfälle.

adidas ist sich bewusst, dass bestimmte Gruppen in der vorgelagerten Belegschaft – darunter Wanderarbeiter*innen, indigene Völker und weibliche Arbeitskräfte – besonders gefährdet sind, potenziellen negativen Auswirkungen ausgesetzt zu sein. Dazu gehören Diskriminierung und – im Fall von Frauen, die mit einem Anteil von fast 70 % an den Arbeitskräften, die adidas Produkte herstellen, das dominierende Geschlecht in der Beschaffungskette darstellen – geschlechtsspezifische Gewalt. Da wir keine vollständigen Einblicke in unsere Beschaffungskette über Tier 2 hinaus haben und die Compliance-Daten in der weit vorgelagerten Beschaffungskette, also auf Ebene der Rohstoffe, reduziert sind, könnten hier negative Auswirkungen möglicherweise stärker verbreitet sein.

Was die potenziellen Auswirkungen von Zwangs- oder Kinderarbeit betrifft, so gibt es in der vorgelagerten Beschaffungskette von adidas mehrere Rohstoffe, die aus Ländern stammen, die auf der Liste des US-Arbeitsministeriums (USDOL) der Waren, die durch Zwangs- oder Kinderarbeit hergestellt wurden, aufgeführt sind. Diese Rohstoffe sind Baumwolle (Indien, Brasilien, Pakistan und Türkei), Leder

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

(Rinderzucht in Brasilien und Paraguay – wichtige Länder für die Beschaffung von Lederhäuten) und Naturkautschuk (Vietnam und Indonesien). Die Aufnahme dieser Rohstoffe in die USDOL-Liste bedeutet, dass wir diese genau überwachen und vorbeugende und mildernde Maßnahmen ergreifen, um mögliche Auswirkungen eines Auftretens in unserer eigenen Beschaffungskette zu vermeiden.

Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, die sich aus den Anpassungen an den Klimawandel ergeben können, müssen ebenfalls berücksichtigt werden. Wir unterstützen einen gerechten und ausgewogenen Übergang, indem wir eng mit Partnern in der Beschaffungskette zusammenarbeiten, um faire Arbeitspraktiken und Dekarbonisierung auf allen Ebenen der Wertschöpfungskette zu gewährleisten. Weitere Informationen über unsere Bemühungen zur Dekarbonisierung der Beschaffungskette sind nachzulesen unter ► **SIEHE ESRs E1 KLIMAWANDEL**.

adidas hat auch wesentliche positive Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette identifiziert, hauptsächlich in Tier 1 und Tier 2. Diese Auswirkungen sind:

- Die ausgelagerte Produktion von adidas schafft stabile Beschäftigungsmöglichkeiten für Arbeitskräfte in Entwicklungsländern. Unsere Beschaffungskette hängt von unseren Hauptzulieferern ab. Wir legen Wert auf langfristige Beziehungen, die zur Schaffung von Arbeitsplätzen und stabilen Beschäftigungsverhältnissen führen können und so zur Sicherung des Lebensunterhalts der Arbeitskräfte in der Beschaffungskette beitragen.
- adidas bietet Möglichkeiten für Schulungen und Kompetenzentwicklung, um langfristige Karrierechancen und Arbeitsplatzsicherheit für die Arbeitskräfte in der Beschaffungskette zu unterstützen. Neben den von den Betrieben angebotenen Schulungen haben wir auch maßgeschneiderte Schulungen zur Förderung der Kompetenzentwicklung angeboten, darunter auch Initiativen zur Stärkung der Rolle der Frauen.
- adidas generiert auch positive Auswirkungen auf die Arbeitsrechte der Beschäftigten in der Beschaffungskette: adidas setzt sich für den Schutz des Rechts der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen ein. Wir unterstützen den sozialen Dialog zwischen Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen, einschließlich Gewerkschaften und anderen Formen der Arbeitnehmervertretung.

Wesentliche Risiken

Wie oben erwähnt, beziehen sich diese wesentlichen Auswirkungen und Risiken auf Arbeitskräfte in Tier 1 und insbesondere auf Arbeitskräfte in Tier 2 und Tier 3 und auch auf Wanderarbeiter*innen, weibliche Arbeitskräfte und/oder jene, die in Ländern arbeiten, in denen das Risiko von Arbeitsrechtsverletzungen hoch ist.

Die Bewertung der Wesentlichkeit hat auch kurzfristige Auswirkungen auf die Geschäftskontinuität aufgezeigt, insbesondere dort, wo es Abhängigkeiten von Arbeitskräften in unserer Beschaffungskette gibt. Verstöße gegen unsere Arbeitsplatzstandards können zu negativer Berichterstattung führen, die sich auf unseren Ruf auswirken und möglicherweise zu behördlichen Untersuchungen führen kann. Potenzielle wesentliche Risiken können regelmäßig auftreten oder auf einen einzelnen Vorfall/ein einzelnes Ereignis beschränkt sein.

Beispiele:

- Schlechte Beziehungen zwischen Arbeitskräften und Management können zu Streiks, Arbeitsniederlegungen oder anderen Formen von Arbeitskampfmaßnahmen führen. Wenn wir von Arbeitskräften in unserer Beschaffungskette abhängig sind, z. B. in unserer strategischen Tier-1-Zuliefererbasis, kann sich dies negativ auf das Geschäft (Produktionsunterbrechung) und möglicherweise auch auf die Arbeitskräfte in der Beschaffungskette auswirken, wenn ihre Vereinigungsfreiheit eingeschränkt wird oder sie Vergeltungsmaßnahmen aufgrund der Beteiligung an Arbeitskampfmaßnahmen oder anderen Gewerkschaftsaktivitäten ausgesetzt sind. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen respektiert adidas das Recht der Arbeitskräfte auf Vereinigungsfreiheit und unterstützt die Ausübung dieses Rechts in unserer Beschaffungskette. Gleichzeitig adressieren wir die betrieblichen Auswirkungen auf unser Geschäft.
- Ereignisse wie Werksschließungen können sich auch negativ auf unseren Ruf als ethisches und verantwortungsbewusstes Unternehmen auswirken, wenn sie nicht effektiv gesteuert werden. Unsere Richtlinien zu Stellenabbau und Entlassungen legen unsere Erwartungen an Geschäftspartner im Falle von Stellenabbau oder Kündigungen klar fest, und wir erwarten, dass der Geschäftspartner einen klaren Abfindungsplan vorlegt.
- Insgesamt steigt das Risiko der Durchsetzung von Vorschriften und potenzieller Rechtsansprüche aufgrund neuer Vorschriften zur Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte und der zunehmenden Aufmerksamkeit der Aufsichtsbehörden für die Themen Zwangarbeit und Kinderarbeit.

Um wesentliche Risiken zu adressieren, führt adidas eine systematische Überwachung der Beschaffungskette auf Risiken für die Menschen- und Arbeitsrechte der Beschäftigten durch. Dies geschieht durch die Erfassung von Risiken in der Beschaffungskette, die Durchführung regelmäßiger Audits zur Einhaltung sozialer Standards, den direkten Kontakt zu den Arbeitskräften über Feedback-Mechanismen wie Mitarbeiterbefragungen und Beschwerdemechanismen sowie durch den regelmäßigen Austausch mit Regierungen, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

Um die potenziellen Auswirkungen und Risiken für die Arbeitskräfte in der Beschaffungskette besser zu verstehen, führen wir jährliche Risikobewertungen in den Hochrisikoländern durch, aus denen wir unsere Produkte beziehen, und überwachen die Zulieferer, mit denen wir zusammenarbeiten, im Rahmen unseres Programms für Sozial- und Umweltaudits in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte, der Arbeitsrechte und des Umweltschutzes. Anhand von Länder- und Fabrikprofilen wird festgelegt, welche Probleme vorrangig behandelt werden und wie häufig Überwachungs- und Abhilfemaßnahmen durchgeführt werden.

Wir nutzen auch verschiedene Beschwerdemechanismen, die eine offene Kommunikation und einen offenen Austausch ermöglichen: Arbeitskräfte und andere Parteien können das Social and Environmental Affairs Team (im Folgenden als SEA-Team bezeichnet) über verschiedene Kanäle erreichen, darunter Smartphone-Apps, spezielle Hotlines und unseren externen Beschwerdemechanismus. Wir nehmen die Informationen von Arbeitskräften und anderen Parteien über die Bedingungen in den Fabriken ernst und stellen sicher, dass die Kommunikationskanäle für alle leicht zugänglich sind.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Die im Folgenden beschriebenen Richtlinien basieren auf internationalem Recht, einschließlich der Konventionen der Internationalen Menschenrechtscharta, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und damit zusammenhängender Konventionen sowie der anderen in der Tabelle aufgeführten internationalen und von Dritten festgelegten Standards und Initiativen. Da unser Governance-Rahmen in Bezug auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette äußerst umfassend ist, sind in der folgenden Tabelle nur die wichtigsten Dokumente aufgeführt.

S2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Konzepte	Inhalt	Umfang	Verantwortlich -keit auf höherer Ebene	Standards/Initiativen von Dritten	Stakeholder-Berücksichtigung	Verfügbarkeit
Arbeitsplatzstandards	Vertraglich bindende Anforderungen an die Herstellerbetriebe unserer Zulieferer in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit, Arbeitsrechte und Umweltschutz.	Vorgelagert (Geschäftspartner in der Beschaffungskette, inkl. Zulieferer, Lizenznehmer, [Sub-)Unternehmer])	VP Social and Environmental Affairs	Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation, Verhaltenskodex des Weltverbands der Sportartikelindustrie (WFSGI) UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Internationale Menschenrechtscharta, Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)	Überarbeitungen erfolgten in direkter Absprache mit Arbeitsrechtsgruppen. Die Menschenrechtsrichtlinie wurde in Absprache mit Stakeholdern entwickelt, um den Inhalt der Richtlinie und die wichtigsten Menschenrechtsfragen zu ermitteln.	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite und direkt an die Zulieferer kommuniziert
Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte	Definiert unsere Verpflichtung zu Menschenrechten und Umweltschutz sowie die Maßnahmen, die wir zur Erfüllung unserer Sorgfaltspflicht bezüglich Menschenrechten und Umwelt umsetzen.	Eigene Standorte, vorgelagert (Geschäftspartner in der Beschaffungskette, inkl. Zulieferer, Lizenznehmer, [Sub-)Unternehmer])	Vorstand und CHRO	UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	Direkte Absprache mit Stakeholdern	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite und direkt an die Zulieferer kommuniziert, für alle Beschäftigten einsehbar
Richtlinienrahmen zu moderner Sklaverei und Strategie-Implementierung	Zwangsarbeit und Menschenhandel in Betrieben und der Beschaffungskette adressieren und beseitigen.	Vorgelagert (Geschäftspartner in der Beschaffungskette, inkl. Zulieferer, Lizenznehmer, [Sub-)Unternehmer])	VP Social and Environmental Affairs	UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	Direkte Absprache mit Stakeholdern	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite und direkt an die Zulieferer kommuniziert
Richtlinie für verantwortungsbewusste Rekrutierung	Die Praxis abschaffen, dass Wanderarbeiter*innen Einstellungskosten und -gebühren zahlen müssen, um ihre Beschäftigung zu sichern.	Vorgelagert (Geschäftspartner in der Beschaffungskette, inkl. Zulieferer, Lizenznehmer, [Sub-)Unternehmer])	VP Social and Environmental Affairs	Prinzipien von Dhaka für eine Migration unter menschenwürdigen Bedingungen	Direkte Absprache mit Stakeholdern	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite und direkt an die Zulieferer kommuniziert
Richtlinien für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	Richtlinien für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, die die Anforderungen definieren, die es den Zulieferern ermöglichen, die adidas Arbeitsplatzstandards einzuhalten.	Vorgelagert (alle Zuliefererbetriebe)	VP Social and Environmental Affairs	Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit	Direkte Absprache mit Stakeholdern	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite und direkt an die Zulieferer kommuniziert

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Konzepte in Bezug auf Auswirkungen, Risiken und Chancen in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette
Unser Verhaltenskodex für Zulieferer, die ‚Workplace Standards‘ (Arbeitsplatzstandards), sind vertraglich bindende Anforderungen, die für die Betriebe unserer Zulieferer gelten und die Bereiche Gesundheitsschutz und Sicherheit, Arbeitsrechte und Umweltschutz abdecken. Die Arbeitsplatzstandards basieren auf internationalem Recht und den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Sie folgen zudem dem Verhaltenskodex des Weltverbands der Sportartikelindustrie (WFSGI) und orientieren sich am Verhaltenskodex für Arbeitsplätze und die Grundsätze für faire Arbeitsbedingungen und verantwortungsbewusste Beschaffung der Fair Labor Association (FLA).

Richtlinien zu Beschäftigungsstandards und Richtlinien für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz
Unterstützende Richtlinien machen die Arbeitsplatzstandards verständlich und bieten unseren Zulieferern zusätzliche Orientierungshilfen, um effektive Lösungen für Probleme am Arbeitsplatz zu finden, einschließlich wesentlicher Risiken und Auswirkungen wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Diese Richtlinien bieten praktische Anleitungen zur Umsetzung der Arbeitsplatzstandards in einer Fabrik. Die Richtlinien zu Beschäftigungsstandards bilden zusammen mit den Richtlinien für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie den Umweltrichtlinien unsere wesentliche Orientierungshilfe für Geschäftspartner bei der Bewältigung von Problemen im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen und Praktiken am Arbeitsplatz in unserer vorgelagerten Beschaffungskette. Die Richtlinien umfassen wesentliche Themen wie Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen, sozialen Dialog, Gesundheitsschutz und Sicherheit, Kinder- und Zwangsarbeit sowie Nichtdiskriminierung. Wir stellen sicher, dass die Richtlinien allen Zulieferern während des Onboarding-Prozesses mitgeteilt werden und auf unserer Unternehmenswebsite verfügbar bleiben. Das SEA-Team ist für die Umsetzung der Richtlinien verantwortlich.

Umweltrichtlinien und Leitfaden und Toolkit für gute Umweltpraxis
Die Umweltrichtlinien basieren auf internationalen Industriepraktiken und -standards für Umweltmanagement und Maßnahmen zur Ressourceneffizienz und unterstützen die Einhaltung der adidas Arbeitsplatzstandards.

Management der Zulieferer-Compliance – Richtlinien zur Durchsetzung und Vertragsbeendigung
Die Durchsetzungsrichtlinie legt den Ansatz des SEA-Teams zur Durchsetzung für Fälle fest, in denen ein Zulieferer die Arbeitsplatzstandards nicht einhält. Die Richtlinien bieten einen Überblick darüber, wie und wo relevante Informationen zur Unterstützung bei Durchsetzungsmaßnahmen zu finden sind, und beschreiben den Prozess der Untersuchung, Abhilfe und Durchsetzung sowie die an diesem Prozess beteiligten Parteien. Sie gelten für alle Zulieferer, Lizenznehmer, Agenten oder ähnliche Drittunternehmen, die Zulieferer für die Produktion von adidas Produkten beauftragen.

Die Richtlinie zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen legt die wichtigsten Anforderungen fest, die bei der Beendigung einer Geschäftsbeziehung zu befolgen sind, und stellt sicher, dass die Maßnahmen auf transparente und ethische Weise durchgeführt werden. Die Arbeit des SEA-Teams ist in erster Linie auf Abhilfe ausgerichtet. Bei Verstößen gegen die Vorgaben ergreift SEA als ersten Schritt keine Strafmaßnahmen. Einem Zulieferer wird die Möglichkeit gegeben, Compliance-Probleme zu beheben, bevor das SEA-Team als letztes Mittel einer Sourcing-Einheit empfiehlt, die Geschäftsbeziehung zu beenden. Infolgedessen kommt es nur selten vor, dass einem Zulieferer ausschließlich wegen mangelnder Compliance gekündigt wird. In der Regel ist dies das Ergebnis einer langfristig schlechten Leistung oder eines Verstoßes gegen bestimmte Null-Toleranz-Themen.

Die Richtlinien zu Stellenabbau und Entlassungen beziehen sich auf Fälle, in denen sichere Arbeitsplätze aufgrund der Beendigung einer Geschäftsbeziehung mit einem Zulieferer, einer Verkleinerung, einer

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Auslaufphase oder einer Konsolidierung gefährdet sind, was zu massiven Entlassungen oder Fabrikschließungen führen kann. Diese Richtlinien helfen dabei, die negativen Auswirkungen auf die Belegschaft abzumildern.

Wir müssen sicherstellen, dass Beschaffungs- und Einkaufsentscheidungen nicht im Widerspruch zur Erfüllung der Arbeitsplatzstandards stehen. Zu diesem Zweck hat adidas die Richtlinie für verantwortungsbewusste Beschaffungspraktiken und den Einkauf sowie die sogenannten „10 Versprechen“ eingeführt. Diese Dokumente sind auf unserer Website öffentlich zugänglich. Die Richtlinie legt die Prozesse fest, die dazu beitragen, die potenziell negativen Auswirkungen auf das Geschäft zu reduzieren, die sich aus der Unfähigkeit der Zulieferer ergeben, die adidas Arbeitsplatzstandards einzuhalten, insbesondere im Hinblick auf die Arbeitszeiten (z. B. Überstunden aufgrund bestimmter Einkaufsentscheidungen).

Darüber hinaus implementieren wir Standardverfahren zur Autorisierung, Überwachung und Verwaltung von Geschäftsbeziehungen in unserer Beschaffungskette. Zu den Kernrichtlinien und Verfahren, die Teil des Richtlinienrahmens von adidas sind, gehören:

- Richtlinie zur Genehmigung neuer Betriebe – beschreibt die Verfahren zur Einholung der Genehmigung von SEA für die gesamte Produktion
- Richtlinie zur Prüfung von Betrieben durch externe Auditoren – legt die Anforderungen an externe Auditoren fest, die im Auftrag von adidas Geschäftseinheiten und Lizenznehmern Fabrikbewertungen durchführen
- Leitfaden für Abhilfemaßnahmen – beschreibt den Ansatz zur Behebung von Verstößen bei Zulieferern, einschließlich Zeitplänen, Dokumentation und Überprüfung
- Richtlinie zur Beendigung – beschreibt unseren Ansatz zur ethisch vertretbaren Beendigung einer Geschäftsbeziehung mit einem Zulieferer
- Verfahrensweise des Fair Factories Clearinghouse – beschreibt die Verantwortlichkeiten für die Offenlegung und Pflege von Daten in der Beschaffungskettendatenbank des Unternehmens

Menschenrechte in der Wertschöpfungskette

adidas hat sich verpflichtet, die Einhaltung der Menschenrechte in der gesamten Wertschöpfungskette zu respektieren und zu fördern. Menschenrechte sind Grundrechte und -freiheiten für alle Menschen und beruhen auf Würde, Fairness, Gleichheit und Respekt. Weitere Einzelheiten zur adidas Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte sind nachzulesen im Kapitel ▶ [SIEHE ESRS S1 EIGENE BELEGSCHAFT](#).

Wir setzen die Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte mithilfe unseres Systems zur Sorgfaltspflicht bezüglich Menschenrechten und Umwelt (HREDD) um. Einen Überblick über unsere Due-Diligence-Prozesse finden sich im Kapitel ▶ [SIEHE ESRS G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG](#).

Unser Ansatz zur Wahrung der Menschenrechte von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette basiert auf unseren Arbeitsplatzstandards und unserer Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte, die faire und sichere Arbeitsbedingungen gewährleisten. Diese Richtlinien tragen dazu bei, eine angemessene Vergütung sicherzustellen, das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit zu schützen und ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten. Wir überwachen und binden unsere Zulieferer aktiv ein, um die Einhaltung unserer Richtlinien durchzusetzen.

Seit seiner Einführung im Jahr 1997 basiert unser Programm zum Schutz der Arbeits- und Menschenrechte auf einem intensiven Stakeholder-Dialog, um die dringendsten Probleme zu verstehen und zu definieren. Zu unserem aktiven Engagement gehört die Teilnahme an Fachforen, um gewonnene Erkenntnisse auszutauschen und bewährte Verfahren für unsere Branche zu entwickeln. Es ist auch wichtig, Regierungen, politische Entscheidungsträger und lokale Arbeitnehmerorganisationen einzubeziehen, die dazu beitragen können, die Arbeitsbeziehungen zu normalisieren und die Möglichkeit der Arbeitskräfte zu stärken, sich zu organisieren und Tarifverhandlungen zu führen.

Wir nutzen interne und externe Audits, Hotlines für Arbeitskräfte und Beschwerdeverfahren, um den Compliance-Status unserer Zulieferer zu überwachen und Verstöße gegen unsere Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte und unsere Arbeitsplatzstandards zu ermitteln. Da beide Richtlinien auf den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, der ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen basieren, werden Verstöße gegen unsere Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte und unsere Arbeitsplatzstandards im Allgemeinen als Nichtbeachtung dieser internationalen Instrumente betrachtet. Wenn wir Hinweise auf Verstöße finden, empfehlen wir Abhilfemaßnahmen und unterstützen unsere Zulieferer dabei, sich kontinuierlich zu verbessern und weitere Verstöße zu verhindern. Wenn ein Zulieferer jedoch unsere Erwartungen nicht erfüllt oder die erforderlichen Abhilfe- oder Präventivmaßnahmen nicht ergreift, werden wir Durchsetzungsmaßnahmen ergreifen, die bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung reichen können. Weitere Informationen zu den im Jahr 2024 festgestellten Verstößen und den Maßnahmen zur Behebung dieser Verstöße sind im nachstehenden Abschnitt ▶ **SIEHE VERFAHREN ZUR BEHEBUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND ERGEBNISSE** nachzulesen.

adidas verfolgt einen Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Zwangarbeit, Menschenhandel und Sklaverei, die durch unsere Arbeitsplatzstandards strengstens verboten sind. Unser Ansatz zum Umgang mit und Beseitigung von Zwangs- und Kinderarbeit in unseren Geschäftsaktivitäten und denen unserer Geschäftspartner ist in unserem Richtlinienrahmen zu moderner Sklaverei und Strategie-Implementierung dargelegt, der erstmals im Jahr 2010 veröffentlicht und 2023 aktualisiert wurde. Dieses Dokument beschreibt unsere Verpflichtung zur Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit in unseren Geschäftsabläufen und unserer Beschaffungskette sowie unseren Ansatz für einen maßgeschneiderten, risikobasierten Due-Diligence-Prozess, regelmäßige Überwachungsmaßnahmen und Leistungsmessungen sowie die Gestaltung und Bereitstellung von gezielten Schulungen und Kapazitätsaufbau.

adidas verlangt von seinen Zulieferern, dass sie unsere Richtlinie für verantwortungsbewusste Rekrutierung anwenden, da wir uns bewusst sind, dass ausländische Wanderarbeiter*innen, die in globalen Beschaffungsketten beschäftigt sind, besonders gefährdet sind, Opfer von Zwangarbeit und anderen Formen der Ausbeutung zu werden, einschließlich der ILO-Indikatoren für Zwangarbeit wie Schuld knechtschaft und Täuschung. Im März 2023 erneuerten wir unsere Unterstützung der gemeinsamen Verpflichtung der American Apparel & Footwear Association (AAFA) und der ▶ **SIEHE FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA) FÜR DIE BEKLEIDUNGS- UND SCHUHINDUSTRIE ZU VERANTWORTUNGSBEWUSSTER REKRUTIERUNG** und verpflichteten uns, mit unseren Zulieferern zusammenzuarbeiten, um sicherzustellen, dass keine Arbeitskraft für einen Arbeitsplatz bezahlen muss.

adidas unterstützt und fördert auch die Rolle von Menschenrechtsverteidigenden – darunter Gewerkschaftsorganisatoren oder Verfechter von Arbeitnehmerrechten – und wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, denselben Grundsatz zu verfolgen. Zulieferer dürfen die rechtmäßigen Handlungen eines Menschenrechtsverteidigenden oder dessen Recht auf freie Meinungsäußerung, Vereinigungsfreiheit oder friedliche Versammlung nicht verletzen. Weitere Informationen darüber, wie wir mit den Auswirkungen auf Menschenrechtsverteidigende umgehen, sind im Kapitel ▶ **SIEHE ESRS S3 BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN** nachzulesen.

S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Beschaffungskette in Bezug auf Auswirkungen

adidas verfügt über mehrere Verfahren, um die Beschäftigten in unserer vorgelagerten Beschaffungskette – direkt und indirekt – über tatsächliche und potenzielle wesentliche Auswirkungen zu informieren, die ihre Gesundheit und Sicherheit sowie ihr Wohlbefinden beeinträchtigen oder sich anderweitig negativ auf ihre grundlegenden Menschen- und Arbeitsrechte auswirken können. Diese Verfahren stellen sicher, dass die Arbeitnehmer*innen Bedenken und Beschwerden in Bezug auf wesentliche Risiken und Auswirkungen äußern können – ebenso wie das gesamte Spektrum der Risiken für die Menschen- und Arbeitsrechte, denen die Arbeitnehmer*innen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette ausgesetzt sein können.

Die Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Beschaffungskette erfolgt über Prozesse wie die ‚Workers’ Voice‘-Plattform („WOVO“) und die ‚Worker Pulse‘-Umfrage (siehe unten) sowie über die Einbeziehung von glaubwürdigen Stellvertretenden oder rechtmäßigen Vertretern über Gewerkschaften, die in den Produktionsstätten aktiv sind. Die Einbeziehung erfolgt regelmäßig und kontinuierlich, da die „WOVO“-Beschwerdeplattform den Beschäftigten jederzeit zur Verfügung steht. ‚Worker Pulse‘-Umfragen werden zweimal im Jahr in Fabriken unserer Hauptzulieferer durchgeführt. Befragungen unserer Beschäftigten sind ein zentraler Bestandteil des Auditprozesses zur Einhaltung sozialer Standards, bei dem die Zulieferer mindestens einmal im Jahr überprüft werden. Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften erfolgt laufend und auf Ad-hoc-Basis, basierend auf Problemen und/oder Bedenken, die von den Gewerkschaften in unseren Zulieferbetrieben vorgebracht werden.

Nachfolgend wird ein detaillierter Überblick über diese Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Beschaffungskette und ihrer Vertreter in Bezug auf die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf sie gegeben:

1. Workers’ Voice („WOVO“) – digitaler betrieblicher Beschwerdemechanismus: Ein robuster Beschwerdemechanismus, über den die Beschäftigten ihre Anliegen vorbringen können und Abhilfe gewährleistet wird, ist von entscheidender Bedeutung. Wir haben mehrere Kanäle eingerichtet, z. B. lokale Arbeitnehmer-Hotlines, über die sich Arbeitskräfte in unseren Zulieferbetrieben per Telefon oder E-Mail an ein lokales SEA-Teammitglied wenden können. Als Beschwerdemechanismus nutzen wir die „WOVO“-Plattform: ein digitaler Beschwerdekanal für Arbeitskräfte in den Produktionsstätten, über den sie proaktiv Beschwerden über tatsächliche und potenzielle Auswirkungen vorbringen können. Ausführlichere Informationen entnehmen Sie bitte dem Abschnitt ‚Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Arbeitskräfte in der Beschaffungskette Bedenken äußern können‘.

2. Worker Pulse – Umfrage zur Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen: zusätzlich zu unseren Beschwerdekanälen nutzen wir die ‚Worker Pulse‘-Umfrage, die aus digitalisierten Kurzumfragen besteht, um die Wahrnehmung und das Bewusstsein der Arbeitskräfte für ihre Arbeitsrechte zu erfassen. Diese Umfragen konzentrieren sich auf Bereiche wie Kommunikation, Belästigung und Missbrauch und liefern auch Feedback über die Wirksamkeit unserer Beschwerdesysteme. Im Jahr 2024 nahmen 106 Produktionsstätten (2023: 109) in 16 Ländern (2023: 16) an der Umfrage teil. Die Umfrage umfasste sechs Aussagen, anhand derer der Zustimmungsgrad gemessen wurde. Dazu gehören Themen wie beispielsweise die Bereitschaft, sich bei Problemen zu äußern, die Fabrik im Bekanntenkreis weiterzuempfehlen, das Gefühl, Vorschläge oder Beschwerden vertrauensvoll äußern zu können und Führungskräfte darauf anzusprechen. Die Ergebnisse zeigen einen stetigen Anstieg der Anzahl der zustimmenden Antworten über alle Themengebiete hinweg seit 2020, von etwa 78 % auf durchschnittlich fast 90 % im Jahr 2024 (wobei 100 % ‚starke Zustimmung‘ und 0 % ‚starker Widerspruch‘ bedeutet).

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

3. Vereinigungsfreiheit, sozialer Dialog und Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen: Wir glauben, dass die Kommunikation zwischen Arbeitskräften und Management für den Erfolg eines jeden Unternehmens von entscheidender Bedeutung ist. Die Arbeitnehmer*innen müssen Zugang zu wirksamen Kommunikationskanälen mit ihren Arbeitgebern und Führungskräften haben, um ihre sozialen und wirtschaftlichen Rechte wahrnehmen zu können und um ihnen bei der Lösung von Problemen und Konflikten am Arbeitsplatz zu helfen. Ein wichtiger Kanal für den Dialog zwischen Arbeitskräften und Management ist die gewerkschaftliche Vertretung. In unseren Arbeitsplatzstandards wird deutlich hervorgehoben, dass unsere Zulieferpartner das Recht ihrer Beschäftigten anerkennen und respektieren müssen, Vereinigungen ihrer Wahl beizutreten, Tarifverhandlungen zu führen und sich, wenn nötig, an rechtmäßigen Streiks zu beteiligen. Beschäftigte dürfen nicht wegen ihrer Gewerkschaftszugehörigkeit diskriminiert werden. Das direkte Feedback der Arbeitskräfte und ihrer gewählten Vertreter ist für uns ein wichtiger Indikator, um zu prüfen, inwieweit die Vereinigungsfreiheit geschützt ist.

Unser Ansatz für eine wirksame Kommunikation am Arbeitsplatz und die Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit in unserer globalen Beschaffungskette basiert auf dem „Rahmenwerk des Respekts, der Problemlösung und der Förderung“ und orientiert sich an grundlegenden Menschenrechtskonzepten. Wir sind Unterzeichner des ► [SIEHE INTERNATIONAL ACCORD FOR HEALTH AND SAFETY IN THE TEXTILE AND GARMENT INDUSTRY](#), das die Bedeutung der Arbeitnehmerbeteiligung anerkennt und priorisiert und adidas dazu verpflichtet, die Achtung der Rechte der Arbeitnehmer*innen auf Vereinigungsfreiheit zu fördern. Sollten wir feststellen, dass Regierungen ihrer Pflicht nicht nachkommen, die Vereinigungsfreiheit der Arbeitskräfte in unserer Beschaffungskette ordnungsgemäß zu untersuchen und zu schützen, werden wir uns an sie wenden und wirksame Abhilfemaßnahmen fordern. In einigen Fällen haben wir Schritte unternommen, um den Rahmen für die Ausübung der Vertretungsrechte zu erweitern. In Indonesien waren wir beispielsweise federführend an einem Multi-Stakeholder-Prozess mit lokalen Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen und Zulieferern beteiligt, um ein Protokoll zur Vereinigungsfreiheit zu entwickeln – ein grundlegendes Rahmenwerk für die Ausübung von Gewerkschaftsrechten am Arbeitsplatz. In anderen Ländern haben wir zusammen mit Beamten*innen des Arbeitsministeriums, Gewerkschaften und Zulieferern Schulungen zum Thema Vereinigungsfreiheit veranstaltet. Ziel war es, Beschäftigte über ihr Recht, Vereinigungen ihrer Wahl beizutreten und zu gründen sowie über ihr Recht auf gewerkschaftliche Interessensvertretung aufzuklären und dafür zu sensibilisieren. Bis heute setzen wir das Protokoll zur Vereinigungsfreiheit in unseren strategischen Tier-1-Zulieferbetrieben konsequent um, um die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen zu stärken.

In Jahrzehntelangem Austausch mit globalen und lokalen Aktivistengruppen, Gewerkschaften und einzelnen Arbeitnehmer*innen haben wir ein umfassendes Wissen und Verständnis für die Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Beschaffungskette und auf die am stärksten von Ausbeutung bedrohten Personengruppen wie Frauen, Kinder, indigene Völker, Wanderarbeiter*innen und andere Minderheitengruppen entwickelt. Daher haben wir spezielle Programme und Initiativen entwickelt, die sich mit Themen wie Kinderarbeit, Wanderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel und Gleichstellung der Geschlechter befassen, um auf die spezifischen Probleme und Bedenken einzugehen, die sich aus dem Austausch mit Stakeholdern ergeben haben.

Wir pflegen einen aktiven und offenen Dialog mit lokalen und internationalen Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Arbeitsrechtsgruppen, Menschenrechtsgruppen und Gewerkschaften sowie mit Investoren, Analyst*innen, nationalen und internationalen Regierungsbehörden und Wissenschaftler*innen. Dieser Austausch mit unseren Stakeholdern hilft uns dabei, die wichtigsten Auswirkungen unserer vorgelagerten Geschäftsaktivitäten auf die Arbeitskräfte in der Beschaffungskette zu erkennen und anzugehen sowie herauszufinden, wie wir die potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen am effektivsten abmildern und bewältigen können. Die Stakeholder von adidas bestehen aus einer Gruppe von Personen mit vielfältigen Hintergründen, was sich in einem vielfältigen Austausch

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

niederschlägt, der teilweise kontinuierlich und über viele Jahre hinweg stattfindet oder gezielt auf aktuelle Themen oder Trends ausgerichtet ist, die kritisches Feedback erfordern.

Wir haben ein offenes Ohr für die Anliegen und Probleme der Arbeitnehmer*innen und überprüfen und bewerten kontinuierlich das über die „WOVO“-Plattform erhaltene Feedback. Wir verfolgen die Wirksamkeit der „WOVO“-Plattform mittels KPIs und Dashboard-Durchsichten, Bewertungen der Beschwerdezufriedenheit und Befragungen der Beschäftigten vor Ort. Auf diese Weise können wir die Wirksamkeit der Beschwerdekanäle bewerten, wichtige Fälle in Echtzeit beobachten und bei Bedarf rechtzeitig eingreifen. Die Plattform hilft uns auch, die wichtigsten Herausforderungen und Arbeitsrechtsprobleme in einer Produktionsstätte zu verstehen und nachzuverfolgen, wie das Fabrikmanagement und dessen HR-Teams die Fälle lösen und ihre Ergebnisse kommunizieren.

Das SEA-Team ist für die Überwachung der Einhaltung sozialer und ökologischer Standards in den Zulieferbetrieben verantwortlich und stellt sicher, dass unsere Zulieferer ihren Beschäftigten faire und sichere Arbeitsbedingungen bieten. Es handelt sich um ein Expertenteam innerhalb von Global Legal von adidas unter der Leitung des VP Social & Environmental Affairs, der als höchste verantwortliche Position die Aufsicht über die in diesem Kapitel beschriebenen Prozesse hat.

S2-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen

Wir verpflichten uns, Maßnahmen zur Abhilfe von bzw. bei negativen Auswirkungen zu ergreifen oder uns daran zu beteiligen, einschließlich denen, die wir im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen verursacht oder zu denen wir beigetragen haben. Wann immer negative Auswirkungen entweder durch unser Auditverfahren oder durch einen der verschiedenen Beschwerdekanäle, die den Arbeitnehmer*innen zur Verfügung stehen, identifiziert werden, gehen wir in den direkten Austausch mit unseren Geschäftspartnern, um sie bei der Behebung des Problems und der Beseitigung der Ursachen innerhalb eines bestimmten Zeitraums zu unterstützen.

Wenn bei einem Audit festgestellt wird, dass ein Zulieferer eines oder mehrere der Kriterien der adidas Arbeitsplatzstandards nicht erfüllt, wird gemeinsam mit dem Zulieferer ein Plan mit Korrekturmaßnahmen erstellt, in dem die erforderlichen Maßnahmen und Fristen festgelegt werden. Werden die Probleme nicht innerhalb der vorgegebenen Zeitspanne ausreichend angegangen, wird der Zulieferer entweder nicht für die Produktion zugelassen, wenn es sich um einen neu vorgeschlagenen Zulieferer handelt, oder es wird der Durchsetzungsprozess von adidas eingeleitet, wenn es sich um einen bestehenden Zulieferer handelt.

In der Richtlinie für Abhilfemaßnahmen von adidas sind die Verfahrensweisen, Fristen und verantwortlichen Parteien für Abhilfemaßnahmen bei Verstößen gegen unsere Arbeitsplatzstandards, die während eines Audits identifiziert werden, detailliert beschrieben. In allen Fällen sollten die geforderten Abhilfemaßnahmen den Arbeitnehmer*innen direkt zugutekommen, z. B. wenn sie unterbezahlt wurden oder ihnen eine gesetzliche Leistung vorenthalten wurde, oder das Arbeitsumfeld verbessern, um die Wahrscheinlichkeit zu verringern, dass es zu negativen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer*innen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben kommt oder sie verletzt werden.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Wir kategorisieren Verstöße gegen die Arbeitsplatzstandards in Null-Toleranz-Themen und Grenzfälle. Zu den Null-Toleranz-Themen gehören unter anderem Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Gefängnisarbeit, lebensbedrohliche Zustände im Bereich Gesundheit und Arbeitsschutz sowie wiederholter oder systematischer Missbrauch. Jede Identifizierung eines Verstoßes gegen ein Null-Toleranz-Thema zieht eine sofortige Kontaktaufnahme mit dem Zulieferer nach sich. Bestätigt sich der Vorwurf, beenden wir die Geschäftsbeziehung mit diesem Zulieferer.

Zu der Kategorie der Grenzfälle zählen schwerwiegende Verstöße in den Bereichen Beschäftigung, Gesundheit, Arbeitssicherheit oder Umwelt (oder eine Kombination dieser Probleme). Unsere Durchsetzungsrichtlinien sehen in solchen Grenzfällen gegebenenfalls den Ausschluss eines neuen Herstellers oder Durchsetzungsmaßnahmen für bestehende Zulieferer vor. Verstoßen Zulieferer gegen unsere Arbeitsplatzstandards, so greifen wir auf die Sanktionen und Abhilfemaßnahmen aus unseren Durchsetzungsrichtlinien zurück. Dazu gehören:

- Beendigung des Herstellerrahmenvertrages
- Aufforderung zur Produktionseinstellung
- Untersuchung durch Drittparteien
- Schriftliche Verwarnungen
- Überprüfung der Auftragsvergabe
- Beauftragung spezieller Projekte zur Behebung spezifischer Compliance-Probleme

Verwarnungen sind ein wichtiger Bestandteil unserer Maßnahmen zur Durchsetzung unserer Standards, wenn wir anhaltende und schwerwiegende Verstöße feststellen, die behoben werden müssen. Unsere enge Zusammenarbeit mit den Produktionsstätten unserer Hersteller hat dazu beigetragen, dass im Jahr 2024 mit insgesamt sieben Verwarnungen in fünf Ländern weniger Verwarnungen ausgesprochen wurden als im Vorjahr (2023: neun); sechs davon waren aktive Erstverwarnungen und nur eine einzige Zweitverwarnung wurde im Jahr 2024 ausgesprochen. Im Jahr 2024 wurden wie schon im Vorjahr keine dritten Verwarnungen (die zur Beendigung der geschäftlichen Zusammenarbeit führen) an unsere Hersteller ausgesprochen.

Wir arbeiten eng mit unseren Herstellern zusammen, um sie dabei zu unterstützen, ihre Leistung zu verbessern. Bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstößen, die nicht gelöst werden können, kündigen wir jedoch unsere Geschäftsbeziehung mit den entsprechenden Produktionsstätten. Wenn wir eine solche Entscheidung treffen, versuchen wir immer, unerwünschte Auswirkungen, die von ungelösten Verstößen ausgehen können, mit weiterreichenden Konsequenzen, die eine Kündigung einer Geschäftsbeziehung auf die Rechte und Interessen der Beschäftigten haben kann, abzuwägen – insbesondere, wenn dies zu Entlassungen führen würde. Im Jahr 2024 gab es keine Fälle, in denen eine Zulieferervereinbarung aus Gründen der Sozialverträglichkeit gekündigt wurde (2023: 0).

Wir arbeiten mit unseren Herstellern zusammen, um Pläne für Korrekturmaßnahmen zur Behebung identifizierter Probleme innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens zu entwickeln, sowie ein Verfahren zur Überprüfung der abgeschlossenen Korrekturmaßnahmen durch ein Follow-up-Audit oder eine Desktop-Bewertung. Alle Abhilfemaßnahmen werden im Konto der Fabriken in der Datenbank des Fair Factories Clearinghouse (FFC) erfasst, die für das Sozialauditprogramm von adidas sowohl für die direkte als auch für die indirekte Beschaffungskette verwendet wird.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Alle Verstöße müssen nachhaltig behoben werden, um sicherzustellen, dass das Problem nicht erneut auftritt.

Für bestimmte Probleme, die aufgrund ihrer Art und Komplexität zusätzliche Abhilfemaßnahmen erfordern, z. B. Kinderarbeit, haben wir spezielle Richtlinien entwickelt. So gibt es zum Beispiel ▶ **RICHTLINIEN** für ein effektives Management des Rekrutierungsverfahrens und für die Stärkung der ‚Human Resources‘-Systeme (HR) auf Fabrikebene, um Kinderarbeit zu verhindern, den Schutz von jugendlichen Arbeitnehmer*innen zu gewährleisten und auf Verstöße zu reagieren, falls sie auftreten. Sollte ein Fall von Kinderarbeit festgestellt werden, stehen den Zulieferern Richtlinien für Sofortmaßnahmen zur Verfügung, z. B. die Überprüfung der Identität und des Alters des Kindes, die Entfernung des Kindes aus dem Produktionsbereich und die Bereitstellung von Unterkunft, Verpflegung und Betreuung, bis eine Lösung gefunden ist. Dazu gehören unter anderem die Bewertung der Familienverhältnisse und die Ermittlung von Möglichkeiten, das Kind wieder in die Schule einzuschreiben. Weitere mittelfristige Maßnahmen umfassen: die Überprüfung der Rekrutierungs- und Personalpraktiken, um Lücken oder Versäumnisse zu ermitteln, der Aufbau eines Netzwerks aus lokalen Organisationen, Gewerkschaften, Regierungen und anderen Parteien, um Unterstützung anzubieten, und die Umsetzung eines robusten Abhilfeprogramms.

Kanäle für Arbeitskräfte zur Äußerung von Bedenken

Zusätzlich zu unseren Due-Diligence-Prozessen haben wir eine Reihe von Beschwerdekanälen eingerichtet, um sicherzustellen, dass wir den Beschäftigten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette einen angemessenen Zugang zu Abhilfemaßnahmen bieten. Zulieferer von adidas müssen über Beschwerdesysteme verfügen, über die Arbeitskräfte frei und – wenn sie möchten – anonym ihre Beschwerden oder Vorschläge einreichen können. Dazu gehört auch die App-basierte ‚WOVO‘-Plattform (‘Workers’ Voice‘), die in allen unseren strategischen Tier-1-Zulieferbetrieben als Beschwerdemechanismus vorgeschrieben ist (weitere Informationen finden Sie im Abschnitt ‚Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Beschaffungskette in Bezug auf Auswirkungen‘).

‘WOVO‘ wurde bei allen Tier-1-Hauptzulieferern eingeführt. Wenn ‚WOVO‘ in einer neuen Fabrik eingeführt wird, finden Schulungen vor Ort und/oder virtuell mit dem Fabrikmanagement und den Arbeitskräften statt, um die Funktionsweise der Plattform zu erklären, Datenschutzaspekte zu erläutern und die Richtlinie von adidas, keine Vergeltungsmaßnahmen zu ergreifen, zu bekräftigen. Die Mitglieder des adidas SEA-Teams verfolgen regelmäßig nicht nur die eingegangenen Beschwerden, sondern auch die allgemeine Nutzung von ‚WOVO‘ bei einem bestimmten Zulieferer im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten in der Fabrik. Die kontinuierliche Nutzung von ‚WOVO‘ und die hohe Anzahl der über die App eingegangenen Fälle zeigt, dass die Beschäftigten ein angemessenes Maß an Vertrauen in das System haben.

Fast 35.700 Beschwerden im Zusammenhang mit Menschen- und Arbeitsrechten wurden im Jahr 2024 über die ‚WOVO‘-Plattform von Beschäftigten eingereicht (2023: rund 42.000) und 99 % dieser Beschwerden konnten bis Ende 2024 beigelegt werden. Die meistgenannten im Jahr 2024 eingegangenen Beschwerden bezogen sich auf die Themen ‚Interne Kommunikation‘ (mehr als 6.700), ‚Persönliche Angelegenheiten‘ (mehr als 5.800) und ‚Sozialleistungen‘ (mehr als 5.300). Die Fallzufriedenheitsrate – eine Zahl, die die Zufriedenheit der Beschäftigten mit der Bearbeitung von Beschwerden angibt – hat sich von 39 % im Jahr 2019 auf 76 % im Jahr 2024 fast verdoppelt. Der Anstieg der Zufriedenheit steht teilweise im Zusammenhang mit einer deutlich verbesserten Reaktionszeit, die das Fabrikmanagement zur Bearbeitung der Beschwerden von Beschäftigten benötigt. Diese verringerte sich von 49 Stunden im Jahr 2020 auf weniger als zwölf Stunden im Jahr 2024, was auf Verbesserungen in der Kommunikation und Transparenz am Arbeitsplatz zurückzuführen ist. Die Managementteams in den Produktionsstätten standen über Newsletter und Mitteilungen in ständigem Kontakt mit den Arbeitskräften, was sich positiv auf deren Einbeziehung ausgewirkt hat und sie dazu ermutigte, Feedback zu geben.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

adidas verfügt außerdem über einen externen Beschwerdemechanismus, der es jeder externen Partei, einschließlich Arbeitnehmer*innen oder deren glaubwürdige Stellvertretenden, ermöglicht, potenzielle oder tatsächliche Beeinträchtigungen der Menschenrechte und der Umwelt im Zusammenhang mit den Tätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen von adidas zu melden. Er steht allen Personen oder Communitys offen, die direkt von einem Problem betroffen sind, sowie allen Organisationen, die sie vertreten.

Geschulte und unparteiische Mitglieder unseres SEA-Teams sind für die Überprüfung und Untersuchung aller eingereichten Beschwerden im Rahmen dieses externen Beschwerdemechanismus zuständig. Die grundlegenden Schritte des Beschwerdeverfahrens sind wie folgt:

- 1. Empfangsbestätigung und Benennung eines Ansprechpartners innerhalb von fünf Arbeitstagen**
- 2. Prüfen, ob die Beschwerde in den Anwendungsbereich des Verfahrens fällt und ob ausreichende Informationen für die weitere Bearbeitung zur Verfügung stehen; gegebenenfalls EInholen fehlender Informationen**
- 3. Ablehnung mit Begründung oder Annahme der Beschwerde**
- 4. Angenommene Beschwerden werden an das zuständige SEA-Team/den zuständigen Compliance Officer weitergeleitet**
- 5. Der Sachverhalt wird in Gesprächen mit der bzw. dem Anzeigenden sorgfältig geprüft**
- 6. Gegebenenfalls wird eine interne oder externe Untersuchung durchgeführt**
- 7. Durchführung geeigneter Vorbeugungs- oder Abhilfemaßnahmen, einschließlich gütlicher Streitbeilegung**
- 8. Mitteilung über den Abschluss des Verfahrens und eine Zusammenfassung an die bzw. den Anzeigenden**
- 9. Laufende Überwachung von Vorbeugungs- oder Abhilfemaßnahmen**
- 10. Rückmeldung der bzw. des Anzeigenden über die Bearbeitung ihrer bzw. seiner Beschwerde**

Die Identität der bzw. des Anzeigenden wird während des gesamten Prozesses vertraulich behandelt. Eine offene Handhabung der Beschwerde, die oft zur Problemlösung beitragen kann, erfolgt nur mit Zustimmung der bzw. des Anzeigenden. Obwohl die eigentlichen Probleme in vielen Fällen bereits gelöst sind, kennzeichnen wir diese in unseren Systemen erst dann als „abgeschlossen“, wenn wir den Nachweis für die Behebung erbracht und festgestellt haben, dass die ergriffenen Korrekturmaßnahmen nachhaltig sind, um ein erneutes Auftreten zu verhindern.

Im Jahr 2024 haben wir insgesamt 17 Fälle über unseren externen Beschwerdemechanismus bearbeitet, davon neun neue Fälle, die im Jahr 2024 eingegangen sind, und acht Fälle aus dem Vorjahr, die noch offen waren. Insgesamt wurden im Jahr 2024 elf Fälle erfolgreich abgeschlossen und sechs Fälle sind noch offen, da weitere Maßnahmen oder Lösungen oder eine Antwort des Beschwerdeführers über seine Zufriedenheit mit der Lösung des Falls ausstehen. Die meisten der über diesen Mechanismus eingegangenen Fälle beziehen sich auf die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen, Beschäftigungspraktiken sowie Vergütung und Sozialleistungen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Die Arbeitnehmer*innen kennen die ihnen zur Verfügung gestellten Beschwerdemechanismen und vertrauen ihnen, insbesondere der „WOVO“-App. Dies wird durch die konsequente, weit verbreitete Nutzung der App innerhalb unserer Beschaffungskette deutlich. Den Einsatz dieses Beschwerdemechanismus haben wir schrittweise optimiert und erweitert und im Jahr 2024 hatten bereits mehr als 400.000 Arbeitnehmer*innen in 105 Produktionsstätten in 16 Ländern Zugang. Unsere strategischen Hersteller sind damit zu 100 % abgedeckt. Die über die „WOVO“-Plattform eingegangenen Meldungen werden von adidas mittels KPIs und Dashboard-Durchsichten, Bewertungen der Beschwerdezufriedenheit und Befragungen der Beschäftigten vor Ort nachverfolgt. Auf diese Weise können wir die Wirksamkeit der Beschwerdekanäle bewerten, wichtige Fälle in Echtzeit beobachten und bei Bedarf rechtzeitig eingreifen. Die Plattform hilft uns auch, die wichtigsten Herausforderungen und Arbeitsrechtsprobleme in einer Produktionsstätte zu verstehen und nachzuverfolgen, wie das Fabrikmanagement und dessen Human Resources Teams die Fälle lösen und ihre Ergebnisse kommunizieren. Unsere Auswertungen fließen in die Gesamtbewertung der Produktionsstätte in Bezug auf S-KPI (interne Social-Compliance-Leistung von adidas) ein. Um die Wirksamkeit des Beschwerdemechanismus zu verbessern, bietet adidas den Teams in den Produktionsstätten fortlaufend Schulungen an.

Wir erkennen den Wert der Informationen an, die wir über all diese Kanäle erhalten, um unsere Due-Diligence-Prozesse und die Entwicklung wirksamer Abhilfemaßnahmen zu unterstützen. Wir nutzen Feedback von Arbeitnehmer*innen und die Erfahrungen aus dem Management von Beschwerdeverfahren, um die Umsetzung von Verbesserungen in unseren eigenen Verfahren, Prozessen oder Abhilfemaßnahmen zu unterstützen.

Arbeitnehmer*innen, die sich über ihre Arbeitsbedingungen beschweren, oder Einzelpersonen, die Probleme im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschäden ansprechen, können dem Risiko von Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt sein. adidas ist sich dessen bewusst und schützt Anzeigende vor Vergeltungsmaßnahmen durch unsere Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen:

Wir verbieten jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die eine Beschwerde bei adidas eingereicht haben. Dabei ist es unerheblich, ob sich die Beschwerde oder der Vorwurf als berechtigt oder unbegründet erweist. Wenn eine Person, Gruppe oder Organisation der Meinung ist, dass sie Vergeltungsmaßnahmen ausgesetzt war, weil sie eine Beschwerde bei adidas eingereicht hat, sollte sie sich unverzüglich mit uns in Verbindung setzen und uns die genauen Einzelheiten des Vorfalls mitteilen. Wir werden die Angelegenheit untersuchen und wenn es Beweise für Vergeltungsmaßnahmen gibt, Maßnahmen ergreifen, um schnell Abhilfe zu schaffen. Dies könnte zum Beispiel eine schriftliche Verwarnung an einen Geschäftspartner bedeuten, wenn dieser Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Arbeitskraft oder einen Arbeitnehmervertreter ergriffen hat, weil sie bzw. er Probleme am Arbeitsplatz offengelegt hat. Es kann auch ein Eingreifen der Regierung erforderlich sein, wenn rechtliche oder administrative Abhilfemaßnahmen erforderlich sind. Da Vergeltungsmaßnahmen viele Formen annehmen können (Verlust des Arbeitsplatzes, Degradierung, unfreiwillige Versetzung, Belästigung, Einschüchterung usw.), behandeln wir jeden Vorfall eigenständig, um eine angemessene Lösung zu finden.

adidas verfügt über weitere Abhilfemaßnahmen bei negativen Auswirkungen, die bei einem Audit identifiziert wurden, darunter Pläne mit Korrekturmaßnahmen und weitere Abhilfemaßnahmen. In den folgenden Absätzen gehen wir näher auf diese Themen ein.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHР	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

S2-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften

Sorgfaltspflicht bezüglich Achtung der Menschenrechte

Eine der wichtigsten Methoden, mit denen wir tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette verhindern und abmildern, ist die Einhaltung einer robusten Sorgfaltspflicht bezüglich Achtung der Menschenrechte, die Teil unseres Systems der Sorgfaltspflicht bezüglich der Achtung der Menschenrechte und der Umwelt („Human Rights and Environmental Due Diligence“ – „HREDD“) ist. Ein Überblick über unsere Due-Diligence-Prozesse findet sich im Kapitel

► **ESRS G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG.**

Erfassung und Minderung der Risiken

Wir haben einen risikobasierten Due-Diligence-Ansatz entwickelt, der Standorte, Prozesse oder Aktivitäten mit erhöhtem Risiko priorisiert, die Aufmerksamkeit erfordern und bei denen wir in der Lage sind, Einfluss zu nehmen, um Probleme zu mildern oder zu beheben, wenn sie auftreten. Die Risikobewertungen decken die spezifischen Risiken und Auswirkungen ab, die als wesentlich identifiziert wurden, und umfassen das gesamte Spektrum der einschlägigen Menschen- und Arbeitsrechtsfragen, wie sie in unserer Menschenrechtsrichtlinie und unseren Arbeitsplatzstandards festgelegt sind.

Um wesentliche Risiken zu identifizieren, erstellen wir Länderrisikoprofile und kombinieren Prozesse zur systematischen Überwachung und Unterstützung von Verbesserungen mit Instrumenten, die es uns ermöglichen, in kritischen Situationen schnell mit Maßnahmen zu reagieren, die den Auswirkungen angemessen und auf die Arbeitnehmer*innen zugeschnitten sind. Wichtige Informationen für die Erfassung der Risiken (Risk-Mapping) liefern öffentlich zugängliche Datenbanken, z. B. von Regierungen, sowie der regelmäßige Austausch mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden und direkt mit den Beschäftigten.

Wir wenden maßgeschneiderte Risk-Mapping-Ansätze und -Instrumente wie folgt an:

- **Risikobewertung auf Länderebene:** Länderprofile werden anhand umfassender Due-Diligence-Prozesse erarbeitet. Die Länder werden nach hohem oder niedrigem Risikowert kategorisiert. Alle Zulieferer in Hochrisikoländern werden regelmäßigen Audits unterzogen – mindestens jährlich –, während Länder mit geringem Risiko und starken staatlichen Durchsetzungs- und Inspektionssystemen als nicht in den Prüfungsumfang einbezogen betrachtet werden.
- **Risikobewertung auf Fabrikebene:** Es werden regelmäßige Audits, S-KPI-Bewertungen und Risikoanalysen zu den Fabriken durchgeführt. Basierend auf den Ergebnissen werden die Häufigkeit weiterer Audits sowie der Grad der Zusammenarbeit mit der Fabrik festgelegt.

Zusätzlich zu den oben beschriebenen Risikobewertungsansätzen werden im Folgenden die internen Verfahren für den Umgang mit und die Meldung von Risiken beschrieben:

- **Krisenprotokoll:** Die Geschäftseinheiten und Fabriken nutzen dieses Instrument, um detailliert über risikoreiche Sachverhalte Bericht zu erstatten. Anhand der erhaltenen Informationen entscheiden wir fallweise über Besuche, Audits oder andere Interaktionsmaßnahmen mit einer Geschäftseinheit oder Fabrik.
- **Monatliche Berichterstattung an die oberste Führungsebene:** Je nach Sachverhalt kann dies fallweise zu weiteren Maßnahmen führen.

Auf Grundlage der oben beschriebenen Risk-Mapping-Verfahren sowie der Risikoidentifikation durch die Wesentlichkeitsanalyse- und Beschwerdekanäle wurden im Berichtszeitraum folgende vorrangige Maßnahmen ergriffen, um die identifizierten Risiken zu adressieren:

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

- Aufbauend auf der Auffrischungsschulung zum Thema elektrische Sicherheit für die Mitglieder der adidas Sourcing-Funktionen im Jahr 2023 durch weitere Gesundheits- und Sicherheitsinitiativen. Im Jahr 2024 starteten wir ein gezieltes Gesundheits- und Sicherheitsprogramm, um die elektrische und Maschinensicherheit für Compliance- und Sicherheitsteams in Tier-1-Fabriken in Indonesien und Vietnam zu verbessern, einschließlich schriftlicher Richtlinien und Schulungen für Zulieferer. In Indien haben wir in ausgewählten lokalen Beschaffungsfabriken ein Pilotprojekt zur Bewertung der elektrischen und Maschinensicherheit durch Dritte durchgeführt.
- In Jordanien haben wir gemeinsam mit dem Programm „Better Work Jordan“ (BWJ) der ILO sowie der Fair Labor Association (FLA) eine ▶ **REIHE VON FACHSEMINAREN** über die Bedeutung der Einhaltung von Arbeitsschutzbestimmungen für die Gewerbeaufsicht des jordanischen Arbeitsministeriums (MoL) und die Compliance-Verantwortlichen in Bekleidungsfabriken veranstaltet.

Kinder- und Zwangsarbeit

- Minderung der Risiken von Zwangs- und Kinderarbeit in der vorgelagerten Beschaffungskette, also auf Ebene der Rohstoffe, durch eine mehrjährige Anstrengung zur Erhöhung der Transparenz in der Beschaffungskette und gemeinsames Handeln der Branche (d. h. Nutzung von Multi-Stakeholder-Initiativen zur Vergrößerung unserer Hebelwirkungen). Alle Maßnahmen sind fortlaufend.

Sorgfaltspflicht bezüglich Achtung der Menschenrechte und der Umwelt („Human Rights and Environmental Due Diligence“ – „HREDD“)

- Aufbau von Verantwortlichkeit und Kapazitäten in operativen Bereichen wie der „Global Non-Trade Procurement“-Funktion (GNTP) von adidas, durch den effektiven Einsatz der Nachhaltigkeitsbewertungen von EcoVadis, um priorisierte Geschäftspartner – sowohl vor- als auch nachgelagerte – auf ESG-Risiken zu prüfen. Alle Maßnahmen sind fortlaufend.
- Fortsetzung einer verstärkten Sorgfaltspflicht bezüglich Achtung der Menschenrechte in konfliktbetroffenen Beschaffungsregionen, einschließlich Myanmar und der Ukraine, um unsere geschäftliche Verantwortung bei der Verhinderung und Beseitigung von Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten in konfliktbetroffenen Kontexten wahrzunehmen.

Gleichstellung der Geschlechter

- Fortführung des Programms zur Gleichstellung der Geschlechter für Zulieferer, das eine jährliche Selbstbewertung zur Unterstützung der Zulieferer bei der Ermittlung geschlechtsspezifischer Unterschiede in ihren Geschäftspraktiken und -verfahren, die nötigen Bausteine zur Entwicklung ihrer eigenen Gleichstellungsstrategie sowie eine jährliche Umfrage zum Thema Gleichstellung der Geschlechter unter den Beschäftigten umfasst.
- Sensibilisierung der Zulieferer und Bereitstellung der Kapazitäten für die Verhinderung von Gewalt am Arbeitsplatz durch gezielte Schulungen zu geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung (GBVH), die Themen wie GBVH-Richtlinien und -Verfahren, den Umgang mit Fällen von Gewalt und Belästigung und andere damit zusammenhängende Probleme behandeln. Alle Maßnahmen sind fortlaufend.

Angemessene Vergütung

- Im Rahmen unserer Bemühungen um eine angemessene Vergütung der Arbeitskräfte in der Beschaffungskette haben wir im Jahr 2024 die Lohndaten der relevanten Fabriken aus dem Vorjahr (2023) von Zuliefererbetrieben³⁸ erhoben, um die Entwicklung der Löhne im Vergleich zu denen aus dem Benchmark-Jahr 2020 zu messen. Außerdem haben wir gemeinsam mit einer anderen Marke eine Schulung zur geschlechtsspezifischen Lohngleichheit in Auftrag gegeben, die in Zusammenarbeit mit dem ▶ **ANKER RESEARCH INSTITUTE** und ▶ **IMPROVING WORKLIFE**, einem externen Anbieter von Schulungen und Weiterbildungen, entwickelt wurde. Diese Schulung wird im Jahr 2025 für alle Tier-1-Hauptzulieferer eingeführt.
- In Vietnam haben wir außerdem unsere Teilnahme an einem Pilotprojekt der Fair Labor Association (FLA) fortgesetzt, um die verantwortungsvollen Einkaufspraktiken von adidas und die Maßnahmen für eine angemessene Vergütung in einem Szenario mit mehreren Einkäufern zu bewerten und zu verbessern.
- Wir haben unsere Bemühungen um Transparenz fortgesetzt, indem wir unsere Datenerfassung und die öffentliche Berichterstattung in unserem Jahresbericht und auf unserer Unternehmenswebsite erweitert und uns mit Benchmarking-Organisationen wie der ▶ **PLATFORM LIVING WAGE FINANCIALS (PLWF)** zusammengeschlossen haben. Die PLWF ist eine gemeinschaftliche Initiative von 24 Finanzinstituten, die die Bemühungen der Unternehmen, in die sie investiert, um existenzsichernde Löhne zu erreichen, bewertet und vergleicht. Im Jahr 2024 wurden wir von der PLWF in die zweithöchste Bewertungsstufe ‚Advanced‘ eingestuft.

Vereinigungsfreiheit

- Außerdem haben wir im Berichtszeitraum mehrere Maßnahmen ergriffen, um Risiken im Zusammenhang mit der Vereinigungsfreiheit anzugehen. In Kambodscha haben wir weiterhin wichtige Zulieferer in ein Programm eingebunden, das darauf abzielt, Konflikte am Arbeitsplatz zu reduzieren und den sozialen Dialog zwischen Zulieferern und ihren Gewerkschaften zu verbessern. In El Salvador haben wir Schulungen für alle Tier-1-Zulieferer zum Thema ‚Achtung der Vereinigungsfreiheit in El Salvador‘ durchgeführt, einem von der ‚Americas Group‘ (AG) entwickelten Leitfaden. Und in Indonesien haben wir für alle Zulieferer des Landes eine Schulung über das Protokoll zur Vereinigungsfreiheit/Einführung von Rundschreiben durchgeführt.

Schulung und Kompetenzentwicklung

- Regelmäßige Schulungen und Kapazitätsaufbau für Zulieferer und Arbeitskräfte in ihren Betrieben, u. a. durch digitale Lerntools und gezielte Schulungen vor Ort und virtuell zu Themen, die von unseren Arbeitsplatzstandards, Richtlinien und ergänzenden Grundsätzen bis hin zu spezifischen Schulungen zu Arbeits-, Gesundheits- und Sicherheits- sowie Umweltthemen reichen.

Unsere Strategien zur Vorbeugung und Minderung von Menschenrechtsproblemen hängen von der Beziehung zwischen adidas und dem Verursacher des Risikos, der Schwere des Problems und unseren Möglichkeiten zur Einflussnahme auf die verantwortliche Partei ab. Wir sind uns der Notwendigkeit bewusst, uns mit allen von uns identifizierten Menschenrechtsproblemen zu befassen, da unser Einfluss und unsere Fähigkeit, negative Auswirkungen zu verhindern und abzumildern, bei unseren Geschäftspartnern am größten sind. Wir haben unsere Bemühungen auf die Themen faire Arbeitspraktiken, angemessene Vergütung und sichere Arbeitsbedingungen in den Fabriken, die im Auftrag von adidas produzieren, konzentriert.

³⁸ Strategische Zulieferer Stand 2020.

Überwachung der Einhaltung sozialer Standards durch die Zulieferer

Wir überwachen die Einhaltung sozialer Standards bei unseren Zulieferern mit einem mehrstufigen Überwachungs- und Durchsetzungsprozess, der in unseren Richtlinien und Grundsätzen festgelegt ist. Gelegenheiten, Verbesserungen voranzutreiben und den Schutz vor schädlichen Arbeitsbedingungen oder Menschenrechtsverletzungen in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette zu stärken, unterstützen, informieren und gestalten unsere Geschäftstätigkeit als Unternehmen. Unser Überwachungssystem für die Einhaltung sozialer Standards umfasst:

- Überprüfung und Präqualifizierung neuer Zulieferer, wobei alle Zulieferer ausgeschlossen werden, bei denen Null-Toleranz-Themen identifiziert werden, und nur solche Zulieferer qualifiziert werden, die zumindest alle identifizierten Grenzfälle vor dem Onboarding und der Auftragserteilung beseitigt haben.
- Jährliche Bewertungen, inwieweit unsere Hersteller faire, gesunde und umweltgerechte Arbeitsbedingungen bieten. Dazu führen wir angekündigte und unangekündigte Audits durch das eigene Team oder akkreditierte externe Prüfer durch. Werden bei den Audits Verstöße gegen die Arbeitsplatzstandards festgestellt, erhalten die betroffenen Betriebe eine strikte Frist zur Behebung dieser Verstöße.
- Kontinuierlicher Austausch mit den Gewerkschaften unserer Hersteller und ihrer Betriebe in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und die Förderung des Dialogs am Arbeitsplatz: Dies hat das Risiko von Problemen mit den Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen in der Beschaffungskette verringert, die zu Arbeitsniederlegungen, Streiks oder anderen Formen der Unterbrechung des Geschäftsbetriebs führen können.
- adidas verfolgt gezielt das Management der operativen Beschwerdesysteme in den Zulieferbetrieben und strebt nach Verbesserungen. Die frühzeitige Identifizierung und Lösung von Problemen am Arbeitsplatz verbessert die Zufriedenheit der Arbeitnehmer*innen, fördert die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen, erhöht die Mitarbeiterbindung und reduziert die Fluktuationsrate.

Vor-Ort-Audits in den Fabriken werden sowohl von internen als auch von externen Prüfern durchgeführt, um Risiken zu bewerten und die Ursachen für Verstöße zu ermitteln. Die Ergebnisse der Audits und andere wichtige Leistungskennzahlen fließen in ein allgemeines Tool zur Bewertung sozialer Auswirkungen [S-KPI] ein, das verschiedene Kennzahlen wie Unfallraten, Mitarbeiterbindung oder Zufriedenheit und Befähigung der Beschäftigten misst.

Die Bewertungsergebnisse werden unseren Sourcing-Teams mitgeteilt und fließen in die Gesamtbewertung der Zulieferer ein, die die Entscheidung von adidas beeinflusst, ob und in welchem Umfang wir die Geschäftsbeziehung mit einem bestimmten Zulieferer fortsetzen. Diese Transparenz und Integration in die Beschaffungsentscheidungen ist für die erfolgreiche Verbesserung der Arbeitsplatzbedingungen von grundlegender Bedeutung. Basierend auf den Ergebnissen dieser Bewertungen beschließt das SEA-Team mit Unterstützung des Sourcing-Teams das weitere Vorgehen – von Schulungen bis hin zu Durchsetzungsmaßnahmen wie Verwarnungen oder die Rekrutierung externer Berater*innen, um Arbeitsplatzsysteme oder -praktiken zu verbessern.

adidas bemüht sich darum, alle negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten durch unsere Abhilfemaßnahmen zu beseitigen. Weitere Informationen sind dem Abschnitt ▶ **VERFAHREN ZUR BEHEBUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN** zu entnehmen. Durch unser Programm zur Überwachung der Einhaltung von Sozialstandards und die Beschwerdekanäle, die den Beschäftigten in unserer Beschaffungskette zur Verfügung stehen, sind wir in der Lage, negative Auswirkungen auf die Beschäftigten zu ermitteln. Wir bewerten die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen bei negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten durch die rechtzeitige Fertigstellung von Plänen für Abhilfemaßnahmen und die Nachverfolgung von

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Compliance-Verstößen sowie durch die Sicherstellung der Zufriedenheit der Beschwerdeführer bei Beschwerden, die über die WOVO-App oder unseren Beschwerdemechanismus für Dritte eingehen.

Wir fordern zudem von unseren Lizenznehmern – Agenten, die unabhängig die Produktion für adidas verwalten – unseren internen Ansatz zur Überwachung der Compliance in den indirekten Beschaffungsketten zu übernehmen. Wir geben Audits durch von adidas zugelassene externe Prüfer in Auftrag, die die Ergebnisse der Compliance-Pläne und -Aktivitäten verifizieren und führen anhand eines umfassenden Bewertungsbogens („Report Card“) eine jährliche Bewertung der Compliance-Leistung der Lizenznehmer durch. Im Jahr 2024 wurde eine EcoVadis-Bewertung der Nachhaltigkeitsmanagementsysteme von Lizenznehmern sowie eine Bewertung des Beschaffungsmanagements und der Einkaufspraktiken von Partnern in diese Report Card integriert.

Als Mitglied der Fair Labor Association (FLA) unterliegt adidas der externen Bewertung durch unabhängige Prüfer, der Teilnahme am externen Beschwerdemechanismus der FLA und der öffentlichen Berichterstattung. Im Jahr 2024 erhielt adidas drei von der FLA durchgeführte Bewertungen, die in der Regel mit verschiedenen Überwachungsmodellen durchgeführt werden (z. B. persönlich, virtuell oder als Hybridansatz aus beiden) und zu maßgeschneiderten Bewertungen im Rahmen der Sustainable Compliance Initiative (SCI) führen. Unser Programm wurde dreimal von der FLA akkreditiert und bleibt auch im Jahr 2024 auf der Grundlage der jährlichen Bewertungen durch die FLA akkreditiert, in denen adidas als Top-Performer eingestuft wurde.

Neben der regelmäßigen Überwachung der Einhaltung unserer Standards haben wir uns im Jahr 2024 weiterhin auf unsere eigenen Einkaufspraktiken gemäß unserer Richtlinie für verantwortungsbewusste Beschaffungspraktiken konzentriert, um sicherzustellen, dass unsere Beschaffungspraktiken die Fähigkeit unserer Hersteller, unsere Sozial- und Umweltstandards einzuhalten, nicht beeinträchtigen. Um potenzielle Auswirkungen bestmöglich zu verstehen, haben wir sowohl anonymes als auch offenes Feedback von unseren Zulieferern eingeholt. Dies geschah im Rahmen unserer Mitgliedschaft im „Better Buying Institute“, einer unabhängigen Organisation, die die Beschaffungspraktiken teilnehmender Marken (weitere Informationen siehe unten) bewertet und darüber berichtet, sowie durch unseren direkten Dialog mit unseren Zulieferern. Basierend auf diesem Feedback haben wir unsere Einkaufspraktiken weiter verbessert.

Ergebnisse

Im Jahr 2024 haben wir mit 388 (2023: 357) unabhängigen Zulieferbetrieben – Tier-1-Betriebe von unseren Herstellern, einschließlich deren Tier-1-Subunternehmen – in 39 Ländern (2023: 40) zusammengearbeitet. Die Mehrheit (67 %) dieser Produktionsstätten befand sich in der Region Asien-Pazifik (2023: 63 %). Im Jahr 2024 haben wir außerdem mit 34 Lizenznehmern (2023: 37) zusammengearbeitet, die in 223 Produktionsstätten (2023: 251) in 32 Ländern (2023: 33) Produkte herstellen, von denen einige sowohl für adidas direkt als auch für Lizenznehmer produzieren können. Insgesamt wurden im Jahr 2024 85 % (2023: 72 %) aller direkten und von Lizenznehmern betriebenen Produktionsstätten geprüft. „Hochrisikostandorte“ in Asien, der wichtigsten Beschaffungsregion für adidas, wurden im Jahr 2024 einer umfassenden Überwachung unterzogen, wobei 94 % (2023: 89 %) der Standorte überprüft wurden.

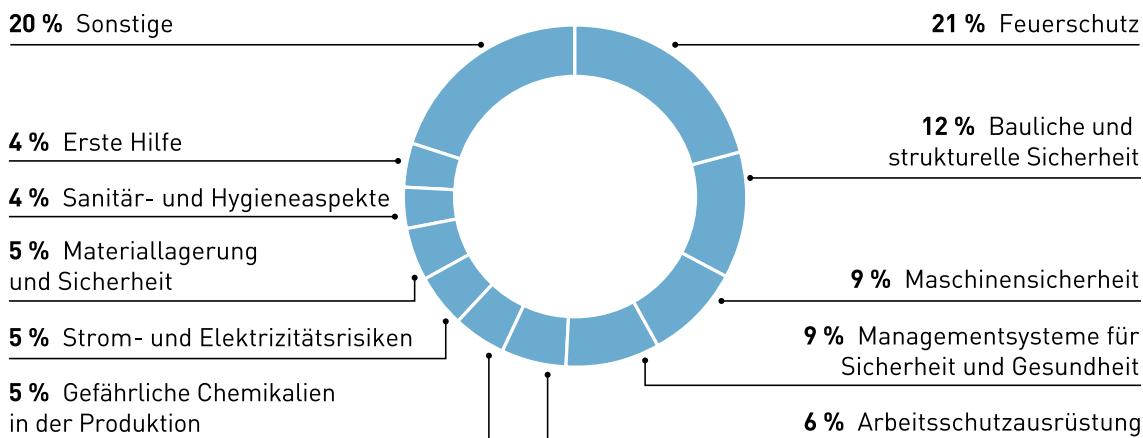
Bei der Überprüfung unserer Hersteller anhand der adidas Arbeitsplatzstandards setzen wir eine Reihe von Audit-Tools ein. Dazu gehören eigene Erstbewertungen und Performance-Audits sowie Beurteilungen durch das „Better Work“-Programm der ILO (2024: 11) und Beurteilungen im Rahmen des „Social and Labor Convergence Program“ (SLCP) (2024: 73, 2023: 79), bei denen es sich um Initiativen zur Vermeidung wiederholter Sozialaudits in gemeinsamen Produktionsstätten handelt. Im Jahr 2024 wurden insgesamt 592 Audits zur Einhaltung von Sozialstandards durchgeführt (2023: 499).

Von den 304 von adidas durchgeföhrten Performance-Audits (2023: 318) waren 95 % unangekündigt (2023: 82 %), was bedeutet, dass die Produktionsstätte nicht im Voraus über den genauen Zeitpunkt der Prüfung informiert wird. Die Anzahl der Audits in Fabriken, die Waren für Lizenznehmer herstellen, lag im Jahr 2024 bei 200 (2023: 223).

Wir haben die Zahl der Erstbewertungen – die erste Genehmigungsstufe für den Eintritt in unsere Beschaffungskette – auf 160 potenzielle Zulieferbetriebe erhöht (2023: 66), von denen die meisten in Asien lagen (2024: 77 %, 2023: 64 %) und davon 31 % auf China entfielen (2023: 20 %). Von den ersten Bewertungen wurden 41 Fabriken (2023: 19) entweder sofort wegen festgestellter Null-Toleranz-Probleme abgelehnt oder sie wurden aufgrund der Feststellung eines oder mehrerer Schwellenwertprobleme bei einem zweiten Besuch abgelehnt. Insgesamt lag die Erstablehnungsquote der neu besuchten Fabriken Ende des Jahres 2024 bei 26 % (2023: 29 %). Produktionspartner mit Schwellenwertproblemen haben in der Regel drei Monate Zeit, diese zu beheben, bevor sie erneut für eine endgültige Zulassung auditiert werden. Durch die aktive Unterstützung und den Aufbau von Kapazitäten wurden nur zwei Fabriken endgültig abgelehnt (2023: 0), während die übrigen ihre Verstöße erfolgreich behoben haben und in das Programm aufgenommen wurden.

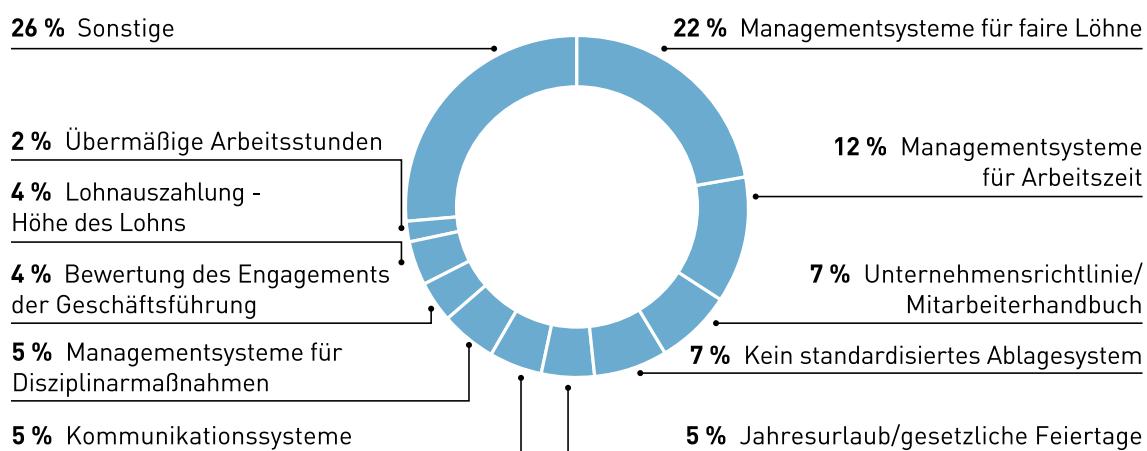
Brandschutz, elektrische und Maschinensicherheit sind kritische Bereiche in bestehenden Produktionsstätten und haben zusammen fast 35 % der Verstöße gegen Arbeitsschutzworschriften ausgemacht, die bei regelmäßigen Sozialaudits im Jahr 2024 festgestellt wurden. Auf die bauliche und strukturelle Sicherheit sowie die Lagerung und Verwendung von Chemikalien, einschließlich des Umgangs mit gefährlichen Chemikalien, entfielen 17 % der festgestellten Verstöße. Weitere 9 % entfielen auf Managementsysteme, -richtlinien und -verfahrensweisen.

Mängel im Bereich Gesundheit und Sicherheit, die im Jahr 2024 bei Audits festgestellt wurden



Im Rahmen der Überwachung der Einhaltung sozialer Standards werden auch der Einsatz und die Effektivität der Personalmanagementsysteme in den Betrieben überprüft, einschließlich etwaiger Lücken in den Richtlinien und Verfahren in Bezug auf bestimmte Risikobereiche wie Zwangarbeit, Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit oder Diskriminierung. Unzulänglichkeiten in den Managementsystemen für faire Löhne und Arbeitszeiten machten 34 % der festgestellten Verstöße im Bereich Arbeit aus und erfordern Verbesserungen der Managementsysteme, um mögliche Risiken zu verringern.

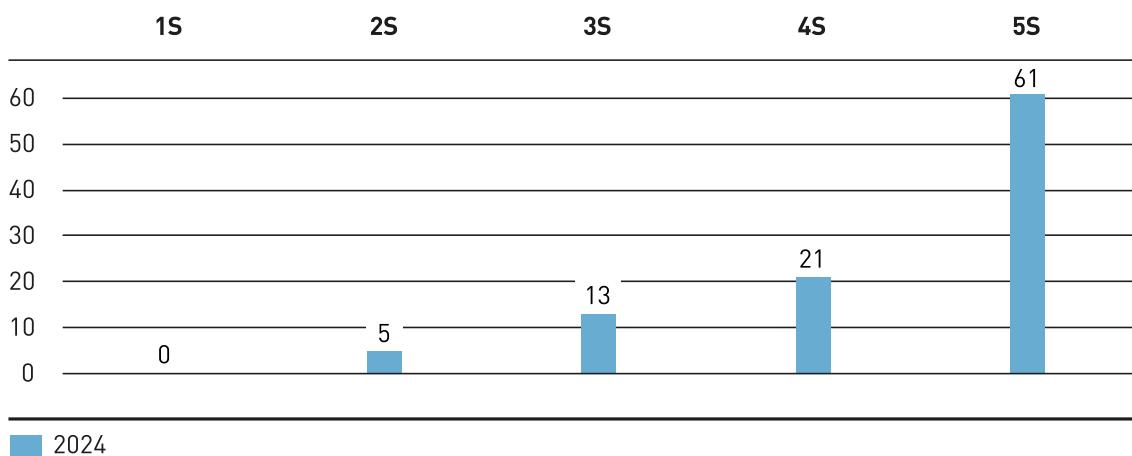
Mängel im Bereich Arbeitsrecht, die im Jahr 2024 bei Audits festgestellt wurden



Wir bewerten die Leistung hinsichtlich Sicherheit und Gerechtigkeit am Arbeitsplatz, indem wir wirksame Due-Diligence-Prozesse, aber auch die Fähigkeit des Zulieferers, positive Veränderung herbeizuführen, anhand unseres S-KPI messen. Insgesamt misst der S-KPI 15 Einheiten ('Units of Measurement', UOM). Dazu gehören die Einhaltung von Vorgaben bezüglich Grenz- und Null-Toleranz-Fällen, die Durchführung von Abhilfemaßnahmen, Unfall- und Abwesenheitsraten sowie eine Reihe von Maßnahmen zur Befähigung der Beschäftigten, wie etwa die Bearbeitung von bzw. die Zufriedenheit mit der Bearbeitung von Beschwerden, die Teilnahmequote in Zufriedenheitsumfragen und der Anteil von Frauen in mittleren Führungspositionen.

Der S-KPI bewertet die Leistung einer Fabrik in jeder dieser Einheiten basierend auf vom Zulieferer bereitgestellten Daten, die während Audits (ausgeführt durch interne Beobachter und in einigen Fällen durch externe Prüfer) eingeholt und gegebenenfalls validiert wurden und wiederum in ein Dashboard pro Zulieferer aufgenommen werden. Das Ergebnis ist ein finaler Wert (in %), der in ein S-KPI von 1–5 umgerechnet wird, wobei 5S die beste Bewertung ist. Für Zulieferer, die einen S-KPI von 5S erreicht haben, behalten wir uns aufgrund ihres geringen Risikoprofils die Möglichkeit vor, sie für ein Jahr von ausgewählten Bewertungen zur Einhaltung der S-KPIs auszuschließen. Im Jahr 2024 haben knapp 82 % unserer 99 Hauptzulieferer ein 4S-Rating oder besser erhalten, was einen leichten Rückgang gegenüber dem Jahr 2023 (84 %) darstellt. Die Daten beziehen sich auf einen Zwölfmonatszeitraum (November bis Oktober).

Leistung strategischer Zulieferer in Bezug auf soziale Auswirkungen nach S-KPI-Bewertung (in %)



Darüber hinaus bewerten wir die Leistung der Lizenznehmer bei der Einhaltung sozialer Standards mit dem ‚Licensee Compliance Rating‘ (LCR). Alle unsere langjährigen Lizenzpartner und/oder diejenigen mit dem größten Geschäftsvolumen haben im Jahr 2024 eine Bewertung von mindestens 3S erreicht. Davon haben 50 % (2023: 100 %) eine 4S-Bewertung erhalten. Der Rückgang der 4S-Ergebnisse ist auf eine überarbeitete Bewertungsmethodik zurückzuführen, die im Jahr 2024 angewendet wurde. Diese bezieht nun auch verfügbare Bewertungen von Dritten wie EcoVadis und den Better Buying Partnership Index (BBPI) ein, um den Reifegrad der Governance- und Beschaffungskettenmanagementsysteme, der Einkaufspraktiken und der allgemeinen Integration unserer Compliance-Anforderungen in die Geschäftspraktiken unserer Lizenzpartner zu messen.

Weitere Maßnahmen

NACHVERFOLGUNG DER WIRKSAMKEIT VON MAßNAHMEN

Unsere Maßnahmen zur Minderung negativer Auswirkungen und Risiken auf die Arbeitskräfte in der Beschaffungskette sowie die Nachverfolgung und Bewertung positiver Auswirkungen tragen zur Erreichung unserer festgelegten Ziele bei (für weitere Informationen zu unseren Zielen siehe Abschnitt

► **ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEWÄLTIGUNG WESENTLICHER NEGATIVER AUSWIRKUNGEN, DER FÖRDERUNG POSITIVER AUSWIRKUNGEN UND DEM UMGANG MIT WESENTLICHEN RISIKEN UND CHANCEN**). Indem wir die Fortschritte mit Zielen vergleichen, beurteilen wir die Wirksamkeit unserer Maßnahmen. adidas informiert regelmäßig auf seiner Unternehmenswebsite und in seinen Geschäftsberichten über die Fortschritte bei der Erreichung der gesetzten Ziele und die Maßnahmen, die zu deren Verfolgung ergriffen werden, sowie über begleitende Aktivitäten, die die Erfüllung dieser Ziele unterstützen.

SCHULUNG UND KOMPETENZENTWICKLUNG

Im Rahmen unserer fortwährenden Bemühungen, bei den Arbeitskräften in der vorgelagerten Beschaffungskette ein Bewusstsein und Verständnis für die wichtigsten Themen zu schaffen (z. B. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Zwangarbeit und andere Themen), gehört ein System mehrstufiger und funktionsübergreifender Schulungen für unser globales Zulieferernetz. Diese Schulungen werden für Arbeitskräfte bei Tier-1-Hauptzulieferern in unseren wichtigsten Beschaffungsregionen durchgeführt. Sie unterstützen unser Ziel, ein HREDD-System für 100 % unserer Wertschöpfungskette zu implementieren, da Schulungen und Sensibilisierung Schlüsselkomponenten eines jeden Menschenrechts-Managementsystems („Human Rights Due-Diligence Management“-System) sind. Wir werden auf unbestimmte Zeit weiterhin jährlich Schulungen zu wesentlichen Themen und anderen Menschen- und Arbeitsrechtsproblemen für Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette durchführen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Es gibt drei Arten von Schulungsinhalten:

- **Allgemeine Schulungen:** Einführungsschulungen zu den Arbeitsplatzstandards von adidas, zu Dateneinträgen von Fair Factories Clearinghouse (FFC), zum Verfahren zur Genehmigung neuer Produktionsstätten und zu den SEA-Betriebsanweisungen.
- **Spezielle Schulungen:** detaillierte Schulungen zu spezifischen Themen im Zusammenhang mit Arbeits-, Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltpraktiken sowie Methoden zur Erstbewertung.
- **Schulungen auf fortgeschrittenem Level:** Schulungen zu KPI- und Bewertungsinstrumenten, nachhaltiger Compliance-Planung und Methoden zur Selbstbeurteilung von Zulieferern.

Im Jahr 2024 haben wir 104 Schulungen für 2.860 Personen in diesen drei Kategorien für Produktionspartner, Lizenznehmer, Arbeiter*innen und adidas Mitarbeitende durchgeführt (2023: 179). Darüber hinaus haben wir unseren Lizenznehmern weiterhin den Zugang zu den E-Learning-Materialien der FLA ermöglicht, die Schulungen zu Themen wie Menschenrechte, Zwangsarbeit, verantwortungsvolle Produktion und Arbeitnehmerengagement umfassen, und den Zugang zum E-Learning-Kurs des Better Buying Institute über verantwortungsvolle Einkaufspraktiken ermöglichen.

Wir haben außerdem unser mobilfunkbasiertes Projekt „Digitale Schulung“ für Arbeitskräfte in der Beschaffungskette fortgesetzt, das in 104 Produktionsstätten in 15 Ländern erfolgreich eingeführt worden war. Dadurch lässt sich messen, inwieweit sich die Beschäftigten ihrer Arbeitsrechte und Abhilfemaßnahmen, z. B. hinsichtlich Brandschutz, Belästigung und Missbrauch, sowie der Nutzung von Beschwerdekanälen bewusst sind. Mehr als 68.800 Beschäftigte nahmen im Jahr 2024 teil (2023: 50.000) und konnten nach der Schulung im Durchschnitt 92 von 100 Testfragen richtig beantworten, was ein hohes Bewusstsein für ihre grundlegenden Rechte und verfügbaren Rechtsmittel beweist.

GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER UND GLEICHER LOHN FÜR GLEICHE ARBEIT, MAßNAHMEN GEGEN GEWALT AM ARBEITSPLATZ
Wir setzen weiterhin Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in unserer Beschaffungskette um und erfüllen bei unseren Hauptzulieferern unsere Ziele hinsichtlich der Förderung von Geschlechtersensibilität und der Gewährleistung gleicher Chancen und Rechte für alle Beschäftigten, einschließlich gleichen Lohns für gleiche Arbeit.

Zu unseren Projekten, die sich positiv auf die Arbeitskräfte in der Beschaffungskette auswirken, gehören unsere Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter und Programme wie unser „Women Leadership Program“ für weibliche Führungskräfte und „Fair Compensation“ für angemessene Vergütung. Im vergangenen Jahr haben wir die folgenden Maßnahmen durchgeführt:

- **Umfrage zur Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz („Gender Equality Worker Survey“) und Selbstbewertungen:** Die Umfrage bewertet die Erfahrungen und Wahrnehmungen von Arbeitnehmer*innen zum Thema Gleichstellung der Geschlechter am Arbeitsplatz und holt Feedback der Beschäftigten zu den Gleichstellungspraktiken in den Zulieferbetrieben. Darüber hinaus sollte die Umfrage Hauptzulieferern einen Anhaltspunkt für weitere Verbesserungsmöglichkeiten bieten. Im Jahr 2024 haben mehr als 46.000 Arbeitskräfte aus 105 Fabriken an der Umfrage teilgenommen. Alle Hauptzulieferer haben zudem erste Verbesserungspläne vorgelegt, um die im Selbstbewertungs-Tool zur Gleichstellung der Geschlechter identifizierten Lücken anzugehen, und werden ihre Verbesserungspläne weiterhin aktualisieren.
- **„Women Leadership Program“:** Neben den in Produktionsstätten durchgeführten Schulungen bieten wir auch maßgeschneiderte Fortbildungen im Rahmen des „Women Leadership Program“ an. Im Jahr 2024 nahmen mehr als 1.600 weibliche Führungskräfte in 76 Fabriken in Kambodscha, China, Indien,

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHР	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Indonesien, Myanmar und Vietnam daran teil. Wir verfolgen aufmerksam die Fortschritte der Beschäftigten, die an dieser Schulungsinitiative teilnehmen. Seit 2016 wurden rund 350 weibliche Führungskräfte aufgrund ihrer Teilnahme an dem Programm in höhere Positionen befördert.

- **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit:** Wir verpflichten uns dazu, verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken zu unterstützen, die Gleichstellung der Geschlechter zu verbessern und Entgeltgleichheit zu schaffen. Das soll für eine gerechte und geschlechterunabhängige Vergütung der Arbeitskräfte in unserer Beschaffungskette sorgen. Im Jahr 2025 streben wir eine schrittweise Verbesserung der Vergütung sowie Geschlechtergleichstellung bei der Entlohnung von Arbeitskräften und deren Vorgesetzten bei unseren Tier-1-Hauptzulieferern an. Um dieses Ziel zu erreichen, werden wir in Zusammenarbeit mit einem anderen FLA-Mitgliedsunternehmen ein von ImprovingWorklife und dem Anker Research Institute entwickeltes „Gender Pay Parity Capacity Building Program“, also ein Programm zum Kapazitätsaufbau für Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen, in unserer Beschaffungskette einführen. Ziel des Programms ist, bei unseren Zulieferern das Bewusstsein und Verständnis für das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle zu schaffen, insbesondere im Hinblick auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.
- **Verhinderung von geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz (GBVH):** Im Rahmen unserer Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter haben wir im Jahr 2024 eine Schulung für alle Tier-1-Hauptzulieferer zur Verhinderung geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz (GBVH) eingeführt. Die Schulungsmodule umfassten Themen wie eine Einführung in den Umgang mit Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz (GBVH), GBVH-Richtlinien und -Verfahren, Schulung/Kommunikation mit Arbeitnehmer*innen, wirksame Beschwerdekanäle, Durchführung von Untersuchungen, Unterstützung von Opfern, nach Geschlecht aufgeschlüsselte Datenerfassung, Überwachungssysteme und Managementbewertung.

ANGEMESSENE VERGÜTUNG

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen ist es unser Ziel, dass die Beschäftigten in unserer Beschaffungskette genug verdienen, um ihre eigenen Grundbedürfnisse und die ihrer Familien zu decken, und dass ihnen ein Einkommen verbleibt, mit dem sie ihre zusätzlichen Ausgaben bestreiten und Rücklagen bilden können. Unser Ansatz zur Zahlung einer angemessenen Vergütung in unserer Produktionsbeschaffungskette basiert auf fünf Hebeln, die die Lohnentwicklung beeinflussen: gesetzliche Verpflichtungen, verantwortungsvolle Einkaufspraktiken, Produktivität, Engagement der Regierung und Arbeitsbeziehungen. Für jeden Hebel gibt es ein Arbeitsprogramm, das eine angemessene Vergütung und Lohnentwicklung unterstützt. Um unsere Ziele in Bezug auf eine angemessene Vergütung zu erreichen, haben wir die Bewertungstools und Leitlinien der FLA für eine angemessene Vergütung bei unseren Zulieferern eingesetzt.

Im Jahr 2024 haben wir unsere mehrjährige Lohndatenerhebung³⁹ bei unseren strategischen Zulieferern⁴⁰ fortgesetzt. Die Lohndaten werden von den Zulieferern für drei verschiedene Zeiträume gesammelt: unser Benchmark-Jahr 2020, unser Zwischenjahr 2023 und unser Abschlussjahr 2025. Die Daten für das Referenzjahr 2020 wurden von 2021 bis 2023 erhoben, die Daten für das Zwischenjahr 2023 wurden 2024 erhoben und die Daten für 2025 werden 2026 erhoben.

Unsere Lohnbewertungen, die über die FLA-Instrumente und das Dashboard für angemessene Vergütung durchgeführt werden, dienen dem Benchmarking, der Nachverfolgung und der Messung von Lohnfortschritten. Die Ergebnisse dieser Bewertungen werden auch dazu beitragen, den Zusammenhang

³⁹ Die Lohndaten für 2023 wurden 2024 erhoben und von den Zulieferern selbst gemeldet. Für die Datenerhebung haben wir eine repräsentative Stichprobe der Betriebe unserer Hauptzulieferer innerhalb des Geltungsbereichs unserer Strategie für angemessene Vergütung genommen. Für das Jahr 2023 umfasste die repräsentative Stichprobe rund 73 % der Betriebe unserer Hauptzulieferer.

⁴⁰ Hauptzulieferer Stand 2020.

zwischen Lohn und Qualifikation, Lohn und Unternehmensleistung sowie die Notwendigkeit eines wirksamen sozialen Dialogs am Arbeitsplatz zu bewerten. Wir werden auch weiterhin auf unseren bestehenden Bemühungen aufbauen, wobei der Schwerpunkt auf der Gleichstellung der Geschlechter, der Lohngerechtigkeit und verantwortungsvollen Beschaffungspraktiken liegt.

ZUSAMMENARBEIT MIT STAKEHOLDERGRUPPEN

adidas arbeitet mit branchenführenden Organisationen zusammen, um seine Bemühungen zum Aufbau von Kapazitäten in Bezug auf beschaffungskettenrelevante Themen weiter zu verbessern:

- Anker Research Institute (Gemeinnützige Organisation): Nutzung von Benchmarks für existenzsichernde Löhne und Einkommen in unserem Programm für angemessene Vergütung und Zusammenarbeit bei der Entwicklung von Schulungen zum Thema Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen. Unternehmenssponsor seit 2022.
- Better Buying Institute (Gemeinnützige Organisation): Stärkung der Beziehungen zwischen Zulieferern und Einkäufern und Verbesserung der Einkaufspraktiken in Übereinstimmung mit unserer Richtlinie zu verantwortungsbewussten Beschaffungspraktiken. Mitglied seit 2019, Mitglied und teilnehmendes Unternehmen.
- Better Cotton (Multi-Stakeholder-Organisation): Förderung messbarer Verbesserungen bei den wichtigsten ökologischen und sozialen Auswirkungen des weltweiten Baumwollanbaus. Mitglied seit 2004, Gründungsmitglied und teilnehmendes Unternehmen.
- Better Work (BW, Multi-Stakeholder-Organisation): Förderung der Arbeitsbedingungen und der Achtung der Arbeitsrechte für die Beschäftigten in der Beschaffungskette unter Nutzung der Expertise der Better-Work-Kooperation zwischen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der International Finance Corporation (IFC). Mitglied seit 2023, Mitglied und teilnehmendes Unternehmen.
- Fair Labor Association (FLA, Gemeinnützige Organisation): Bereitstellung von unabhängiger Akkreditierung und Aufsicht über unsere internen Programme. Mitglied seit 1999, Gründungsmitglied und teilnehmendes Unternehmen; Sitz im Vorstand.
- Bündnis für nachhaltige Textilien (Multi-Stakeholder-Initiative der Bundesregierung): Förderung messbarer sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Verbesserungen entlang der Textil- und Bekleidungsbeschaffungskette. Mitglied seit 2015, teilnehmendes Unternehmen.
- Open Supply Hub (Branchenverband): Branchenverband mit dem Ziel, die Menschenrechte und Umweltbedingungen in und um Fabriken und Einrichtungen zu verbessern, indem er Beschaffungskettendaten als kostenloses, öffentliches Gut anbietet. Mitglied seit 2019, teilnehmendes Unternehmen.
- Responsible Sourcing Network (RSN, Gemeinnützige Organisation): Identifizierung und Beseitigung von Baumwolle aus Zwangsarbeit in der Beschaffungskette für Bekleidung. Seit 2024 Mitglied der YESS-Initiative (Yarn Ethically & Sustainably Sourced) des RSN.

Im Rahmen unseres Ansatzes zur effektiven Einbindung von Stakeholdern haben wir im November 2024 in Zürich, Schweiz, einen persönlichen Stakeholder-Dialog veranstaltet. Unter dem Vorsitz des General Counsel und Human Rights Officer von adidas und mit Unterstützung der Expertenteams für Menschenrechte und Nachhaltigkeit von adidas brachte die eintägige Veranstaltung Vertreter von zwischenstaatlichen Organisationen, globale Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen,

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

unabhängige Experten, wichtige externe Partner (z. B. Fair Labor Association, ILO Better Work, FIFA), Kunden und Zulieferer zusammen.

Der Dialog drehte sich um den Ansatz von adidas in drei Schwerpunktbereichen: (1) verpflichtende Sorgfaltspflicht in den Bereichen Menschenrechte und Umwelt, (2) biologische Vielfalt und Entwaldung sowie (3) Menschenrechte und Sportsponsoring. Die Stakeholder waren außerdem eingeladen, eigene zusätzliche Anliegen und Fragen an adidas zu richten. In einer Reihe interaktiver Workshop-Diskussionen hatten die Stakeholder die Möglichkeit, ihre Sichtweise zu den Richtlinien und Systemen von adidas in jedem dieser Bereiche zu äußern, um die Effektivität der derzeitigen Ansätze zu überprüfen und Erkenntnisse zu gewinnen, die in die Weiterentwicklung der Sozial- und Umweltprogramme von adidas in den kommenden Jahren einfließen werden.

Anfang 2025 werden wir den teilnehmenden Stakeholdern eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse des Dialogs zukommen lassen und sie auffordern, sich zu vergewissern, dass ihr Feedback wirksam erfasst wurde, und ihnen die Möglichkeit geben, weitere Beiträge zu leisten. Sobald die Zusammenfassung fertiggestellt ist, wird sie auf unserer Unternehmenswebsite veröffentlicht. Die Rückmeldungen und Einblicke, die wir durch diese Beteiligung erhalten haben, werden an die relevanten internen Stakeholdern weitergegeben, und wir werden die Ergebnisse nutzen, um zukünftige Strategien, Richtlinien und Systeme zu entwickeln.

WÄHREND DES BERICHTSZEITRAUMS FESTGESTELLTE WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN

Wir konzentrieren uns in erster Linie darauf, negative Auswirkungen zu mindern und durch Initiativen wie das oben beschriebene ‚Women Leadership Program‘ positive Auswirkungen für die Arbeitskräfte in der Beschaffungskette zu erreichen, wo immer wir dies können.

Trotz unserer Bemühungen zur Risikominderung gibt es in unserer Beschaffungskette Vorfälle von Zwangs- und Kinderarbeit sowie schwere Gesundheits- und Sicherheitsvorfälle (d. h. Todesfälle). Solche Vorfälle sind zwar selten, treten aber in der Regel außerhalb unserer strategischen Tier-1-Beschaffungskette auf, wo wir weniger Einblick, Hebelwirkungen und Überwachungskapazität haben.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Im Jahr 2024 gab es keine gemeldeten Todesfälle in unserer Tier-1-Zuliefererbasis, allerdings wurde uns ein Todesfall in einer Tier-2-Produktionsstätte gemeldet, der auf einen Maschinenbrand zurückzuführen war. Das betreffende Verfahren wurde nicht für die Herstellung von Materialien für adidas verwendet. Dennoch führen wir bei jedem schwerwiegenden Sicherheitsvorfall, einschließlich solcher mit Todesfolge, eingehende Untersuchungen der Ursachen des Vorfalls durch und ergreifen entsprechende Maßnahmen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Als Reaktion auf die Risiken im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz haben wir viel Zeit und Ressourcen investiert, um das Bewusstsein für die Bedeutung von elektrischer und Maschinensicherheit am Arbeitsplatz zu schärfen, und setzen die im Jahr 2023 begonnenen Programme fort. Dazu gehören auch Programme zum Aufbau von Kapazitäten im Bereich Sicherheit für Fabriken in Indonesien und Vietnam im Jahr 2024 mit dem Ziel, die elektrische und die Maschinensicherheit zu verbessern. Darüber hinaus unterstützen wir weiterhin den ‚Pakistan Accord‘ über Brandschutz und Gebäudesicherheit, dem wir im Jahr 2023 beigetreten sind. Im Jahr 2025 werden wir unseren Fokus auf die Brandschutz- und elektrische Sicherheitsrisiken bei unseren Tier-2-Materialzulieferern verlagern, um Verbesserungen der Sicherheitssysteme und Schutzmaßnahmen für Beschäftigte in Stofffabriken, Färbereien, Ledergerbereien und Komponentenherstellern zu erreichen. Ausgewählte Tier-1-Zulieferbetriebe mit erhöhtem Risiko werden ebenfalls einbezogen.

KINDER- UND ZWANGSARBEIT

Um das Risiko von Zwangs- und Kinderarbeit in unserer vorgelagerten Baumwollbeschaffungskette einzuschätzen, hat adidas im Jahr 2024 mit der FLA zusammengearbeitet, um im Rahmen einer Scoping-Studie das Vorhandensein und die Häufigkeit dieser Probleme im Baumwollanbau in Indien zu untersuchen. Diese Scoping-Studie, die von anderen internationalen Marken und Verfechtern von Arbeitnehmerrechten unterstützt wurde, war eine Reaktion auf eine Untersuchung durch Dritte, die Beweise für Kinder- und Zwangsarbeit, einschließlich Schuld knechtschaft und missbräuchliche Bedingungen, auf Farmen in unserer Beschaffungskette in Madhya Pradesh gefunden hatte.

Um diese Probleme anzugehen, unterstützt adidas ein dreijähriges Projekt der FLA, das die Bedingungen für Baumwollpflücker in Madhya Pradesh verbessern soll. Die Hauptziele des Projekts sind die Stärkung der Sorgfaltspflicht bezüglich Achtung der Menschenrechte, die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Bauern und die Vernetzung mit lokalen Stakeholdern, um die laufenden Bemühungen zur Interessenvertretung zu unterstützen. Diese Ziele werden durch verschiedene Aktivitäten unterstützt, darunter die Erfassung und Überwachung der Beschaffungskette, der Wissensaufbau, Initiativen zum Schutz von Kindern, verantwortungsbewusste Einstellungspraktiken, Strategien zur Einkommenssteigerung sowie Maßnahmen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Das Projekt zielt darauf ab, nachhaltige Verbesserungen zu schaffen und die Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten zu fördern.

Im Jahr 2024 erhielt adidas außerdem Informationen über Fälle von Zwangsarbeit in mehreren Tier-2-Textilzulieferbetrieben in Taiwan, die Garne und Fasern für die von adidas in seinen Endprodukten verwendeten Materialien liefern. Diese Vorwürfe wurden im Rahmen einer Untersuchung durch Dritte erhoben, bei der Beweise für Zwangsarbeit gefunden wurden, darunter hohe Vermittlungsgebühren, Schuld knechtschaft, Einbehaltung von Ausweispapieren, übermäßige Überstunden und missbräuchliche Arbeitsbedingungen. Die Untersuchung wurde mit über 40 Bekleidungs- und Schuhunternehmen geteilt, die gemeinsam an der Umsetzung von Abhilfe- und Korrekturmaßnahmen für die festgestellten Mängel gearbeitet haben.

Wir haben für das Management wesentlicher Auswirkungen angemessene Personalressourcen zugewiesen. Das SEA-Team – ein Expertenteam innerhalb von Global Legal – überwacht die Sorgfaltspflicht bezüglich Achtung der Menschenrechte und der Umwelt für adidas und kümmert sich um die Einhaltung der Arbeitsplatzstandards in der Beschaffungskette. Das 37-köpfige Team ist global aufgestellt und beschäftigt Mitarbeitende in einem Dutzend Ländern, hauptsächlich in unseren wichtigsten Beschaffungsländern sowie in Deutschland und den Vereinigten Staaten. Jedes SEA-Teammitglied widmet sich der Sorgfaltspflicht und der Einhaltung sozialer und ökologischer Standards in Vollzeit (100 %).

Kennzahlen und Ziele

S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Ziele

adidas hat sich spezifische Ziele gesetzt, die im Jahr 2025 erreicht werden sollen und darauf ausgerichtet sind, negative materielle Auswirkungen und Risiken zu reduzieren sowie positive Auswirkungen und Chancen für die Beschäftigten in unserer Wertschöpfungskette zu fördern.

Soziale Auswirkungen (S-KPI)

Die Bewertung in Bezug auf die Einhaltung sozialer Standards hilft uns, die wesentlichen Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Beschaffungskette zu verfolgen, einschließlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Entlohnung, Gleichstellung der Geschlechter und Arbeitsstunden. Daher haben wir ein S-KPI-Ziel für unsere Hauptzulieferer festgelegt, um die kontinuierliche Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen zu fördern und sowohl wesentliche negative Auswirkungen wie Nichteinhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften und Arbeitszeiten zu verringern als auch positive Auswirkungen wie die Gleichstellung der Geschlechter und eine angemessene Vergütung zu fördern.

Unser Ziel für 2025 ist, dass 90 % unserer Tier-1-Hauptzulieferer eine Mindestbewertung von 4S und 100 % dieser Zulieferer eine Mindestbewertung von 3S erreichen (auf einer Skala von 1S bis 5S, wobei 5S die höchste Bewertung ist). Die Grenzwerte sind wie folgt festgelegt: 1S: 0-29 %, 2S: 30-59 %, 3S: 60-79 %, 4S: 80-89 %, 5S: 90-100 %. Basisjahr für den Vergleich ist das Jahr 2022, in dem wir unser S-KPI-Tool eingeführt haben. Mit unserem KPI-Tool zur Messung sozialer Auswirkungen (S-KPI) beurteilen wir Unfallraten, höhere Mitarbeiterbindung, Zufriedenheit und Befähigung der Beschäftigten. Dies wird in S2-4 detailliert beschrieben.

AN DEN VERÖFFENTLICHEN ZIELEN GEMESSENE LEISTUNG

Im Jahr 2024 haben knapp 82 % unserer 99 Hauptzulieferer eine 4S-Bewertung oder besser erhalten, was einen leichteren Rückgang gegenüber 2023 (84 %) darstellt.

Angemessene Vergütung

Wir verpflichten uns zu einer schrittweisen Verbesserung der Vergütung für alle unsere Tier-1-Hauptzulieferer im Jahr 2025. Mit diesem Ziel sollen positive Auswirkungen und Chancen für die Beschäftigte in unserer Beschaffungskette gefördert werden, indem ein angemessener Lebensstandard gewährleistet wird, der von der Gesellschaft auf ihrem derzeitigen wirtschaftlichen Entwicklungsstand als akzeptabel angesehen wird.

Wir überwachen aktiv Benchmarks für eine angemessene Vergütung und die Leistung unserer Zulieferer im Vergleich dazu. Zu diesem Zweck verwenden wir das Jahr 2020 als Basisjahr, das als erstes Benchmarking-Jahr auf Grundlage von Betrieben in Kambodscha, China, Indonesien, Thailand, Pakistan und Vietnam gemeldeten Lohndaten dient. Anhand dieser Benchmark können wir auch feststellen, ob die Arbeitskräfte gewerkschaftlich organisiert sind und/oder Tarifverträge abgeschlossen haben.

2024 haben wir unsere mehrjährige Lohndatenerhebung bei unseren Hauptzulieferern fortgesetzt. Im Rahmen dieser Studie werden Daten von den Zulieferern aus drei unterschiedlichen Zeiträumen gesammelt: dem Benchmarking-Jahr 2020, dem Halbjahr 2023 und dem Endjahr 2025. Im Einklang mit dem für 2020 durchgeföhrten Benchmarking haben wir die Daten zu den Löhnen in den Fabriken verglichen:

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

- Externe Benchmarks, wie z. B. der geltende gesetzliche Mindestlohn, der FLA-Länderdurchschnitt, der ein Branchendurchschnitt auf der Grundlage von Zulieferer ist, die mit FLA-Mitgliedsunternehmen zusammenarbeiten. In Ländern mit mehreren Mindestlohngruppen haben wir den FLA-Länderdurchschnitt nicht verwendet, da er nur auf Landesebene und nicht nach Mindestlohnregion/Anforderungsgruppe verfügbar ist.
- Der von der Global Living Wage Coalition/Anker Research Institute geschätzte existenzsichernde Lohn oder der Referenzwert⁴¹ (GLWC-ARI-Schätzung), sofern verfügbar, wird als Maßstab für den existenzsichernden Lohn herangezogen.

Insgesamt haben wir festgestellt, dass die untersuchten Fabriken in allen Ländern die geforderten Mindestlöhne einhalten und in den meisten Fällen ihren GLWC-ARI-Schätzwert für existenzsichernde Löhne oder ihren Referenzwert übertreffen, mit Ausnahme von Thailand und Region 3 in Vietnam⁴². Alle nachstehenden Beträge, mit Ausnahme der Mindestlohn-Benchmarks, sind Nettobeträge (ohne gesetzliche Abzüge).

Die Ergebnisse unserer Lohndatenerhebung⁴³ für 2023 sind wie folgt:

Kambodscha (acht Fabriken; 39.152 Beschäftigte):

- In unserem wichtigsten Beschaffungsland für Bekleidung übertrafen die von den adidas Zulieferern gezahlten Löhne den gesetzlichen Mindestlohn um 51 % (2020: 56 %).
- Die Nettolöhne in den Fabriken übertrafen den FLA-Länderdurchschnitt um 32 % (2020: 33 %).
- Die Nettolöhne in den Fabriken übertrafen den GLWC-Anker-Referenzwert für existenzsichernde Löhne um 34 %. Im Jahr 2020 gab es keinen GLWC-Anker-Referenzwert für existenzsichernde Löhne.
- Weitere Zulieferereigenschaften:
 - 88 % der Fabriken im gemessenen Datensatz sind gewerkschaftlich organisiert, und 13 % haben einen Tarifvertrag abgeschlossen.
 - 100 % der anspruchsberechtigten Beschäftigten in den Fabriken in unserer Stichprobe sind sozialversichert.
 - 100 % der Beschäftigte werden digital bezahlt.

China (13 Fabriken; 31.755 Beschäftigte):

- Die Fabriken in unserem Datenerfassungsbereich gehören zu neun verschiedenen Mindestlohngruppen. Aufgrund der Schließung einer Fabrik ist dies eine Mindestlohngruppe weniger als im Jahr 2020.
- 2023 lagen die Mindestlohnanforderungen in China zwischen 1.550 CNY und 2.280 CNY.

⁴¹ Weitere Informationen zu den ARI-Schätzungen des existenzsichernden Lohns und den Referenzwerten sind zu finden unter: ► **UNSERE ARBEIT - ANKER RESEARCH INSTITUTE**

⁴² Für unsere Lohnbewertungen verwenden wir die FLA-Formel für angemessene Vergütung: (vertraglich vereinbarter Grundlohn + Anreize + Geldleistungen + Sachleistungen) - (Steuern und gesetzliche Abzüge); Überstundenzuschläge werden nicht berücksichtigt.

⁴³ Die Lohndaten für 2023 wurden 2024 erhoben und von den Zulieferern selbst gemeldet. Für die Datenerhebung haben wir eine repräsentative Stichprobe der Betriebe unserer Hauptzulieferer innerhalb des Geltungsbereichs unserer Strategie für angemessene Vergütung genommen. Für das Jahr 2023 umfasste die repräsentative Stichprobe rund 73 % der Betriebe unserer Hauptzulieferer.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHР	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

- Über alle Mindestlohngruppen hinweg zeigt unsere Datenerhebung für 2023, dass die Nettolöhne um 16 % bis 178 % (2020: 13 % bzw. 159 %) über der jeweiligen Mindestlohnforderung lagen, was zu höheren Grundlöhnen beitrug.
- Es gab eine Region, für die ein GLWC-Anker-Schätzwert für existenzsichernde Löhne vorlag (im Jahr 2020 gab es zwei Regionen). In dieser Region übertrafen die Nettolöhne in den Fabriken die GLWC-Anker-Benchmark um 57 %.
- Weitere Zulieferereigenschaften:
 - Alle Fabriken sind in staatlich unterstützten Gewerkschaften organisiert und haben einen Tarifvertrag abgeschlossen.
 - 100 % der anspruchsberechtigten Beschäftigten in den Fabriken unserer Stichprobe sind sozialversichert.
 - 100 % der Beschäftigten werden digital bezahlt.

Indonesien (neun Fabriken; 96.698 Beschäftigte):

- Die Fabriken, die in unsere Datenerhebung einbezogen sind, gehören zu neun verschiedenen Mindestlohngruppen in Indonesien, deren Anforderungen sehr unterschiedlich sind.
- Für das Jahr 2023 lagen die Mindestlohnanforderungen unserer Fabriken je nach Standort zwischen 2.018.836,92 IDR und 4.584.519,08 IDR.
- Aufgrund von Änderungen in unserer Beschaffungskette hatten wir im Jahr 2023 zwei Mindestlohngruppen weniger als im Jahr 2020. Diese beiden Mindestlohngruppen stellten Hochlohnstandorte dar, was unsere Ergebnisse im Landesdurchschnitt reduzierte.
- Über alle Mindestlohngruppen hinweg zeigt unsere Datenerhebung für 2023, dass die Nettolöhne in den Betrieben zwischen 8 % und 40 % über den geltenden Mindestlöhnen lagen (2020: 9 % bzw. 66 %).
- Weitere Zulieferereigenschaften:
 - 89 % der Fabriken sind gewerkschaftlich organisiert und haben einen Tarifvertrag abgeschlossen.
 - 100 % der anspruchsberechtigten Beschäftigten in den Fabriken unserer Stichprobe sind sozialversichert.
 - 100 % der Beschäftigten in unserer Stichprobe werden digital bezahlt.

Pakistan (zwei Fabriken; 7.590 Beschäftigte):

- Die Datenerhebung für 2023 zeigt, dass die von den adidas Zulieferern gezahlten Löhne den gesetzlichen Mindestlohn um 33 %⁴⁴ überstiegen (2020: 42 %).
- Pakistan erlebte eine zweistellige Inflation, die die von der Regierung vorgeschriebenen Mindestlohnanpassungen übertraf. In den kommenden Jahren werden wir unsere Arbeit zu fairen

⁴⁴ In Pakistan galten im Jahr 2023 zwei Mindestlöhne – für unseren Vergleich haben wir die Fabriklohn mit dem Durchschnitt der beiden Mindestlohnanforderungen verglichen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Löhnen in Pakistan priorisieren, um die wirtschaftlichen Faktoren, die die Lohnergebnisse beeinflussen, im Rahmen unserer laufenden Lohnbewertungen besser zu verstehen.

– Weitere Zulieferereigenschaften:

- Keine der Fabriken in unserer Stichprobe ist gewerkschaftlich organisiert.
- 100 % der anspruchsberechtigten Beschäftigten sind sozialversichert.
- 100 % der Beschäftigten werden digital bezahlt.

Thailand (vier Fabriken; 5.740 Beschäftigte):

- Die Fabriken in unserem Datenerfassungsbereich gehören zu drei verschiedenen Gruppen von Mindestlohnanforderungen in Thailand.
- Die Mindestlohnforderungen lagen zwischen 332 THB und 353 THB pro Tag.
- Über alle Mindestlohngruppen hinweg zeigt unsere Datenerhebung für 2023, dass die Nettolöhne in den Betrieben zwischen 37 % und 56 % über dem geltenden Mindestlohn lagen (2020: 36 % bis 44 %).
- Die Nettolöhne in den Fabriken lagen um 4 % unter dem GLWC-Anker-Referenzwert. Im Jahr 2020 hatten wir diesen Referenzwert noch nicht. Aufgrund der aktuellen GLWC-Anker-Referenzwertlücke werden wir im Rahmen unserer laufenden Lohnbewertungen auch in Thailand die Datenerhebung und -analyse priorisieren.

– Weitere Zulieferereigenschaften:

- Keine der Fabriken in unserer Stichprobe ist gewerkschaftlich organisiert.
- 100 % der anspruchsberechtigten Beschäftigten sind sozialversichert.
- 100 % der Beschäftigten werden digital bezahlt.

Vietnam (15 Fabriken; 104.466 Beschäftigte):

- Die Fabriken in unserem Datenerfassungsbereich liegen in drei verschiedenen Mindestlohnregionen mit erheblichen Unterschieden; die Mindestlohnanforderungen schwanken zwischen 3.640.000 VND und 4.680.000 VND.
- Über alle Mindestlohngruppen hinweg zeigt unsere Datenerhebung für 2023, dass die Nettolöhne der Fabriken zwischen 73 % und 84 % (2020: 72 % und 78 %) über den geltenden Mindestlöhnen lagen.
- Für das Jahr 2023 übertrafen zwei von drei Regionen ihre individuellen GLWC-ARI-Schätzungen für den existenzsichernden Lohn:
 - Region 1 übertraf ihre GLWC-ARI-Schätzung um 13 % (2020: 18 %).
 - Region 2 übertraf ihre GLWC-ARI-Schätzung um 8 %. Es gab keine GLWC-ARI-Schätzung für diese Region im Jahr 2020.
 - Die Nettolöhne in den Fabriken der Region 3 fielen um 7 % unter den von Anker geschätzten existenzsichernden Lohn. Es gab keine GLWC-ARI für diese Region im Jahr 2020.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

— Weitere Zulieferereigenschaften:

- Alle Fabriken in der Stichprobe haben staatlich unterstützte Gewerkschaften und verfügen über einen Tarifvertrag.
- 100 % der anspruchsberechtigten Beschäftigten sind sozialversichert.
- 100 % der Beschäftigten werden digital bezahlt.

AN DEN VERÖFFENTLICHEN ZIELEN GEMESSENE LEISTUNG

Auf der Grundlage von Daten, die im Jahr 2024 auf Länderebene erhoben wurden, erfüllen und übertreffen alle die von dieser Studie berücksichtigten Zulieferer (rund 73 % aller strategischen Tier-1-Zulieferer) gezahlten Löhne weiterhin die Mindestlohnanforderungen. Abgesehen von Thailand und Region 3 in Vietnam erfüllen und übertreffen die von den Zulieferern gezahlten Löhne die Benchmarks des Anker Research Institute für existenzsichernde Löhne in den vier Ländern, in denen diese verfügbar sind. Allerdings stiegen die Löhne in den Fabriken nicht in gleichem Maße wie einige der Benchmarks, was auf eine Reihe externer wirtschaftlicher Faktoren, einschließlich der Inflationsrate, zurückzuführen ist. In Pakistan übertraf die Inflation die Lohnzuwachsrate, was den Druck auf die Lebenshaltungskosten der Beschäftigten erhöhte.

Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

In Anlehnung an die Kernarbeitsnormen, die gleichen Lohn für gleiche Arbeit fordern, haben wir uns zum Ziel gesetzt, dass alle Hauptzulieferer im Jahr 2025 die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern für ihre Beschäftigten erreicht haben und positive Auswirkungen und Chancen für die Beschäftigten in unserer Beschaffungskette fördern.

Seit der Festlegung dieses Ziels haben wir uns aufgrund technischer Herausforderungen und datenschutzrechtlicher Einschränkungen bei der Beschaffung umfassender, nach Geschlecht aufgeschlüsselter Lohndaten von unseren Zulieferbetrieben auf den Aufbau von Kapazitäten und die Unterstützung der Zulieferer bei der Verbesserung ihrer Lohnmanagementsysteme konzentriert, die gleichen Lohn für gleiche Arbeit gewährleisten.

Dieses Ziel soll durch die Umsetzung von Initiativen zum Aufbau von Kapazitäten erreicht werden, um das Verständnis der Zulieferer für geschlechtsspezifische Lohngleichheit zu fördern.

Dieses Ziel basierte auf der grundlegenden Annahme, dass vollständige und umfassende nach Geschlecht aufgeschlüsselte Lohndaten für die Datenerhebung zur Verfügung stehen. Wie oben beschrieben, war diese Annahme aufgrund der Komplexität dieser Datenerhebung und der Bedenken hinsichtlich des Datenschutzes jedoch falsch, und die Ziele wurden angepasst, um den Schwerpunkt auf den Aufbau von Kapazitäten und nicht auf die Datenerhebung zu legen.

AN DEN VERÖFFENTLICHEN ZIELEN GEMESSENE LEISTUNG

2024 haben wir eine gemeinsame Initiative zur Entwicklung eines E-Learning-Programms zum Thema geschlechtsspezifische Lohngleichheit gestartet, um die Sensibilität und das Wissen über geschlechtsspezifische Lohngleichheit zu verbessern. Das E-Learning-Programm soll in Q2 2025 eingeführt werden. Unser Ziel ist es, dass 100 % unserer wichtigsten Zulieferer dieses E-Learning-Programm bis Q4 2025 absolvieren. Ziel des Programms ist, bei unseren Zulieferern das Bewusstsein und Verständnis für das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle zu schaffen, insbesondere im Hinblick auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Sorgfaltspflicht bezüglich Achtung der Menschenrechte und der Umwelt (Human Rights and Environmental Due Diligence – HREDD)

Um sicherzustellen, dass Menschenrechtsrisiken in unserer gesamten Wertschöpfungskette reduziert und gemindert werden können, und somit die negativen wesentlichen Auswirkungen zu verringern, haben wir uns im Rahmen unserer umfassenderen Risikomanagementprozesse das folgende Ziel für die Sorgfaltspflicht bezüglich Achtung der Menschenrechte gesetzt:

Bis Ende 2025 verfügen 100 % unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette und unseres Unternehmens über ein System zur Identifizierung und Bewältigung besonders risikobehafteter Menschenrechtsfragen.

Bei der Festlegung unseres HREDD-Ziels, das vor der Einführung des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz entwickelt wurde, haben wir eine Lückenanalyse durchgeführt und einen risikobasierten Ansatz gewählt, der auf Standorte, Prozesse und Aktivitäten mit erhöhtem Risiko abzielt, die die größte Aufmerksamkeit erfordern und bei denen wir in der Lage sind, Einfluss zu nehmen und Hebelwirkungen auszuüben, um Probleme zu mindern oder zu beheben. Dieser risikobasierte Ansatz folgt den in den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen dargelegten Prinzipien und ist ein Bewertungsprozess, der Informationsquellen wie die Überprüfung öffentlich zugänglicher, von Regierungen bereitgestellter Datenbanken, sowie den regelmäßigen Austausch mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden und direkt mit den Beschäftigten umfasst.

AN DEN VERÖFFENTLICHEN ZIELEN GEMESSENE LEISTUNG

Im Jahr 2024 haben wir unser HREDD-System zur Identifizierung und zum Umgang mit besonders risikobehafteten Menschenrechtsfragen weiter in unserem Unternehmen verankert. Dazu gehörte auch die weitere Entwicklung interner Risikomanagementverfahren im Beschaffungsbereich, die sich auf Zulieferer von Nicht-Handelsware und -dienstleistungen für adidas beziehen. Dazu gehörte auch die Ausweitung des Einsatzes des Tools für Nachhaltigkeitsbewertungen von EcoVadis, um die Nachhaltigkeitsmanagementsysteme von Nicht-Handelszulieferern – sowohl in vor- als auch in nachgelagerten Bereichen – zu bewerten und bei Bedarf priorisierte Partner in Leistungsverbesserungspläne einzubinden.

Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in die Festlegung von Zielen

Wir wollen die Themen ansprechen, die für unser Unternehmen und unsere Stakeholder am wichtigsten sind. Um diese Themen zu identifizieren, entsprechende Ziele zu setzen und die Transparenz und Offenlegung zu erhöhen, stehen wir in offenem Dialog mit unseren Stakeholdern und berücksichtigen ihre Ansichten und Meinungen bei Entscheidungen, die unser Tagesgeschäft beeinflussen.

Auch wenn wir bei der Festlegung der aktuellen, öffentlich erklärten Ziele für das Jahr 2025 nicht direkt mit den Beschäftigten in unserer Beschaffungskette zusammengearbeitet haben, beziehen wir das Feedback der Beschäftigten in die Verfolgung unserer Leistung im Vergleich zu unseren Zielen und in die Überprüfung der Wirksamkeit unseres Programms und unserer Bemühungen zur Verringerung der negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten ein.

Wir verfolgen unsere Leistung im Hinblick auf jedes unserer öffentlich erklärten Ziele und berichten jährlich transparent über unsere Fortschritte. Durch die Messung der sozialen Auswirkungen (S-KPI) unserer Zulieferer und der Fortschritte in Bezug auf dieses Ziel beschäftigen wir die Arbeitskräfte in der Beschaffungskette, indem wir Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitskräfte wie die Bearbeitung von bzw. die Zufriedenheit mit der Bearbeitung von Beschwerden, die Teilnehmerate in Zufriedenheitsumfragen und der Anteil von Frauen in mittleren Führungspositionen in die S-KPI-Bewertung einbeziehen.

Die Beschäftigten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette sind an der Identifizierung von Lektionen und Verbesserungen beteiligt, indem sie direkte Meldungen auswerten, die über die „WOVO“-Plattform eingegangen sind. Auf diese Weise können wir die Wirksamkeit der Beschwerdekanäle bewerten, wichtige Fälle in Echtzeit beobachten und bei Bedarf rechtzeitig eingreifen. Die Plattform hilft uns auch, die wichtigsten Herausforderungen und Arbeitsrechtsprobleme in einer Produktionsstätte zu verstehen und nachzuverfolgen, wie das Fabrikmanagement und dessen Human Resources Teams die Fälle lösen und ihre Ergebnisse kommunizieren. Anhand dieser Daten können wir verbessерungsbedürftige Bereiche in unserem Programm zur Einhaltung sozialer Standards, Lücken in den Programmen oder Prozessen unserer Zulieferer und andere Bereiche unseres Systems der Sorgfaltspflicht bezüglich Achtung der Menschenrechte identifizieren.

ESRS S3

Betroffene Gemeinschaften

Unsere Geschäftstätigkeit hat nur begrenzte direkte Auswirkungen auf die betroffenen Gemeinschaften. Wir sind uns jedoch bewusst, dass die nachteiligsten Auswirkungen auf die Menschenrechte der betroffenen Gemeinschaften – einschließlich Auswirkungen auf Menschenrechtsverteidigende sowie Zugang der Gemeinschaften zu angemessenen Wasser- und Sanitäreinrichtungen – am ehesten durch unsere Beziehungen zu Zulieferern in der vorgelagerten Wertschöpfungskette verursacht werden.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Auswirkungen

Wasser- und Sanitäreinrichtungen

- Erschöpfung des Grundwasserspiegels, was den Zugang der Gemeinschaften zur Sanitärversorgung und zu sauberem Wasser einschränkt
- Verschmutzung der umliegenden Gewässer und des Bodens durch Einleitung großer Abwassermengen
- Erzeugung von gefährlichen Abfällen, z. B. chemische Abfälle und Schlamm aus behandeltem Abwasser

Menschenrechtsverteidigende

- Zu den negativen Auswirkungen auf Menschenrechtsverteidigende gehören Fälle, in denen diese bedroht, eingeschüchtert oder gewalttätig angegriffen werden oder Vergeltungsmaßnahmen bzw. Repressalien ausgesetzt sind, von Akteuren, mit denen wir entweder durch unsere eigene Geschäftstätigkeit oder durch unsere Geschäftsbeziehungen in Verbindung stehen.

Kennzahlen & Maßnahmen

Wir ergreifen erforderliche Maßnahmen, um negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu beheben, die den Zugang betroffener Gemeinschaften zu angemessener Wasser- und Sanitärversorgung beeinträchtigen, und um die Rechte von Menschenrechtsverteidigenden zu schützen.

Zugang zu Wasser und Sanitäreinrichtungen

Wir haben einen Beschwerdemechanismus eingerichtet, der es den Zulieferern ermöglicht, Beschwerden von lokalen Gemeinschaften über den Zugang zu sauberem Wasser und sanitären Einrichtungen zu melden. Der Mechanismus verfolgt auch, wie die Zulieferer das Problem angehen, nachverfolgen und lösen, wenn es verifiziert wurde.

Unterstützung der Freiheiten von Menschenrechtsverteidigenden

Wir ergreifen direkte Maßnahmen, wenn es eindeutige Beweise dafür gibt, dass einer unserer Geschäftspartner die Rechte von Menschenrechtsverteidigenden verletzt hat. Wir bemühen uns um ein konstruktives Engagement, sowohl eigenständig als auch gemeinsam mit anderen, gegenüber Regierungen, die unserer Ansicht nach die Rechte und Freiheiten von Menschenrechtsverteidigenden einschränken, und ergreifen Maßnahmen, um Menschenrechtsverteidigende dabei zu unterstützen, sich in diesen Kontexten frei zu äußern.



Konzepte

Wir haben eine Reihe von Richtlinien, Leitlinien und Standardbetriebsverfahren eingeführt, die unseren Ansatz gegenüber Verbrauchern und Endnutzern in unserer Geschäftstätigkeit und unserem Management verankern. Einen Überblick über diese Konzepte sind im themenbezogenen Standard S3 zu finden.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

SBM-2 - Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Berichtet unter ESRS 2 SBM-2

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

SBM-3 - Betroffene Gemeinschaften und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesent- liche IROs	Einstu- fung	Zeit- horizont	Wert- schöpf- ungs- kette	Beschreibung
Wasserver- schmutzung	Negative Aus- wirkung	Poten- ziell	Kurz- fristig	Vor- gelagert	<p>In unserer Beschaffungskette gibt es potenziell negative Auswirkungen auf die Umwelt, die den Zugang von Gemeinschaften zu sauberem Wasser und zur Sanitärvorsorgung beeinträchtigen können.</p> <p>Vorgelagerte (Auswirkungen): Möglicher Mangel an (sauberem) Wasser in den Gemeinschaften, in denen unsere Zulieferer tätig sind (vor allem Tier 2-Zulieferer mit wasserintensiven Produktionsprozessen).</p>
Aus- wirkungen auf Menschen- rechts- verteidi- gende	Negative Aus- wirkung	Poten- ziell	Mittel- fristig	Vor- gelagert	<p>Wir verfolgen seit langem den Grundsatz, uns nicht in die Aktivitäten von Menschenrechtsverteidigenden (HRDs) einzumischen, auch nicht in solche, die sich aktiv für Themen einsetzen, die mit unserer Geschäftstätigkeit in Zusammenhang stehen könnten. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie die gleiche Vorgehensweise verfolgen. Sie sollten die rechtmäßigen Aktivitäten von HRDs nicht behindern oder deren Recht auf freie Meinungäußerung, Vereinigungs- oder Versammlungsfreiheit einschränken. Wir haben einen Ansatz entwickelt, um mögliche Fälle zu regeln, in denen Beschäftigte möglicherweise an Aktivitäten von HRDs beteiligt waren, die von Zulieferern oder anderen externen Parteien unterdrückt wurden.</p>

Das Geschäftsmodell von adidas basiert auf einer ausgelagerten globalen Beschaffungskette und erstreckt sich von strategischen Herstellern über Zulieferer für Komponenten und Material bis hin zu Zulieferern von Rohmaterialien wie Baumwolle, Leder und Naturkautschuk. Aufgrund der Art unserer Geschäftstätigkeit sind wir nicht direkt von den betroffenen Gemeinschaften abhängig und sehen uns daher keinen wesentlichen Risiken oder Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften in unserer Beschaffungskette ausgesetzt.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Wir sind über unsere Drittpartner, Vertragshersteller und Lizenznehmer mit der Beschäftigung von Hunderttausenden von Beschäftigten verbunden. Wir wissen, dass es in den Gemeinschaften, die in der Nähe unserer eigenen Betriebsstandorte leben oder arbeiten, zu potenziellen Auswirkungen kommen kann. Wir sind uns jedoch bewusst, dass die nachteiligsten Auswirkungen auf die Menschenrechte in den betroffenen Gemeinschaften am ehesten durch unsere Beziehungen zu vorgelagerten Zulieferern entstehen. adidas hat zwei Bereiche identifiziert, in denen es zu wesentlichen potenziellen Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften kommen kann; diese beziehen sich auf den Zugang zu sauberem Wasser und Sanitäreinrichtungen sowie die Auswirkungen auf HRDs.

Potenzielle Auswirkungen auf den Zugang zu sauberem Wasser und Sanitäreinrichtungen

Obwohl dies sehr selten vorkommt, kann es in der vorgelagerten Beschaffungskette der Tier-1-Zulieferbetriebe zu potenziellen Auswirkungen auf den Zugang zu Wasser und Sanitäreinrichtungen kommen, da Betriebe mit einer großen Belegschaft Wasser für nicht produktionsbezogene Zwecke wie Kochen, Reinigung und Hygiene verbrauchen, das aus dem Grundwasser entnommen werden kann. Auch Tier-2-Zulieferer, die Leder gerben, Stoffe waschen und färben, verwenden wasserintensive Nassprozesse, die große Mengen an Wasser und Chemikalien verbrauchen und ein hohes Abwasseraufkommen erzeugen. Infolgedessen kann es zu potenziellen Umweltauswirkungen kommen, die sich auf die umliegenden Gemeinschaften auswirken könnten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf:

- Erschöpfung des Grundwasserspiegels, was den Zugang der Gemeinschaften zur Sanitärversorgung und zu sauberem Wasser einschränkt.
- Verschmutzung der umliegenden Gewässer und des Bodens durch Einleitung großer Abwassermengen.
- Erzeugung von gefährlichen Abfällen, z. B. chemische Abfälle und Schlamm aus behandeltem Abwasser.

Wir haben eine Strategie zur Förderung der Wassereffizienz und zum Einsatz von Mechanismen zur Vermeidung von Wasserverschmutzung durch Chemikalien, Abwässer und gefährliche Abfälle verabschiedet, um potenzielle Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften zu minimieren. Zu diesen Maßnahmen gehört, dass unsere Richtlinien klare Anforderungen zur Einhaltung von Umweltgenehmigungen und zur regelmäßigen Überwachung der Wassergewinnung, Abwasserbehandlung und -entsorgung, des Umgangs mit gefährlichen Chemikalien und der Abfallbehandlung stellen. Zudem führen wir Überwachungs-, Sanierungs- und Durchsetzungsmaßnahmen bei unseren Zulieferern durch.

Weitere Informationen über Umweltverschmutzung und Chemikalienmanagement finden Sie unter
► [ESRS E2 UMWELTVERSCHMUTZUNG](#).

Potenzielle Auswirkungen auf Menschenrechtsverteidigende

Im Zusammenhang mit unseren eigenen Geschäftstätigkeiten und den Aktivitäten in unserer Beschaffungskette betrachten wir Gewerkschaftsorganisationen, Umweltschutzverbände, Menschenrechtsaktivist*innen und Arbeitsrecht-Advokat*innen als Menschenrechtsverteidigende (Human Rights Defenders – HRDs). Sie können jeden Geschlechts sein, jeder Altersgruppe angehören, aus allen Teilen der Welt kommen, unterschiedliche Hintergründe haben und verschiedene Interessen verfolgen. In unserer Beschaffungskette liegt das größte Potenzial für negative Auswirkungen auf HRDs in unserer direkt vorgelagerten Beschaffungskette, in der HRDs, wie z. B. Gewerkschafter*innen und Arbeitsrechtsaktivist*innen, von ihrem Arbeitgeber (Tier-1-Zulieferbetrieb) möglicherweise ungerechtfertigt entlassen oder anderweitig diskriminiert worden sind. Zu den negativen Auswirkungen auf HRDs gehören Fälle, in denen diese bedroht, eingeschüchtert oder gewalttätig angegriffen werden

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

oder Vergeltungsmaßnahmen bzw. Repressalien ausgesetzt sind, von Akteuren, mit denen wir entweder durch unsere eigene Geschäftstätigkeit oder durch unsere Geschäftsbeziehungen in Verbindung stehen.

In den letzten fünf Jahren haben wir uns für die Wiedereinstellung und/oder finanzielle Entschädigung von mehr als einem Dutzend Gewerkschaftsführenden und -organisatoren eingesetzt, die wir als HRDs betrachten und bei denen wir festgestellt haben, dass sie unter Verletzung unserer Arbeitsplatzstandards ungerechtfertigt entlassen, diskriminiert oder eingeschüchtert worden waren. Diese Fälle wurden durch unsere eigenen Überwachungstätigkeiten, durch Untersuchungen, die durch Beschwerden von Beschäftigten ausgelöst wurden, oder durch Beschwerden von externen Interessengruppen oder Gewerkschaften aufgedeckt. Die Wiedereinstellung von Beschäftigten erfolgte in Zulieferbetrieben in Kambodscha, El Salvador, Indonesien und der Türkei. Wir haben auch aktiv dazu beigetragen, dass Interessengruppen in Kontexten, in denen sie von staatlichen Restriktionen betroffen waren, frei agieren konnten.

Wir haben einen konsistenten Ansatz zur Bewältigung potenzieller oder tatsächlicher negativer Auswirkungen auf HRDs verfolgt, der keine Anpassung unserer Geschäftsstrategie erforderte. Weitere Einzelheiten zu diesem Ansatz finden Sie in unserer Richtlinie zum Umgang mit Menschenrechtsverteidigenden.

Betroffene Gemeinschaften in unserer Beschaffungskette

Wir haben alle betroffenen Gemeinschaften einbezogen und berücksichtigt, die durch unsere Geschäftstätigkeit oder die Geschäftsaktivitäten in unserer Beschaffungskette betroffen sein könnten. Bedingt durch die Tätigkeit und den Standort unserer eigenen Betriebe (z. B. unsere Verwaltungsbüros, Einzelhandelsgeschäfte, Distributionszentren usw.) sind die potenziellen Auswirkungen auf die in der Nähe dieser Standorte lebenden oder arbeitenden Gemeinschaften allerdings begrenzt. Die Arten von Gemeinschaften, die durch unsere eigenen Standorte oder aufgrund unserer Geschäftsbeziehungen in unserer vorgelagerten Beschaffungskette am ehesten betroffen sind, sind die folgenden:

— **HRDs:** Menschenrechtsverteidigende (HRDs) können an und für sich als betroffene Gemeinschaft betrachtet werden (siehe oben für die Gruppen, die wir als HRDs betrachten). Darüber hinaus erkennen wir an, dass Sportler*innen und Spieler*innen manchmal die Rolle von HRDs übernehmen können.

— **Potenziell von den Auswirkungen auf Wasser/Sanitäreinrichtungen betroffene Gemeinschaften:**

- Lokale Gemeinschaften, die in der Nähe unserer eigenen Einzelhandelsgeschäfte und Distributionszentren leben oder arbeiten.
- Lokale Gemeinschaften, die in der Nähe von Fabriken, Anlagen oder sonstigen physischen Einrichtungen unserer Geschäftspartner in der vorgelagerten Beschaffungskette (z. B. Tier-1-Zulieferbetriebe, Tier-2-Zulieferer usw.) leben oder arbeiten.
- Lokale Gemeinschaften, die von den Betrieben der Einrichtungen der Zulieferer betroffen sind, als Hauptbereich potenzieller Auswirkungen; diese wären am stärksten von den negativen Auswirkungen betroffen, und in geringerem Maße auch diejenigen, die von den Tätigkeiten von Logistik- oder Vertriebsunternehmen betroffen sind, die für den Transport der adidas Produkte zum Markt verantwortlich sind.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Wir haben nur begrenzte Sichtbarkeit und Einflussmöglichkeiten auf die Endpunkte unserer Wertschöpfungskette (z. B. Rohstoffgewinnung, Abfallbewirtschaftungs-/ Recyclingeinrichtungen) und nur begrenzte direkte Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften, einschließlich indigener Völker. Wir sind uns jedoch bewusst, dass es an diesen beiden Endpunkten potenzielle Auswirkungen auf Gemeinschaften im Zusammenhang mit Wasser/Sanitäreinrichtungen geben kann, die den Zugang der Gemeinschaften zu Wasser sowohl hinsichtlich der Qualität als auch der Verfügbarkeit einschränken können: Wassernutzung für Rohstoffe, einschließlich Baumwolle und Vieh (Leder); Wassernutzung in Prozessen im Zusammenhang mit dem Recycling von Materialien, einschließlich recyceltem Polyester; und andere damit verbundene Auswirkungen, die durch unser vorgelagertes Due-Diligence-System noch nicht identifiziert wurden. Wir sind uns auch bewusst, dass es potenziell negative Auswirkungen auf HRDs am weit vorgelagerten Endpunkt der Wertschöpfungskette (z. B. bei der Rohstoffgewinnung) geben kann, wenn es um HRDs geht, die sich für lokale Lebensgrundlagen oder Landrechte einsetzen, und um ihre Fähigkeit, dies ohne Einmischung von Produzenten oder anderen Interessenträgern (Stakeholdern) zu tun, wozu auch gefährdete Gruppen wie indigene Völker gehören.

Alle wesentlichen negativen Auswirkungen sind in der Regel Einzelfälle. Dazu gehören beispielsweise vereinzelte Vorfälle in unserer Beschaffungskette, bei denen wir festgestellt haben, dass HRDs unter Verletzung unserer Arbeitsplatzstandards ungerechtfertigt entlassen, diskriminiert oder eingeschüchtert wurden. Negative tatsächliche Auswirkungen im Zusammenhang mit Wasser und Sanitäreinrichtungen waren ebenfalls Einzelfälle, wie z. B. Berichte lokaler Gemeinschaften über unsachgemäße Abfallentsorgung in der Nähe von Zulieferbetrieben. Solche Berichte werden untersucht, und die Betriebe müssen umgehend Abhilfemaßnahmen ergreifen.

Unser Dialog mit Stakeholdern hilft uns, ein besseres Verständnis dafür zu entwickeln, inwieweit betroffene Gemeinschaften einem erhöhten Risiko ausgesetzt sein könnten. Um den Dialog mit den betroffenen Gemeinschaften zu fördern, pflegen wir einen aktiven, offenen und kontinuierlichen Dialog mit lokalen und internationalen Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Arbeitsrechts- und Menschenrechtsgruppen, Gewerkschaften, Investoren, Analysten, nationalen und internationalen Regierungsbehörden und Wissenschaftlern. Auf diese Weise erhalten wir Einblicke in die lokalen Gegebenheiten, um die wichtigsten Auswirkungen, die unsere vorgelagerten Geschäftstätigkeiten haben können, zu identifizieren und anzugehen. Die Stakeholder von adidas sind eine vielfältige Gruppe, was sich in einer Vielzahl von Arten des Engagements niederschlägt, von denen einige kontinuierlich über viele Jahre hinweg bestehen, während andere sich auf bestimmte Ziele konzentrieren, die auf aktuellen Themen oder Trends basieren, die kritisches Feedback erfordern.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S3-1 – Konzepte im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

S3-1 – Konzepte im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

Konzepte	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/Initiativen von Dritten	Stakeholder-Berücksichtigung	Verfügbarkeit
Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte	Definiert unser Engagement für die Menschenrechte und den Schutz der Umwelt sowie die Maßnahmen, die wir zur Erfüllung unserer Sorgfaltspflicht im Bereich Menschenrechte und Umwelt (Human Rights & Environmental Due Diligence, HREDD) ergreifen.	Alle eigenen Standorte, Vorgelagert (Geschäfts-partner in der Lieferkette, einschließlich Zulieferern, Lizenznehmer, Sub-Auftragnehmer)	Vorstand und CHRO	UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte : OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen; Internationale Menschenrechts charta	In Absprache mit Stakeholdern entwickelt, um den Inhalt der Richtlinie und die wichtigsten Menschenrechtsfragen zu ermitteln	Verfügbar auf der Unternehmens-website und direkt mit allen betroffenen Parteien geteilt; verfügbar für alle Mitarbeiter
Richtlinie zum Umgang mit Menschenrechtsverteidigenden	adidas hat sich der Achtung der Rechte von Menschenrechtsverteidigern verschrieben und verfolgt seit langem eine Politik der Nichteinmischung in Aktivitäten von Menschenrechtsverteidigern(HRDs), einschließlich Kampagnen im Zusammenhang mit unseren Aktivitäten. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie diese Richtlinie befolgen, um sicherzustellen, dass die rechtmäßigen Handlungen und Freiheiten der Personalverantwortlichen nicht eingeschränkt werden. Diese Richtlinie befasst sich mit Fällen, in denen die HRD-Aktivitäten von Beschäftigten durch Zulieferer oder andere unterdrückt werden.	Vorgelagert (Geschäfts-partner in der Lieferkette, einschließlich Zulieferern, Lizenznehmer, Sub-Auftragnehmer)	VP Social and Environmental Affairs	UN-Sonderberichterstattung zur Lage von HRDs	Umfassende Konsultation zur Entwicklung der Leitlinien	Verfügbar auf der Unternehmens-website
Arbeitsplatz-standards	Vertraglich bindende Anforderungen für die Herstellerbetriebe unserer Zulieferer in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsrechte und Umweltschutz.	Vorgelagert (Geschäfts-partner in der Lieferkette, einschließlich Zulieferern, Lizenznehmer, Sub-Auftragnehmer)	VP Social and Environmental Affairs	ILO Übereinkommen, Verhaltenskodex des Weltverbands der Sportartikelindustrie (WFSGI)	Überarbeitungen erfolgten in direkter Absprache mit Arbeitsrechtsgruppen	Verfügbar auf der Unternehmens-website und direkt mit Zulieferern geteilt
Umweltrichtlinien: Abwasserableitung	Beschreibt die Erwartungen an das Wassermanagement sowie die Praktiken zur Aufrechterhaltung einer hohen Qualität der Wasserableitung.	Vorgelagert (Geschäfts-partner in der Lieferkette, einschließlich Zulieferern, Lizenznehmer, Sub-Auftragnehmer)	SVP Sourcing and Product Operations	Berücksichtigung von ZDHC-Abwasserrichtlinien und ZDHC MRSL	ZDHC	Verfügbar auf der Unternehmens-website
Leitfaden und Toolkit für gute Umweltpraxis	Beschreibt Anforderungen und Best Practices der Branche, z. B. für das Wassermanagement.	Vorgelagert (Geschäfts-partner in der Lieferkette, einschließlich Zulieferern, Lizenznehmer, Sub-Auftragnehmer)	SVP Sourcing and Product Operations	Referenz von Waterwise – einer britischen Organisation, die Referenzen zur Wassereffizienz bereitstellt	Konsultation Dritter zur Entwicklung der Leitlinien	Verfügbar auf der Unternehmens-website
Richtlinien zu Beschaffungsstandards	Beschreibt die Sorgfaltspflichten der Zulieferer in Bezug auf die Menschenrechte und den Schutz vor Diskriminierung.	Vorgelagert (Geschäfts-partner in der Lieferkette, einschließlich Zulieferern, Lizenznehmer, Sub-Auftragnehmer)	VP Social and Environmental Affairs	Die Richtlinien zu Beschaffungsstandards beziehen sich auf vielzählige internationale Arbeits- und Menschenrechtsübereinkommen	Konsultation Dritter zur Entwicklung der Leitlinien	Verfügbar auf der Unternehmens-website und direkt mit Zulieferern geteilt

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

adidas hat zwar keine bestimmte Richtlinie in Bezug auf die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte der Gemeinschaften, wie z. B. den Zugang zu sauberem Wasser und Sanitäreinrichtungen, doch wir sind uns der aktuellen weltweiten Umweltprobleme und ihrer Auswirkungen auf Menschen und Gemeinschaften bewusst. Das spiegelt sich in unserer Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte, unserer Richtlinie zum Umgang mit Menschenrechtsverteidigenden sowie in unseren Umweltrichtlinien wider. Die Richtlinien bilden die Grundlage für die Umsetzung von Maßnahmen an unseren eigenen Standorten und denen unserer Geschäftspartner, um die Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften zu minimieren, einschließlich der Auswirkungen, die sich aus Klimawandel, Biodiversität, Wasser, Einsatz gefährlicher Chemikalien und Abfall ergeben.

Ebenso sind unsere Richtlinien in Bezug auf betroffene Gemeinschaften keine eigenständigen Richtlinien, sondern sind in einem umfassenderen Satz von Dokumenten enthalten, darunter unsere Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte, unsere Arbeitsplatzstandards und unsere Umweltrichtlinien. Unsere Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte und unsere Arbeitsplatzstandards stehen in vollem Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Unternehmen und Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und den Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen, was die Einbeziehung international anerkannter Menschen- und Arbeitsrechte gemäß diesen internationalen Instrumenten betrifft. Unser Ansatz steht auch im Einklang mit den Leitlinien der Vereinten Nationen und der ILO zu schutzbedürftigen Gruppen, einschließlich indigener Völker.

Unsere Haltung gegenüber HRDs ist in unserer Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte festgelegt: Wir erkennen HRDs an und verpflichten uns, negative Auswirkungen, die durch unsere Geschäftstätigkeit verursacht werden, zu beheben. Darüber hinaus verpflichtet sich adidas, die Arbeit von HRDs nicht zu behindern und Schutzmaßnahmen zu ergreifen, wenn Freiheiten im Zusammenhang mit der Geschäftstätigkeit von adidas bedroht sind, und gegebenenfalls seinen Einfluss bei den zuständigen Behörden geltend zu machen.

Die Verfahren zur Überwachung der Einhaltung der UN-Leitprinzipien für Unternehmen und Menschenrechte, der OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen und der Erklärung der ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sind in ▶ **ESRS S2 ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE** detailliert beschrieben. Für betroffene Gemeinschaften ist unser wichtigster Überwachungsmechanismus das Beschwerdeverfahren für Dritte (siehe unten für eine detaillierte Beschreibung).

Die Verpflichtungen von adidas im Rahmen der Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte umfassen alle international anerkannten Menschenrechte, die in den oben aufgeführten Standards enthalten sind. Wo es potenziell zu negativen Auswirkungen auf schutzbedürftige Einzelpersonen oder Gruppen kommen kann, werden wir auch andere internationale Standards und Prinzipien berücksichtigen, die die Rechte dieser Einzelpersonen oder Gruppen näher ausführen, darunter indigene Völker, Frauen, nationale, ethnische, religiöse und sprachliche Minderheiten, Kinder, Menschen mit Behinderungen, Wanderarbeiter*innen und ihre Familien sowie HRDs. Dazu gehören beispielsweise das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau und das Übereinkommen über die Rechte des Kindes.

Achtung der Rechte indigener Völker

Obwohl es keine offizielle Richtlinie gibt, hat adidas eine klare Position zur Bekämpfung und Vermeidung von Auswirkungen auf indigene Völker – im Allgemeinen bezeichnet als Stammes- oder First-Nations-Völker, deren soziale, kulturelle und wirtschaftliche Bedingungen sie von anderen Teilen ihrer nationalen Gemeinschaft unterscheiden – veröffentlicht. Ihre Beziehung zu dem Land und den natürlichen Ressourcen, von denen sie abhängig sind, ist untrennbar mit ihrer Identität, ihrer Kultur, ihrem Lebensunterhalt und ihrem körperlichen und geistigen Wohlbefinden verbunden. Infolgedessen sind indigene Völker oft unverhältnismäßig stark von Klimawandel, Umweltzerstörung, Ressourcenverlust und Vertreibung betroffen und leiden unter einem hohen Maß an Armut und schlechtem Zugang zu Bildung und Gesundheitsversorgung.

adidas verpflichtet sich, die Rechte indigener Völker gemäß der Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker und der ILO-Konvention Nr. 169 (Indigene und Stammesvölker) zu respektieren. In der vorgelagerten Beschaffungskette haben wir zwar keine direkten Berührungspunkte mit dem Land und den Territorien indigener Völker oder betroffener Gemeinschaften, aber wir verlangen von unseren Zulieferern von Rohstoffen – wie Baumwolle und Naturkautschuk –, dass sie menschenrechtliche und ökologische Sorgfaltspflichten einhalten und Standards befolgen, und gegebenenfalls Zertifizierungen erlangen, die die Rechte indigener Völker berücksichtigen. Darüber hinaus verlangen wir von unseren Fertigungspartnern, dass sie für alle Neuentwicklungen, die einen Landerwerb in der Nähe von Stammesgebieten oder an Orten, an denen Landrechte umstritten sind, erfordern, die freie, vorherige und informierte Zustimmung (free, prior and informed consent – FPIC) einholen. Unser Ansatz und unsere Erwartungen basieren auf dem von der International Finance Corporation (IFC) entwickelten Performance Standard 7 „Indigene Völker“ und den damit verbundenen IFC-Leitlinien zum Landerwerb.

Indigene Völker können auch mit der Ausbeutung oder unrechtmäßigen Aneignung ihrer kulturellen und wirtschaftlichen Rechte konfrontiert sein. adidas achtet bei Marketing und Produktdesign darauf, das Kulturgut indigener Völker zu respektieren, einschließlich ihrer Kunstwerke, Designs, Symbole und anderer kultureller, religiöser oder spiritueller Ausdrucksformen. Wir haben interne Schulungen durchgeführt, um das Bewusstsein für die Bedeutung des Schutzes dieser Rechte zu schärfen.

Unser Stakeholder-Dialog/Wie wir mit Stakeholdern interagieren

Wir suchen den Dialog und Austausch mit Stakeholdern, die als legitime Vertreter*innen und/oder glaubwürdige Bevollmächtigte der betroffenen Gemeinschaften auftreten, auf die wir durch unsere Aktivitäten in der Beschaffungskette Auswirkungen haben können, und erkennen ihre Rolle bei der Bereitstellung von Informationen für unsere Due-Diligence-Prozesse und bei der Entwicklung wirksamer Abhilfemaßnahmen an. Wir kommunizieren regelmäßig und transparent über unsere Bemühungen, die Achtung der Menschenrechte zu gewährleisten, einschließlich der Berichterstattung über unsere Bemühungen in diesem Bereich im Einklang mit den einschlägigen nichtfinanziellen Berichterstattungsstandards und beteiligen uns an Fachforen, um Erfahrungen auszutauschen und Best Practices für unsere Branche zu entwickeln.

In erster Linie ist der jeweilige Zulieferer für die Beziehungen zu seiner lokalen Gemeinschaft und für die Bearbeitung von Beschwerden zuständig. Wir arbeiten mit betroffenen Gemeinschaften und ihren legitimen Vertreter*innen und/oder glaubwürdigen Bevollmächtigten zusammen, sobald wir Informationen, einschließlich Beschwerden Dritter, über die tatsächlichen und potenziellen wesentlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit erhalten, die sie betreffen könnten. Um ihre Bedürfnisse zu verstehen, kommunizieren wir auf vielfältige Weise in Foren, Diskussionen und anderen Formen der direkten Kommunikation. Einige dieser Dialoge bestehen langfristig und bauen auf jahrzehntelang gewachsenen organisatorischen Beziehungen auf, andere sind gezielt auf aktuelle Themen oder Trends ausgerichtet, die kritisches Feedback erfordern. Wir pflegen einen offenen Dialog mit lokalen und

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

internationalen NGOs, Arbeitsrechts- und Menschenrechtsgruppen, Gewerkschaften, Investoren, Analysten sowie nationalen und internationalen Regierungsbehörden. Wir kommunizieren mit den Gemeinschaften je nach Bedarf auf Ad-hoc-Basis, was sowohl direkte Zusammenarbeit als auch die Teilnahme an Fachforen zum Austausch von Erfahrungen und zur Entwicklung von Best Practices für unsere Branche umfasst.

Die in erster Linie für die Zusammenarbeit mit den betroffenen Gemeinschaften und die Einbeziehung deren Bedürfnisse in unseren Gesamtansatz verantwortliche Funktion ist die Abteilung Social & Environmental Affairs (SEA), die über den General Counsel an den Vorstandsvorsitzenden berichtet.

adidas ergreift strenge Maßnahmen zur Sorgfaltspflicht, um zu vermeiden, dass durch unsere eigenen Aktivitäten negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht oder dazu beigetragen wird, und um solche Auswirkungen zu beheben, wenn sie auftreten. Wir sind auch bestrebt, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die direkt mit unseren Geschäftstätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen in Verbindung stehen, durch unsere Geschäftsbeziehungen zu verhindern oder abzumildern, selbst wenn adidas nicht direkt zu diesen Auswirkungen beigetragen hat. Wir nutzen unseren Einfluss und verstärken ihn gegebenenfalls, um negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die sich aus unseren Geschäftsbeziehungen ergeben, anzugehen.

Maßnahmen zur Bereitstellung und/oder Ermöglichung von Abhilfe bei Auswirkungen auf die Menschenrechte Unsere Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte unterstreicht die Bedeutung von Due-Diligence-Prozessen, um unseren Einfluss zu erhöhen und negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu bekämpfen. Wir sind verpflichtet, für die Behebung nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte, die wir verursacht oder zu denen wir beigetragen haben, zu sorgen oder daran mitzuwirken, und wir werden uns bemühen, bei der Minderung und Behebung nachteiliger Auswirkungen kooperieren wenn wir durch unsere Geschäftsbeziehungen mit diesen in Verbindung stehen.

Ergänzend zu unseren Due-Diligence-Prozessen bietet unser Beschwerdeverfahren für Dritte den Betroffenen einen angemessenen Zugang zu Abhilfemaßnahmen. Unser 2014 eingeführter externer Beschwerdemechanismus für Menschenrechts- und Umweltverstöße ist ein Kanal für die Meldung potenzieller oder tatsächlicher Menschenrechts- oder Umweltverstöße im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen von adidas und steht jeder Einzelperson oder Organisation offen, die direkt von einem Problem betroffen ist, oder jeder Organisation, die direkt betroffene Einzelpersonen oder Gemeinschaften vertritt. Im Rahmen dieses Mechanismus veröffentlichen wir am Ende jedes Jahres auf unserer Unternehmenswebsite die Anzahl der von Dritten eingereichten Beschwerden im Zusammenhang mit Arbeits- oder Menschenrechtsverletzungen sowie den Status dieser Beschwerden (d. h. ob sie untersucht werden, erfolgreich beigelegt wurden usw.). Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle registriert, die betroffene Gemeinschaften in unseren eigenen Betrieben oder in unserer vorgelagerten Beschaffungskette betrafen. Die meisten Beschwerden kamen von Gewerkschaften sowie Arbeits- und Menschenrechtsgruppen und betrafen Beschäftigte in unserer Beschaffungskette.

Unabhängig davon verfolgen wir über einen Mechanismus zur Selbstberichterstattung von Zulieferern (Community Complaints Reporting Mechanism) auch Vorfälle, die sich auf die Wasserversorgung und Abwasserentsorgung in den Gemeinschaften auswirken können. Dies wird in S3-3 näher beschrieben.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

S3-2 – Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen

Unser Ansatz in Bezug auf den Dialog mit Stakeholdern, einschließlich mit betroffenen Gemeinschaften und ihren legitimen Vertretern und/oder glaubwürdigen Stellvertretern, ist oben beschrieben (S3-1).

adidas nutzt den oben beschriebenen Stakeholder-Dialog, um Einblicke in die Perspektiven betroffener Gemeinschaften zu gewinnen. Dies gilt insbesondere für schutzbedürftige Gruppen, Minderheiten oder Einzelpersonen, die aufgrund ihrer Umstände anfällig gegenüber Ausbeutung oder dem Missbrauch ihrer Rechte sind und besonders von negativen Auswirkungen betroffen sein können. Aus diesem Grund haben wir spezielle Programme und Initiativen entwickelt, mit denen wir Themen wie Kinderarbeit, Wanderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel und Frauenrechte angehen wollen. Wir verfolgen in unserem Unternehmen und in unseren Geschäftsbeziehungen einen ganzheitlichen Ansatz mit dem Ziel, Frauenrechte zu wahren, geschlechtliche Gleichstellung zu gewährleisten und Schutz gegen jegliche Form von geschlechterspezifischer Diskriminierung zu gewähren. Wir wollen bei unseren Hauptzulieferern die Geschlechtersensibilität fördern und sicherstellen, dass alle Beschäftigten die gleichen Chancen, Rechte und Pflichten haben.

Unser Ansatz zur Minimierung der Auswirkungen auf indigene Völker, einschließlich unserer Anforderungen an Zulieferer von Rohstoffen und Fertigungspartner, ist im obigen Abschnitt (S3-1) beschrieben. adidas ist außerdem Gründungsmitglied von Better Cotton. Das Better Cotton Standard System beschreibt einen Ansatz für einen hohen Naturschutzwert (High Conservation Value – HCV) im Baumwollanbau. Das bedeutet, dass Better-Cotton-Farmer, bevor sie Land für den Baumwollanbau umwandeln können, eine „HCV“-Bewertung durchführen müssen. Die Bewertung dient als Leitfaden für die Ermittlung von Felddaten, die Beratung mit lokalen Stakeholdern wie Gemeindevorstehern und indigenen Völkern und die Analyse vorhandener Informationen, um „HCVs“ auf ihrem Land zu identifizieren. Sobald Farmer diese „HCVs“ identifiziert haben, hilft ihnen Better Cotton, diese zu verwalten und zu schützen.

Evaluierung unseres Stakeholder-Dialogs

Aufgrund der Größe der globalen Beschaffungskette arbeitet adidas nur gezielt mit lokalen Gemeinschaften zusammen, wenn Vorfälle Untersuchungen, direkte Zusammenarbeit und der Dialog mit lokalen Stakeholdern erfordern. Gegenwärtig verfügt adidas über keinen speziellen Prozess zur formellen Bewertung der Effektivität seines Dialogs mit den betroffenen Gemeinschaften. Unser Hauptaugenmerk liegt auf der Behebung aller identifizierten negativen Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften, die über unseren Beschwerdemechanismus für Dritte und/oder im Stakeholder-Dialog mit glaubwürdigen Vertretern und/oder legitimen Vertretern betroffener Gemeinschaften gemeldet werden. Für erstere gibt es Prozesse, die wiederum die Lösung des Falls mit der betroffenen Partei validieren und somit gleichzeitig ein Mittel ist, die Wirksamkeit der Korrektur-/Abhilfemaßnahme zu bewerten. Unser Verfahren zur Behandlung von Vorfällen enthält Leitlinien für Fabriken zum Umgang mit Problemen im Zusammenhang mit negativen Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften im Bereich Wasser/Sanitärversorgung und zur Nachverfolgung der Behandlung solcher Fälle, sobald sie auftreten.

S3-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können

Zu den Beschwerdekanälen von adidas gehört der oben beschriebene Beschwerdemechanismus für Dritte, der für betroffene Gemeinschaften der Hauptkanal ist, um Bedenken zu äußern. Darüber hinaus haben wir im Rahmen unseres Protokolls für die Meldung von schweren Vorfällen einen Beschwerdemechanismus für Gemeinschaften eingerichtet. Dieser ermöglicht Zulieferern Beschwerden von lokalen Gemeinschaften über die eigenen Fertigungsbetriebe an das SEA-Team zu melden, wie unten beschrieben.

Wir haben uns verpflichtet, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte der betroffenen Gemeinschaften, die in den Bereichen Wasser und Sanitäreinrichtungen und Menschenrechtsverteidigende (HRDs) auftreten können, zu beheben oder an ihrer Behebung mitzuwirken:

– **Wasser und Sanitäreinrichtungen:** Beschwerden, die entweder direkt von lokalen Gemeinschaften oder über andere Quellen (lokale Regierung, Medienberichte, NGOs usw.) eingehen und sich auf Auswirkungen auf Gemeinschaften beziehen, die angeblich durch den Betrieb der Fabrik verursacht wurden oder damit in Zusammenhang stehen, sollten vom Zulieferer über den Beschwerdemechanismus für Gemeinschaften an das SEA-Team gemeldet werden. Im Rahmen dieses Prozesses muss ein Zulieferbetrieb alle Beschwerden kurz erläutern und unter anderem folgende Informationen bereitstellen:

- Wer der Beschwerdeführende ist,
- Wann und wie die Fabrik die Beschwerde erhalten hat,
- Einzelheiten der Beschwerde,
- Folgemaßnahmen, z. B. Pläne der Fabrik zur Beschwerdeuntersuchung.

– Die Fabrik sollte während des Prozesses und erneut nach Abschluss der Folgemaßnahmen über den aktuellen Stand informieren:

- Aktueller Stand zum Ergebnis der Untersuchung, ergriffene Maßnahmen und alle unterstützenden Dokumente.
- Jegliche Kommunikation mit der lokalen Gemeinschaft und dem Beschwerdeführenden über die Maßnahmen, die zur Beilegung der Beschwerden ergriffen wurden, sowie über alle Maßnahmen, die zur Verhinderung von Wiederholungen ergriffen wurden.

– **Menschenrechtsverteidigende (HRDs):** Wir werden für die Behebung nachteiliger Auswirkungen im Zusammenhang mit HRDs sorgen oder daran mitwirken, indem wir eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen ergreifen, sofern relevant:

- Wir ergreifen direkte Maßnahmen, wenn es eindeutige Beweise dafür gibt, dass einer unserer Geschäftspartner die Rechte von HRDs verletzt hat. In jedem Fall werden unsere Bemühungen und die Wahl unserer Maßnahmen von der Situation, wie sie sich darstellt, und dem Ausmaß des Einflusses, den wir ausüben können, um das festgestellte Verhalten zu ändern, bestimmt.
- Wir streben eine konstruktive Zusammenarbeit mit Regierungen an – ob allein oder in Zusammenarbeit mit anderen Akteuren –, wenn wir der Meinung sind, dass die Rechte und Freiheiten von Menschenrechtsverteidigenden, mit denen wir zusammenarbeiten, durch die Aktivitäten des Staates oder seiner Vertreter beeinträchtigt wurden.

– In Fällen, in denen über unseren Beschwerdemechanismus durch Dritte negative Auswirkungen auf HRDs festgestellt werden, werden wir die in diesem Mechanismus festgelegten Schritte befolgen, um Folgemaßnahmen zu ergreifen und Abhilfemaßnahmen zu treffen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Diese Beschwerdekanäle und das Beschwerdeverfahren sind ein integraler Bestandteil unserer Due-Diligence-Maßnahmen in Bezug auf Menschenrechte und Umweltauswirkungen (Human Rights and Environmental Due Diligence – HREDD). adidas bewertet die Wirksamkeit der Prozesse jährlich und/oder bei Bedarf. Wir nutzen das Feedback von beschwerdeführenden Personen und anderen betroffenen Stakeholdern, um kontinuierliche Verbesserungen voranzutreiben. Die Anzahl der eingegangenen Beschwerden und ihr Status (z. B. laufend, abgeschlossen) werden auf unserer Website veröffentlicht, ebenso wie eine Zusammenfassung und Analyse der jährlich bearbeiteten Fälle.

Inwieweit betroffene Gemeinschaften diese Strukturen oder Prozesse kennen und ihnen vertrauen, hängt in hohem Maße von unserem Dialog mit Stakeholdern ab, wie z. B. den glaubwürdigen Stellvertretern oder legitimen Vertretern der betroffenen Gemeinschaften. Gegenwärtig verfügt adidas über keinen strukturierten Ansatz zur Ermittlung dieser Faktoren. Wir haben jedoch eine Richtlinie zum Schutz von beschwerdeführenden Personen vor Vergeltungsmaßnahmen, die in dem oben beschriebenen Beschwerdeverfahren für Dritte enthalten ist.

S3-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

Maßnahmen im Zusammenhang mit Wasser und Sanitäreinrichtungen

Unsere Maßnahmen zur Reaktion auf eine bestimmte tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkung auf betroffene Gemeinschaften in Bezug auf Wasser und sanitäre Einrichtungen basieren auf den Ergebnissen der Untersuchungen von Fällen, die von unseren Zulieferern über den unten beschriebenen Beschwerdemechanismus für Gemeinschaften gemeldet wurden. Das Leitprinzip bei der Ergreifung von Maßnahmen zur Reaktion auf negative Auswirkungen auf die betroffenen Gemeinschaften ist es, die Zufriedenheit der Beschwerdeführer*innen mit den Ergebnissen der ergriffenen Maßnahmen sicherzustellen und eine nachhaltige Abhilfe durch vorbeugende Maßnahmen zu erreichen, um Wiederholungen von Vorfällen zu vermeiden.

- Im Jahr 2023 haben wir das Protokoll zur Berichterstattung über schwerwiegende Vorfälle in Zulieferbetrieben überarbeitet und einen neuen Mechanismus zur Meldung von Beschwerden aus den Gemeinschaften eingeführt, über den die Zulieferer alle Beschwerden aus den lokalen Gemeinschaften melden müssen. Dies gilt für alle Tier-1-Zulieferer, Tier 1-Subunternehmer und strategischen Tier-2-Zulieferer, die unter das adidas Programm zur Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards fallen. Der Mechanismus soll Transparenz schaffen, wenn bei Zulieferern Bedenken hinsichtlich negativer Auswirkungen auf den Zugang zu sauberem Wasser und Sanitäreinrichtungen in den Gemeinschaften geäußert werden und wie der Zulieferer das Problem behandelt, weiterverfolgt und abschließt, wenn es überprüft wurde. Für die Bearbeitung des Falles ist der Zulieferer zuständig, der die Beziehung zu der betreffenden lokalen Gemeinschaft unterhält.
- Wir überwachen auch die Einhaltung grundlegender Umweltanforderungen an Zulieferstandorten, die gesetzliche Standards für Luftemissionen, Abwassereinleitungen, Abfallentsorgung und Wasserentnahme umfassen, um negative Auswirkungen auf die lokale Gemeinschaft und die Umwelt zu verhindern. Alle Maßnahmen sind fortlaufend.

Für diese Maßnahmen eingesetzte Ressourcen: Das SEA-Team ist für die Überwachung und das Management des Beschwerdemechanismus für Gemeinschaften verantwortlich und arbeitet bei der Bearbeitung und Lösung von Einzelfällen eng mit den Zulieferern zusammen. Das SEA-Team arbeitet auch mit Sourcing Sustainability zusammen, um die Koordination der Umsetzung des Umwelt-Compliance-Programms und die Durchführung jährlicher Umweltbewertungen auf Zulieferebene zu

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

steuern. In bestimmten Fällen, in denen zusätzliches Fachwissen erforderlich ist, wird das SEA-Team unabhängige Untersuchungen durch Dritte in Auftrag geben, um die Umweltauswirkungen zu bewerten und Maßnahmen zur Schadensbegrenzung oder andere Abhilfemaßnahmen vorzuschlagen.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Menschenrechtsverteidigenden

Unsere Maßnahmen und Bemühungen, auf negative Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechtsverteidigenden zu reagieren, richten sich nach dem jeweiligen Fall oder der jeweiligen Situation und danach, inwieweit wir Einfluss nehmen können, um das festgestellte Verhalten zu ändern. Um herauszufinden, welche Maßnahmen erforderlich und angemessen sind, kommunizieren wir direkt mit den betroffenen Parteien, wie z. B. lokalen Arbeitnehmerorganisationen, lokalen Nichtregierungsorganisationen, Regierungen und Behörden, und arbeiten mit ihnen zusammen, um das Problem zu lösen. Dabei orientieren wir uns stets an internationalen Menschenrechtsstandards und lokalen Arbeitsgesetzen und streben danach, wirksame und nachhaltige Lösungen zu finden, die auf die jeweilige Situation zugeschnitten sind.

Wir verfolgen und überwachen regelmäßig potenzielle Auswirkungen auf Menschenrechtsverteidigende, um sicherzustellen, dass sie in unseren Betrieben oder in unserer Beschaffungskette nicht auftreten. Eine Möglichkeit, solche Auswirkungen zu überwachen, ist unser Beschwerdemechanismus für Dritte.

Für diese Maßnahmen eingesetzte Ressourcen: Das SEA-Team ist verantwortlich für das Gesamtmanagement aller Beschwerden, die über unseren Beschwerdemechanismus für Dritte eingehen, einschließlich aller wesentlichen Auswirkungen auf HRDs.

Wie wir mit potenziellen negativen Auswirkungen umgehen

adidas ist der Ansicht, dass schwerwiegende Menschenrechtsprobleme und -vorfälle im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften transparent berichtet werden sollten.

Unser Ansatz zur Bekämpfung negativer Auswirkungen auf die Wasser- und Sanitärvorsorgung in Gemeinschaften ist eng mit unserem Programm zur Einhaltung von Standards in der Beschaffungskette verknüpft. Wenn wir solche negativen Auswirkungen über den neuen Beschwerdemechanismus für Gemeinschaften feststellen, erwarten wir von unseren Zulieferern, dass sie uns bei der Lösung dieser Probleme unterstützen.

Bei negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit Wasser und Sanitärvorsorgung stellen wir sicher, dass Abhilfemaßnahmen ergriffen werden, indem wir eng mit unseren Zulieferern zusammenarbeiten, die über den oben beschriebenen Mechanismus die erste Anlaufstelle für Beschwerden aus den Gemeinschaften sind.

Im Berichtszeitraum wurde im Rahmen der wesentlichen Themen Wasser und Sanitärvorsorgung im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften ein relevanter Fall festgestellt, und wir haben Maßnahmen ergriffen, um die festgestellten negativen Auswirkungen anzugehen und die Abhilfe zu unterstützen.

Im Jahr 2024 erhielten wir über das Protokoll für die Meldung schwerwiegender Vorfällen bei Zulieferern in Indonesien eine Beschwerde aus der lokalen Gemeinschaft, die sich auf die Auswirkungen eines Betriebs eines Tier-2-Zulieferers auf die örtliche Gemeinschaft bezog. In der Beschwerde ging es um den Vorwurf, dass der Betrieb Überschwemmungen verursachte, die sich nachteilig auf die Gemeinschaft auswirkten. Der Betrieb wurde von adidas aufgefordert, seine Regenwasserabflusssysteme zu modernisieren, um zukünftige Überschwemmungen zu vermeiden. Darüber hinaus verlangte adidas im Dezember 2024 von dem Betrieb, eine unabhängige Untersuchung durch einen Dritten in Auftrag zu geben, um zu bestätigen, dass die Maßnahmen zur Verbesserung der Regenwasserabflusssysteme

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

wirksam sind, und um zu überprüfen, ob der Betrieb alle relevanten lokalen Umweltvorschriften und Genehmigungen einhält.

Unser Ansatz zur Bekämpfung negativer Auswirkungen im Zusammenhang mit HRDs ist in unserer Richtlinie zum Umgang mit Menschenrechtsverteidigenden dargelegt. Häufig sind ein branchenweites Vorgehen und eine Zusammenarbeit mit relevanten Parteien – darunter internationale Gewerkschaften, Interessengruppen und NGOs sowie andere externe Stakeholder – erforderlich, um wesentliche negative Auswirkungen auf HRDs zu bekämpfen. Wir verpflichten uns auch zu einem konstruktiven Dialog mit Regierungen, wenn wir der Meinung sind, dass die Rechte und Freiheiten von HRDs durch die Aktivitäten des Staates oder seiner Vertreter beeinträchtigt wurden. Dies kann zum Beispiel in Fällen zutreffen, in denen glaubwürdige Berichte vorliegen, dass ein HRD von der Polizei oder Regierungsbeamten bedroht, eingeschüchtert oder inhaftiert wurde.

Wir haben Maßnahmen ergriffen, um Interessengruppen, die wir als Menschenrechtsverteidigende betrachten, dabei zu unterstützen, in Kontexten, in denen Regierungen solche Gruppen ins Auge gefasst haben, frei zu agieren. Als Reaktion auf die Maßnahmen der kambodschanischen Regierung zur Einschränkung der lokalen Arbeits- und Menschenrechtsorganisation CENTRAL hat adidas gemeinsam mit 18 anderen Bekleidungs- und Schuhunternehmen, die Produkte aus Kambodscha beziehen, im September 2024 eine ▶ **GEMEINSAME ERKLÄRUNG** veröffentlicht, in der die sofortige Einstellung der Ermittlungen gegen CENTRAL und die Achtung der Zivilgesellschaft und der Meinungsfreiheit gefordert werden.

Um negative Auswirkungen im Zusammenhang mit HRDs zu beheben, befolgen wir das Verfahren, das in unserem Beschwerdemechanismus für Dritte beschrieben ist – Fälle von negativen Auswirkungen auf HRDs werden über diesen Kanal entgegengenommen. In anderen Fällen, in denen bei Audits zur Einhaltung sozialer Standards negative Auswirkungen auf HRDs festgestellt werden, halten wir uns an die in S2 beschriebenen Verfahren in Bezug auf Korrekturmaßnahmen bei Verstößen gegen Sozialaudits.

Unser Ansatz in Bezug auf Wasser/Sanitärversorgung ist eng mit der Einhaltung der Umweltstandards durch die Zulieferer verbunden, die durch das Umweltmanagementprogramm (Environmental Assurance Program) des SEA-Teams überwacht wird. In Bezug auf HRDs versuchen wir, die Verursachung oder Mitwirkung an wesentlichen negativen Auswirkungen zu vermeiden, indem wir die Einhaltung unserer Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte und unserer Arbeitsplatzstandards durch die Zulieferer überwachen. Diese Richtlinien legen die Erwartungen an eine faire und gleichberechtigte Behandlung aller Mitarbeitenden fest, einschließlich derer, die als HRDs gelten.

Wir haben für das Management wesentlicher Auswirkungen angemessene Personalressourcen zugewiesen. Das SEA-Team – ein Expertenteam innerhalb von Global Legal – überwacht die Sorgfaltspflicht bezüglich Achtung der Menschenrechte und der Umwelt für adidas und kümmert sich um die Einhaltung der Arbeitsplatzstandards in der Beschaffungskette. Das 37-köpfige Team ist global aufgestellt und beschäftigt Mitarbeitende in einem Dutzend Ländern, hauptsächlich in unseren wichtigsten Beschaffungsländern sowie in Deutschland und den Vereinigten Staaten. Jedes SEA-Teammitglied widmet sich der Sorgfaltspflicht und der Einhaltung sozialer und ökologischer Standards in Vollzeit (100 %).

Das SEA-Team arbeitet eng mit den Kollegen der Abteilung Sourcing Sustainability zusammen, deren Aufgabe es ist, Umweltauswirkungen zu beheben und die Umweltleistung unserer wichtigsten Zulieferer anhand veröffentlichter Ziele zu messen. ▶ **ESRS E2 UMWELTVERSCHMUTZUNG**

Der Umgang von adidas mit den identifizierten potenziell wesentlichen Auswirkungen auf den Zugang zu Wasser und Sanitäreinrichtungen (im Zusammenhang mit den wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten der Gemeinschaften) und den Auswirkungen auf Menschenrechtsverteidiger (im Zusammenhang mit den wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten von Gemeinschaften) wird in den obigen Abschnitten ausführlich erläutert.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Kennzahlen und Ziele

S3-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Angesichts der sehr geringen Häufigkeit der zu bearbeitenden Fälle haben wir derzeit keine zeitgebundenen, ergebnisorientierten Ziele in Hinblick auf die Verringerung negativer Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften oder die Förderung positiver Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften.

Da wir potenzielle oder tatsächliche negative Auswirkungen auf Gemeinschaften, einschließlich negativer Auswirkungen, die sich aus großflächiger Umweltverschmutzung oder anderen Ereignissen ergeben, die den Zugang zu sauberem Wasser und Sanitäreinrichtungen beeinträchtigen, als wesentlich erachten, ermutigen wir unsere Zulieferer, uns frühzeitig über alle größeren Vorfälle oder Probleme zu informieren und haben seit 2023 einen formelleren Überwachungsmechanismus eingerichtet.

Wir verfolgen die Wirksamkeit unserer Richtlinien und Maßnahmen im Zusammenhang mit unseren potenziellen Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften in Bezug auf Wasser, Sanitäreinrichtungen und Menschenrechtsverteidigende anhand der Anzahl der diesbezüglichen Beschwerden, die wir über die in den vorherigen Abschnitten beschriebenen etablierten Prozesse und Beschwerdemechanismen erhalten.

Verbraucher und Endnutzer

Bei adidas stehen unsere Verbraucher*innen im Mittelpunkt unseres Geschäftsmodells. Wir konzentrieren uns darauf, zu verstehen, was ihnen am wichtigsten ist und gehen darauf ein, indem wir ihnen hochwertige und sichere Produkte, den Service, den sie erwarten, und das Erlebnis, das sie brauchen, bieten. Wir begrüßen Vielfalt in all ihren Formen und nehmen gleichzeitig unsere Verantwortung für den Datenschutz durch unsere Vermarktungspraktiken wahr.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Auswirkungen

— Verantwortungsvolle Vermarktungspraktiken

Im Rahmen unseres Engagements für den Einsatz verantwortungsvoller Vermarktungspraktiken sind wir uns der tiefgreifenden Auswirkungen bewusst, die diese auf das mentale und psychische Wohlbefinden unserer Verbraucher*innen haben können.

— Umweltbezogene Angaben

Umweltbezogene Werbeangaben sollten präzise und nicht irreführend sein. Verbraucher*innen sollten über alle relevanten Informationen eines Produkts verfügen, bevor sie eine Kaufentscheidung treffen.

Risiken

— Datenschutz

Risiko von Bußgeldern, individuellen Rechtsansprüchen oder anderen behördlichen Maßnahmen, wenn kein Datenschutzmanagement eingeführt oder aufrechterhalten wird.

— Gesundheitsschutz und Sicherheit

Risiko der Nichteinhaltung behördlicher Vorschriften, was zu freiwilligen oder verpflichtenden Produktrückrufen, Produktrückgaben, Strafen, Bußgeldern oder Rufschädigung führen könnte.

Kennzahlen & Maßnahmen

Bei adidas haben uns dazu verpflichtet, die höchsten Datenschutzstandards einzuhalten, das Wohlergehen unserer Konsument*innen zu schützen und ethische Marketingpraktiken zu fördern, die im Einklang mit unseren Werten der Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion stehen. Diese Maßnahmen und Verpflichtungen spiegeln sich in unserer täglichen Arbeit wider.

Datenschutz

Integration robuster Datenschutzmanagementsysteme in unsere Geschäftspraktiken, einschließlich regelmäßiger Audits, Mitarbeiter Schulungen und der Einführung von Sicherheitstechnologien.

Gesundheitsschutz und Sicherheit

Einführung unternehmensweiter Produktsicherheitsrichtlinien und -standards, die alle Aspekte eines bestimmten Produkts abdecken.

Verantwortungsvolle Vermarktungspraktiken

Angemessene und proaktive Maßnahmen, wie z. B. Stimmungsanalysen oder ein Eskalationsprozess für Partner, werden ergriffen, um unsere Marke zu schützen und sicherzustellen, dass unsere Markenwerte widergespiegelt werden.



Anzahl der Produktrückrufe im Jahr 2024

0

Angesichts der Qualität unserer Produkte und unserer sorgfältigen Prozesse, Konzepte und Standards gab es im Jahr 2024 keine registrierten Produktrückrufe.

Konzepte

Wir haben eine Reihe von Richtlinien, Leitlinien und Standardbetriebsverfahren eingeführt, die unseren Ansatz gegenüber Verbrauchern und Endnutzern in unserer Geschäftstätigkeit und unserem Management verankern. Einen Überblick über diese Konzepte sind im themenbezogenen Standard S4 zu finden.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

ESRS 2 Allgemeine Angaben

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die Ergebnisse unserer Analyse der doppelten Wesentlichkeit in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen für Belange im Zusammenhang mit Verbraucher*innen und Endnutzer*innen sind wie folgt:

SBM-3 – Verbraucher*innen und Endnutzer*innen und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesen-tliche IROs	Einstu-fung	Zeit-horizont	Wert-schöpfungs-kette	Beschreibung
Datenschutz	Risiko	n.a.	Kurzfris-tig	Nachge-lagert	<p>Das Versäumnis, ein wirksames Datenschutzmanagement einzuführen und aufrechtzuerhalten, insbesondere in Zeiten starken digitalen Wachstums, könnte dazu führen, dass die Datenschutzprinzipien nicht wirksam in die betrieblichen Geschäftsprozesse umgesetzt werden können und dadurch rechtliche Anforderungen (z. B. die EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO)) nicht eingehalten oder verletzt werden. Dies könnte zu Bußgeldern, individuellen Rechtsansprüchen oder anderen behördlichen Maßnahmen wie Einschränkungen des Geschäftsbetriebs bei Beschwerden, Audits oder Gerichtsverfahren führen.</p>
Gesund-heitsschutz und Sicherheit	Risiko	n.a.	Kurzfris-tig	Nachge-lagert	<p>Wir erwarten eine Zunahme der gesetzlichen Anforderungen, z. B. in der EU in Bezug auf die Verwendung von Chemikalien. Diese (regionalen) Anforderungen können das Risiko von Verstößen erhöhen. Die Nichteinhaltung rechtlicher Vorschriften, geltender freiwilliger oder verbindlicher Standards für Produktqualität oder Produktsicherheit könnten zu freiwilligen oder verpflichtenden Produktrückrufen und Produktrückgaben sowie zu Strafen, Bußgeldern, Klagen wegen Personenschäden oder Rufschädigung führen.</p>
Verantwor-tungsvolle Vermarkt-ungspraktiken	Negative Auswir-kung	Tatsäch-lich	n.a.	Nachge-lagert	<p>Wir bei adidas sind bestrebt, ein inklusives und positives Umfeld für alle unsere Verbraucher*innen zu schaffen. Im Rahmen unseres Engagements für den Einsatz verantwortungsvoller Vermarktungspraktiken sind wir uns der tiefgreifenden Auswirkungen bewusst, die diese auf das mentale und psychische Wohlbefinden unserer Verbraucher*innen haben können – sei es durch uns oder durch unsere Marketingpartner. Dies umfasst z. B. jede Form der Kommunikation, die bestimmte Gruppen aufgrund von Ethnie, Geschlecht, Alter oder anderen Merkmalen in unfaire Weise anspricht oder ausschließt und die sich nachteilig auf die psychische Gesundheit und das allgemeine Wohlbefinden der Verbraucher*innen auswirken kann.</p>

SBM-3 – Verbraucher*innen und Endnutzer*innen und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Unterthema	Wesent- liche IROs	Einstu- fung	Zeit- horizont	Wert- schöpf- ungs- kette	Beschreibung
Verantwor- tungsvolle Vermarkt- ungspraktiken	Negative Auswir- kung	Poten- ziell	Kurzfris- tig	Nachge- lagert	Umweltbezogene Werbeangaben sollten präzise und nicht irreführend sein. Verbraucher*innen sollten über alle relevanten Informationen eines Produkts verfügen, bevor sie eine Kaufentscheidung treffen. Ist dies nicht der Fall, könnten Verbraucher*innen ein Produkt kaufen, das nicht ihren Erwartungen entspricht, was das Vertrauen in unsere Marke negativ beeinflussen und zu finanzieller Unzufriedenheit führen könnte.

Wir gehen nicht davon aus, dass die dargestellten Risiken im Zusammenhang mit Verbraucher*innen und Endnutzer*innen zu zusätzlichen bedeutenden Risiken für die Prognose für das Geschäftsjahr 2025 führen werden, die über die Erläuterungen im Risiko- und Chancenbericht hinausgehen.

Zusammenhang zwischen den negativen Auswirkungen und den Konzepten und dem Geschäftsmodell von adidas

VERANTWORTUNGSVOLLE VERMARKTUNGSPRAXIKEN: DISKRIMINIERENDES MARKETING

Bei adidas stehen unsere Verbraucher*innen im Mittelpunkt unseres Geschäftsmodells. Wir konzentrieren uns darauf, zu verstehen, was ihnen am wichtigsten ist, und gehen darauf ein, indem wir die Produkte entwickeln, die sie sich wünschen, den Service bieten, den sie erwarten, und das Erlebnis bieten, das sie brauchen. Unser Ziel ist es, Sport- und Modebegeisterte auf der ganzen Welt zu erreichen und Inklusion unabhängig von Ethnie, Geschlecht, Alter oder anderen Merkmalen zu gewährleisten. Unsere Werte, Standards und unser Geschäftsmodell richten sich von Natur aus gegen Diskriminierung, da wir unsere Produkte und Dienstleistungen allen potenziellen Verbraucher*innen zur Verfügung stellen und Vielfalt in all ihren Formen fördern wollen. Wir sind bestrebt, diese Botschaft durch unsere Vermarktungspraktiken zu verbreiten, die für die Attraktivität der Marke und die Werbung von Verbraucher*innen von entscheidender Bedeutung sind. Unsere Vermarktungspraktiken konzentrieren sich auf inspirierende und innovative Konzepte, die die Verbraucherbefürwortung fördern, einen Markenwert schaffen und die Nachfrage steigern. Indem wir unsere Marketingmaßnahmen auf unser Geschäftsmodell abstimmen, legen wir den Schwerpunkt auf die Einbeziehung und Loyalität unserer Verbraucher*innen, während wir aktiv daran arbeiten, jede Form von diskriminierendem Marketing zu verhindern.

VERANTWORTUNGSVOLLE VERMARKTUNGSPRAXIKEN: UMWELTBEOGENE ANGABEN

Bei umweltbezogenen Angaben legen wir Wert auf die Genauigkeit und Transparenz unserer Marketingbotschaften, um das Vertrauen der Verbraucher*innen zu erhalten und unsere Geschäftspraktiken mit unserem langjährigen Engagement für Nachhaltigkeit in Einklang zu bringen, das sich über mehr als zwei Jahrzehnte erstreckt. Dieses Engagement ist ein direkter Ausdruck unseres Unternehmenszwecks „Durch Sport können wir Leben verändern“. Im Jahr 2021 haben wir unseren Fokus auf Nachhaltigkeit weiter verstärkt und eine Dekarbonisierungs-Roadmap bis zum Jahr 2030 und darüber hinaus definiert, die darauf ausgerichtet ist, positiven Einfluss auszuüben und voranzubringen. Unsere Beschäftigten werden wir weiterhin dazu befähigen, Botschafter*innen für Nachhaltigkeit zu werden, und Verbraucher*innen rund um den Globus laden wir dazu ein, sich mit uns über Nachhaltigkeitsinitiativen auszutauschen und zu vernetzen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Zusammenhang zwischen wesentlichen Risiken und den Konzepten und dem Geschäftsmodell von adidas **DATENSCHUTZ**

Die effektive Implementierung und Pflege des Datenschutzmanagements sind von größter Bedeutung. Werden die Datenschutzprinzipien nicht in den betrieblichen Geschäftsprozessen umgesetzt, kann dies zu Datenschutzverletzungen und Verstößen gegen rechtliche Anforderungen führen. Solche Vorfälle könnten zu Bußgeldern, individuellen Rechtsansprüchen oder anderen administrativen Maßnahmen wie Einschränkungen des Geschäftsbetriebs bei Beschwerden, Audits oder Gerichtsverfahren führen.

Geltungsbereich Verbraucher und/oder Endnutzer

Angesichts der Art unserer Produkte und Dienstleistungen können alle unsere Verbraucher*innen und Endnutzer*innen den in diesem Kapitel dargelegten wesentlichen Auswirkungen oder Risiken ausgesetzt sein. Daher kategorisieren oder spezifizieren wir im Allgemeinen keine Verbrauchertypen.

Wir erwarten von unseren Nutzer*innen, dass sie alt genug sind, um in die Datenschutzbestimmungen einwilligen zu können (mindestens 16 Jahren in der EU/im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR)), um unsere Plattformen nutzen und Informationen übermitteln zu können. Mit diesem Ansatz wollen wir die Datenschutzrisiken für Kinder minimieren. Im Allgemeinen wenden wir uns hinsichtlich des Datenschutzes an folgende Verbraucher*innen:

- Verbraucher*innen ab 16 Jahren, die eine der Plattformen von adidas (Website, Apps) nutzen,
- Verbraucher*innen ab 16 Jahren, die über eine der Plattformen von adidas (Website, Apps) ein Mitgliedskonto/Profil erstellen,
- Verbraucher*innen, die über Plattformen von adidas (Website, Apps) mit unseren Kundendienstmitarbeiter*innen interagieren, und
- Verbraucher*innen, die unseren Beschäftigten in den Einzelhandelsgeschäften Informationen geben.

Wir bei adidas wissen, wie wichtig es ist, unseren Verbraucher*innen und Endnutzer*innen genaue und leicht zugängliche produktbezogene Informationen zur Verfügung zu stellen. Mithilfe von Etiketten, Handbüchern, digitalen Plattformen und Kundensupport wollen wir sicherstellen, dass unsere Produkte sicher verwendet werden können, um mögliche Schäden oder Missbrauch zu vermeiden.

Unsere Produkte, einschließlich Bekleidung, Schuhe, Accessoires und Ausrüstung, sind so konzipiert, dass sie sicher und nicht schädlich sind und das Risiko chronischer Krankheiten nicht erhöhen. Wir führen strenge Produkttests durch, um die Sicherheitsstandards einzuhalten, stellen klare Gebrauchsanweisungen zur Verfügung und sorgen für volle Transparenz bezüglich des Materialmixes unserer Produkte. Mit dieser Verpflichtung wollen wir die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Verbraucher*innen und Endnutzer*innen gewährleisten.

Zudem verlangen wir von allen unseren Geschäftspartnern und Partnern in der Beschaffungskette die Einhaltung hoher Gesundheits- und Sicherheitsstandards. Folglich besteht kein größeres Schadensrisiko für bestimmte Verbraucher*innen oder Endnutzer*innen, die bestimmte Merkmale aufweisen oder bestimmte Produkte oder Dienstleistungen nutzen.

Wie oben beschrieben, gibt es keine spezifischen Verbraucher- oder Endnutzergruppen, die in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit oder Datenschutz mehr oder weniger gefährdet sind. So kann beispielsweise eine mögliche Datenschutzverletzung jede*n Verbraucher*in betreffen. Wir erkennen jedoch an, wie wichtig es ist, zu verstehen, wie sich unsere Marketingaktivitäten im Bereich der Brand-Partnerschaften auf unsere verschiedenen Verbraucher*innen und Endnutzer*innen auswirken können, insbesondere auf diejenigen, die bestimmte Merkmale aufweisen oder bestimmte Produkte oder Dienstleistungen nutzen. Auch wenn es eine Herausforderung ist, alle potenziellen Ereignisse vorherzusehen und zu steuern, haben wir mehrere Maßnahmen ergriffen, um ein umfassendes Verständnis zu entwickeln. Unsere Verbraucher*innen und Endnutzer*innen bestehen aus einer vielfältigen Gruppe von Personen. Wir sind uns bewusst, dass Brand-Partnerschaftsmarketing alle diese Gruppen auf unterschiedliche Weise beeinflussen kann. Besonders gefährdet sind Verbraucher*innen und Endnutzer*innen, die aufgrund eines oder mehrerer der folgenden tatsächlichen oder wahrgenommenen Merkmale diskriminiert werden können:

- Ethnie, Hautfarbe, ethnische oder nationale Herkunft,
- Alter,
- Religion oder Weltanschauung,
- Behinderung,
- Geschlecht, sexuelle Orientierung, Schwangerschaft oder damit zusammenhängende gesundheitliche Disposition,
- Geschlechtsidentität, -status oder -ausdruck,
- Nationalität, Einwanderungsstatus, Staatsangehörigkeit oder Abstammung,
- körperliche oder geistige Fähigkeiten, Verfassung oder Merkmale, oder
- jede andere nach lokalen Gesetzen verbotene Grundlage.

Die Liste ist nicht abschließend und kann durch lokale Gesetze ergänzt werden.

Bei den festgestellten wesentlichen negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit verantwortungsvollen Vermarktungspraktiken handelt es sich eher um Einzelfälle als um weitverbreitete oder systemische Probleme. Indem wir sicherstellen, dass unsere Marketingmaßnahmen maßgeschneidert und spezifisch sind, minimieren wir das Risiko umfassender negativer Auswirkungen auf unsere Verbraucher*innen.

SBM-3 – Wesentliche negative Auswirkungen – systemisch oder weitverbreitet

Wesentliche Themen	Wesentliche negative Auswirkungen – systemisch oder weitverbreitet
Verantwortungsvolle Vermarktungspraktiken: Diskriminierendes Marketing	Individuell – Ein Auftreten unserer negativen Auswirkungen auf Verbraucher*innen im Rahmen unseres Marketings durch Partnerschaften, z. B. mit anderen Marken, Sportteams, Athlet*innen, kreativen Partnern, Innovationspartnern oder Veranstaltungen, ist aufgrund der einzigartigen und spezifischen Natur unserer Partnerschaften weder systemisch noch weitverbreitet.
Verantwortungsvolle Vermarktungspraktiken: Umweltbezogene Angaben	Individuell – Ähnlich wie oben beschrieben, sind alle negativen Auswirkungen auf Verbraucher*innen, die sich aus Fehlinformationen über umweltbezogene Angaben ergeben, ebenfalls individuell und aufgrund der einzigartigen und spezifischen Werbung für einzelne Produkte weder systemisch noch weitverbreitet.

Die wesentlichen Risiken, die wir ermittelt und bewertet haben, beziehen sich auf die Themen Datenschutz sowie Gesundheit und Sicherheit.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S4-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

Um jegliche Form von Risiken oder negativen Auswirkungen auf Verbraucher*innen und Endnutzer*innen in Bezug auf Datenschutz, Gesundheit und Sicherheit sowie verantwortungsvolle Vermarktungspraktiken zu verhindern oder zu mindern, haben wir mehrere Konzepte eingeführt. Wir haben Mechanismen eingerichtet, die sicherstellen, dass alle unsere Konzepte regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert werden.

Konzepte zur Bewältigung des Risikos im Zusammenhang mit Datenschutz

S4-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Datenschutz

Konzepte	Inhalt	Umfang	Verantwortlich- keit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder- Berücksichtigung	Verfügbarkeit
Globale Datenschutzrichtlinie	Darin werden die Ziele, Prinzipien und Rahmenbedingungen von adidas in Bezug auf den Datenschutz dargelegt. Sie legt auch die Erwartungen an Drittanbieter im Umgang mit personenbezogenen Daten für adidas fest.	Nachgelagert (alle Verbraucher*innen weltweit)	Global Privacy Officer	n.a.	Interne Content-Expert*innen	Verfügbar für alle Beschäftigten im weltweit geltenden Richtlinienkatalog (Global Policy Manual)
Globale Richtlinie zur Löschung von Daten	Stellt die Vorgehensweise von adidas bei der Löschung personenbezogener Daten im Rahmen der globalen Datenschutzrichtlinie vor und legt die Erwartungen an Drittanbieter im Umgang mit personenbezogenen Daten für adidas fest.	Nachgelagert (alle Verbraucher*innen weltweit)	Global Privacy Officer	DIN 66398 Leitlinie zur Entwicklung eines Datenlöschkonzepts mit Ableitung von Löschfristen für personenbezogene Daten, europaweite Aufbewahrungsfristen	Interne Content-Expert*innen	Verfügbar für alle Beschäftigten im weltweit geltenden Richtlinienkatalog (Global Policy Manual)
Richtlinie über die Informationssicherheit	Definiert das Konzept von adidas zur Aufrechterhaltung eines moderaten Sicherheitsrisikos und der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, indem die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Assets, einschließlich Informationen, Daten und Dienstleistungen, durch etablierte Standards und Praktiken gewährleistet wird.	Nachgelagert (alle Verbraucher*innen weltweit)	Chief Information Officer (CIO)	n.a.	Interne Content-Expert*innen	Verfügbar für alle Beschäftigten im weltweit geltenden Richtlinienkatalog (Global Policy Manual)
Richtlinie zur zulässigen Nutzung	Dokumentiert die erwartete Nutzung von Assets von adidas, erlaubten persönlichen Geräten, Daten von adidas und die Sicherheitsverantwortung von Nutzer*innen von adidas und Dritten im Rahmen ihrer Tätigkeit.	Nachgelagert (alle Verbraucher*innen weltweit)	Chief Information Officer (CIO)	n.a.	Interne Content-Expert*innen	Verfügbar für alle Beschäftigten im weltweit geltenden Richtlinienkatalog (Global Policy Manual)
Richtlinie über die Klassifizierung von Informationen	Behandelt den Schutz von Informations-Assets von adidas durch Beschäftigte oder Auftragnehmer durch die Klassifizierung von Informationen auf Grundlage von Sensibilität und Wert und die Anwendung geeigneter Sicherheitskontrollen für jede Stufe.	Nachgelagert (alle Verbraucher*innen weltweit)	Chief Information Officer (CIO)	n.a.	Interne Content-Expert*innen	Verfügbar für alle Beschäftigten im weltweit geltenden Richtlinienkatalog (Global Policy Manual)
Standard zur Zugriffskontrolle	Definiert die Anforderungen der Zugangskontrollen (gemäß NIST SP 800-53 Rev. 5) für Beschäftigte, Auftragnehmer oder Berater im Kontext von adidas.	Nachgelagert (alle Verbraucher*innen weltweit)	Chief Information Officer (CIO)	National Institute of Standards and Technology (NIST SP 800-53 Rev. 5)	Interne Content-Expert*innen	Verfügbar für Beschäftigte auf unserem Global Tech Policies and Standards SharePoint

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

adidas hat Konzepte, Standards und Entwürfe (wie Prozesse, Verfahren, Leitlinien und Handbücher) eingeführt, die für alle Unternehmenseinheiten von adidas weltweit gelten. Darin hat adidas ein Managementsystem für Informationssicherheit (ISMS) für die Entwicklung, die Einführung, den Betrieb und die weitere Verbesserung der Kompetenzen von adidas im Bereich Informationssicherheit definiert. Dieser risikobasierte Ansatz gewährleistet, dass die relevanten Sicherheitsziele erreicht werden. Das ISMS basiert auf den Prinzipien ‚Verwalten‘, ‚Identifizieren‘, ‚Schützen‘, ‚Erkennen‘, ‚Reagieren‘ und ‚Wiederherstellen‘ (in Übereinstimmung mit dem NIST SP 800-53 Framework), um eine Leistungsmessung und kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten.

Konzepte zur Bewältigung unseres Risikos im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit

S4-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit

Konzepte	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder- Berücksichtigung	Verfügbarkeit
Richtlinie von adidas über die Kontrolle und Überwachung gefährlicher Stoffe	Definiert klare Anforderungen, den Umgang mit und Prozessabläufe für die Information, Prüfung und Zertifizierung der Einhaltung von Vorschriften in Bezug auf möglicherweise vorhandene kritische Gefahrstoffe in adidas Produkten und Materialien.	Nachgelagert (alle Materialien und Produkte; Änderungen oder Ausnahmen für z. B. spezielle Lizenznehmerprodukte, die keine Sportartikel sind, werden in den jeweiligen Handbüchern hervorgehoben)	SVP Sourcing and Product Operations, General Counsel	„Restricted Substances List“ von Apparel and Footwear International RSL Management, globale Vorschriften und wissenschaftliche Best Practices	Materialteams und Beschaffungs-expert*innen	Einsehbar auf der Unternehmens-website; verfügbar für Beschäftigte auf dem Sourcing & Product Operations SharePoint

Konzepte zur Bewältigung der Auswirkungen unserer verantwortungsvollen Vermarktungspraktiken

S4-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit

Konzepte	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder- Berücksichtigung	Verfügbarkeit
Standardverfahren zur Standarddefinition nachhaltiger Inhaltsstoffe und Konzepte	Dieser Standard legt den Rahmen für nachhaltige Inhaltsstoffe und Konzepte für Produkte von adidas fest und beschreibt den Lebenszyklus sowie die Rollen und Verantwortungsbereiche. Er umfasst Vorlagen, Änderungsmanagement und Umgang mit Ausnahmen. Angaben zur Produktnachhaltigkeit müssen diesem Standard entsprechen und gemäß dem Standardverfahren zur Validierung nachhaltiger Produkte validiert werden.	Nachgelagert (alle Produkte der Marke adidas mit nachhaltigkeitsbezogenen Angaben weltweit)	SVP Sustainability and ESG	n.a.	Interne Content-Expert*innen	Einsehbar auf dem Sustainability SharePoint
Richtlinie zu nachhaltigen Produkten	Definiert die Begriffe im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit sowie den Regulierungsrahmen, in dem funktions- und abteilungsübergreifende Positionen, Verantwortungsbereiche und wichtige Meilensteine festgelegt sind. Legt den Rahmen fest, um die nachhaltigkeitsbezogenen Angaben von adidas für alle Verbrauchergruppen zu belegen.	Nachgelagert (alle Produkte der Marke adidas mit nachhaltigkeitsbezogenen Angaben weltweit)	SVP Sustainability and ESG	n.a.	Interne Content-Expert*innen	Einsehbar auf dem Sustainability SharePoint

S4-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit

Konzepte	Inhalt	Umfang	Verantwortlich- keit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder- Berücksigung	Verfügbarkeit
Richtlinie über Markenpartnerschaften	Informiert über wichtige Prozesse und Richtlinien in den Bereichen Sportmarketing, Culture Marketing und Produktkooperationen.	Nachgelagert (alle Markenpartner-schaften weltweit)	SVP Brand Partnerships	n.a.	Interne Content-Expert*innen	Verfügbar für alle Beschäftigten im weltweit geltenden Richtlinien-katalog (Global Policy Manual)
Eskalationsprozess im Zusammenhang mit Markenpartnerschaften	Die Handlungen und das Image eines Markenpartners können die Marke fördern oder auch schädigen. Um subjektive Beurteilungen zu vermeiden, wird in diesem Dokument der Prozess zum Umgang mit kritischem Verhalten von Partnern beschrieben.	Nachgelagert (alle Markenpartner-schaften weltweit)	SVP Brand Partnerships	n.a.	Interne Content-Expert*innen	Verfügbar für alle Markenpartner-schaften
Richtlinie im Zusammenhang mit Sportmarketing-Verträgen	Festlegung von Best Practices für die Ausarbeitung, Verhandlung, Genehmigung und Verwaltung von Sportmarketing-Verträgen, an denen eine der adidas Marken und Sportmarketing-Assets beteiligt sind.	Nachgelagert (alle Sportmarketing-Verträge oberhalb eines bestimmten Schwellenwerts weltweit)	General Counsel	n.a.	Interne Content-Expert*innen	Verfügbar für alle Beschäftigten im weltweit geltenden Richtlinien-katalog (Global Policy Manual)
Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte	Definiert unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt sowie die Maßnahmen, die wir ergreifen, um unserer Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte und Umweltauswirkungen („Human Rights & Environmental Due Diligence“, HREDD) nachzukommen.	Eigene Standorte (alle Unternehmens-einheiten weltweit), vorgelagert (Zulieferer), nachgelagert (Geschäfts-partner, Verbraucher*inn en und End-nutzer*innen)	Vorstand und CHRO	Leitprinzipien der Vereinten Nationen (UNGPs), OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Internationale Charta der Menschen-rechte, Erklärung der IAO	In Absprache mit den Stakeholdern entwickelt, um den Inhalt der Richtlinie und die wichtigsten Menschenrecht-sfragen einfließen zu lassen	Einsehbar auf der Unternehmens-website und direkt an die Zulieferer weitergegeben; verfügbar für alle Beschäftigten im weltweit geltenden Richtlinien-katalog (Global Policy Manual)
Fair-Play-Verhaltenskodex	Legt fest, dass alle Beschäftigten und unsere Geschäftspartner ethisch und in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Vorschriften der Rechtssysteme, in denen sie geschäftlich tätig sind, handeln sollen, und gibt Hinweise zu Themen wie Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Whistleblowing.	Nachgelagert (alle Verbraucher-*innen weltweit)	Vorstand	n.a.	Interne Content-Expert*innen, Vorstand, Aufsichtsrat und Betriebsrat der adidas AG	Einsehbar auf der Unternehmens-website; verfügbar für alle Beschäftigten im weltweit geltenden Richtlinien-katalog (Global Policy Manual)

adidas verpflichtet sich, die Einhaltung der Menschenrechte in der gesamten Wertschöpfungskette und für seine Verbraucher*innen zu achten und zu fördern. Menschenrechte sind grundlegende Rechte und Freiheiten für jeden Menschen, die auf Würde, Fairness, Gleichheit und Respekt basieren. Unsere Richtlinie befasst sich mit unserer Verpflichtung zur Einhaltung der Sorgfaltspflicht im Zusammenhang mit unseren eigenen Standorten, Produkten und Dienstleistungen, Geschäftsbeziehungen sowie unseren Kunden weltweit.

Seit seiner Einführung im Jahr 1997 stützt sich unser Menschenrechtsprogramm auf einen umfassenden Dialog mit den Stakeholdern, um die wichtigsten Probleme zu verstehen und zu lösen. Zu unserem aktiven Engagement gehört auch die Teilnahme an Fachforen, um Erfahrungen auszutauschen und Best Practices für unsere Branche zu entwickeln.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Unsere Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte steht im Einklang mit internationalen Instrumenten wie den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Im Berichtsjahr wurden in der nachgelagerten Wertschöpfungskette von adidas keine Verstöße gegen diese Prinzipien gemeldet, die Verbraucher*innen und/oder Endnutzer*innen betrafen.

Weitere Informationen über die Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte von adidas sind in den Kapiteln S1 Eigene Belegschaft und S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu finden. ► [ESRS S1 EIGENE BELEGSCHAFT](#) ► [ESRS S2 ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE](#)

S4-2 – Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen

Die Abteilung Brand Insights von adidas spielt eine entscheidende Rolle bei der Optimierung von Erkenntnissen über Märkte, Kategorien, Verbraucher*innen und Wettbewerber, da sie das Verbraucherverhalten beobachtet, untersucht und verfolgt. Diese Abteilung umfasst die folgenden Teams:

- **Marketing & Consumer Insights** konzentriert sich auf das Verständnis des allgemeinen Verbraucherverhaltens, die Wahrnehmung unserer Marke und die Markengesundheit,
- **Category Insights** dokumentiert Erkenntnisse auf Grundlage der spezifischen Anforderungen unserer Produktkategorien wie Fußball, Running usw., und
- **Brand Insights** ist verantwortlich für die Durchführung regelmäßiger Marktstudien zur Erhebung umfassender Verbraucherdaten, darunter Brand-Funnel-Studien oder maßgeschneiderte Verbraucherforschung mit führenden Agenturen in den jeweiligen Bereichen.

Um Erkenntnisse über Verbraucher*innen zu gewinnen, verwenden wir hauptsächlich drei Arten von Datenquellen:

- Quantitative (strukturierte) Daten aus Verbraucherumfragen, die von Drittanbietern (Agenturen, „Software as a Service“-Anbieter (SaaS)) für uns erhoben werden. Wir arbeiten mit Agenturen in diesem Bereich zusammen, die jährlich eine Umfrage zur Markenwahrnehmung und Markengesundheit in verschiedenen Ländern durchführen – diese Daten werden kontinuierlich das ganze Jahr über erhoben (basierend auf einem strengen Stichprobenplan).
- Verhaltensdaten aus digitalen Datenquellen von Social-Media-Plattformen und Suchmaschinen wie Instagram, TikTok, Google, die von unserer Zielgruppe genutzt werden – diese Daten werden über SaaS-Partner bezogen, die Plattformzugang und Rohdaten (Dashboards, Dateien, API-Zugang) bereitstellen. Diese Art von Daten ist jederzeit zugänglich.
- Qualitatives Verbraucherfeedback zu Produkten, Konzepten, Ideen, Looks und Styles aus Fokusgruppen, Workshops und Tiefeninterviews. Diese Daten werden je nach Bedarf auf Ad-hoc-Basis gesammelt.

Wir erheben Daten von Verbraucher*innen, die technische Sportprodukte, Markensportbekleidung und Streetwear kaufen, mit Schwerpunkt auf

- Gen Z,
- begeisterte Athlet*innen und „Key Opinion Leaders“ in ihrem Fachgebiet, z. B. Outdoor-Athlet*innen für Gespräche über Trailrunningschuhe, Fitnesstrainer*innen für Gespräche über Fitnessbekleidung usw.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Dieser facettenreiche Ansatz hilft uns, vielfältige und glaubwürdige Perspektiven zu gewinnen, die unsere Entscheidungen und Aktivitäten beeinflussen, die darauf abzielen, die Auswirkungen unserer verantwortungsvollen Vermarktungspraktiken auf unsere Verbraucher*innen zu steuern. Diese Aktivitäten werden von unserem Brand Insights & Planning Team geleitet, das dem SVP Brand Development unterstellt ist.

Darüber hinaus nutzt unsere Abteilung Brand Partnership Insights Online-Plattformen und Umfrageergebnisse, um zu verstehen, wie unsere Partner, z. B. Vereine, Athlet*innen und Prominente, von den Verbraucher*innen wahrgenommen werden. Wir setzen digitale Tools ein und arbeiten mit Agenturen zusammen, die Verbraucherumfragen durchführen und spezifische Daten sammeln. Auf diese Weise können wir verschiedene Aspekte unserer Partner messen, darunter Social Media Performance und Brand Fit. Zudem erstellen wir Ad-hoc-Berichte für bestimmte oder besondere Anlässe. Dieser umfassende Ansatz hilft uns dabei, die weitreichenderen Auswirkungen unserer Markenpartnerschaften auf die Wahrnehmung der Verbraucher*innen zu verstehen.

Alle Erkenntnisse in Bezug auf unsere Partner werden vom Brand Partnerships Operations, Insights and History Management Team verwaltet, das dem SVP Brand Partnership unterstellt ist.

Unser Unternehmen setzt auf einen umfassenden Ansatz zur Bewertung der Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit Verbraucher*innen und Endnutzer*innen. Dieser Prozess umfasst die Bewertung der Markenattraktivität, Verbrauchernachfrage und anderer relevanter Kennzahlen, um sicherzustellen, dass unsere Strategien mit den Erwartungen und Präferenzen der Verbraucher*innen übereinstimmen.

Im Bereich des Brand-Partnerschaftsmarketings folgen wir einem strukturierten jährlichen Planungsprozess zur Bestimmung unserer Entwicklungsstrategien mit all unseren Partnern. Dieser Prozess umfasst fundierte Entscheidungen über die Fortsetzung oder den Beginn von Partnerschaften auf Basis der Übereinstimmung eines potenziellen Partners mit unseren Markenwerten und -zielen. Darüber hinaus bewerten wir die Markenassoziation von Athlet*innen und Verbraucher*innen mit unserer Marke.

Die Ergebnisse unserer Bewertungen und unseres Austauschs werden dokumentiert und überprüft, um zukünftige Strategien und Entscheidungen zu unterstützen. Dieser iterative Prozess trägt dazu bei, dass unsere Zusammenarbeit mit Verbraucher*innen und Endnutzer*innen effektiv und an unseren Unternehmenszielen ausgerichtet bleibt.

S4-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

Grundsätzlich können Verbraucher*innen über verschiedene zugängliche und reaktionsschnelle Kanäle Beschwerden zu allen Themen einreichen, die sie ansprechen möchten. Diese Kanäle umfassen:

- Kontakte auf den nationalen adidas Websites, wie auch in der EU-Verordnung über die allgemeine Produktsicherheit (GPSR) aufgeführt
- Direkte Kommunikation mit unserem Kundenserviceteam
- Bestimmte adidas Websites, auf denen Fragen jeglicher Art gestellt werden können
- adidas Beschwerdekanal (der Kundenbeschwerdekanal adiComp verfolgt alle Verbraucherbeschwerden am Point of Sale)
- adidas Key Account Management (potenzielle Verbraucherbeschwerden zu Produkten von adidas, die an unsere Großhändler gerichtet sind, werden über das jeweilige Account Management weitergeleitet)
- Meldekanäle für Hinweisgeber ▶ **SIEHE ESRS G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Unser Kundenserviceanbieter ist vertraglich verpflichtet, Verbraucherbeschwerden und -anfragen zu bearbeiten, wobei ein internes Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht von den Business-Stakeholdern überwacht wird, um die Einhaltung der Vorschriften und ihre Wirksamkeit sicherzustellen.

Unser Policy and Stakeholder Engagement Team ist für die Bearbeitung von Fällen verantwortlich, die von Nichtregierungsorganisationen wie lokalen oder bundesweiten Verbraucherzentralen vorgebracht werden. Das Team soll sicherstellen, dass wir effektiv mit den Stakeholdern zusammenarbeiten und ihre Bedenken umgehend prüfen.

Was unsere Geschäftsbeziehungen betrifft, so unterstützen wir die Verfügbarkeit von Beschwerde- und Feedbackkanälen, indem wir uns auf das Beziehungsmanagement und die Zugänglichkeit konzentrieren, insbesondere für Key Accounts und Online-Communitys. Dadurch wird sichergestellt, dass unsere Partner in der Lage sind, Verbraucherbeschwerden und -feedback effektiv zu bearbeiten.

Durch die Aufrechterhaltung offener Kommunikationskanäle und die kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse sind wir bestrebt, wirksame Abhilfemaßnahmen bereitzustellen und unser Engagement für verantwortungsvolle Vermarktungspraktiken sowie die Zufriedenheit und Sicherheit der Verbraucher*innen aufrechtzuerhalten. Weitere Einzelheiten sind im Abschnitt über Maßnahmen für verantwortungsvolle Marketingpraktiken zu finden. ▶ **SIEHE S4-4**

Wir verfolgen und überwachen Probleme, die über verschiedene Systeme angesprochen und bearbeitet werden, um die Wirksamkeit unserer Kanäle sicherzustellen. Dazu gehören unser Kundenservice und der adidas Beschwerdemechanismus (adiComp), der 100 % der eingehenden Verbraucherbeschwerden und -lösungen verfolgt, erfasst und bearbeitet. Für Fälle im Zusammenhang mit Datenschutz verwenden wir ein automatisiertes Tool zur Beantragung individueller Rechte mit KPIs und regelmäßiger Berichterstattung, um dessen Wirksamkeit zu überwachen und zu bewerten. Der Kundenservice wird durch Kundenservicesysteme und -prozesse überwacht, während E-Mails an Global Privacy manuell vom Global Privacy Team bearbeitet werden. Unser Kundenservicedienstleister ist vertraglich verpflichtet, Verbraucherbeschwerden und -anfragen zu bearbeiten. Dabei wird ein interner Due-Diligence-Prozess von Stakeholdern des Unternehmens überwacht, um die Einhaltung der Vorschriften und die Wirksamkeit sicherzustellen.

Wir haben verschiedene Kanäle eingerichtet, um sicherzustellen, dass unsere Verbraucher*innen uns einfach erreichen können und unsere verschiedenen Kanäle kennen. Sie können sich jederzeit an unsere Store-Mitarbeiter*innen wenden, unsere Online- und Social-Media-Kanäle kontaktieren oder die Fair-Play-Hotline (weitere Informationen zur Fair-Play-Hotline sind unter S1 Eigene Belegschaft zu finden) für jegliche Art von Anfragen nutzen. Dass unsere Kunden*innen diese Kanäle aktiv nutzen und sich für Unterstützung direkt an uns wenden, spiegelt ihr Vertrauen in unsere Dienstleistungen wider. Informationen darüber, wie wir Einzelpersonen vor Vergeltungsmaßnahmen schützen, wenn sie unsere Verfahren nutzen, sind unter G1 Unternehmensführung zu finden. Die Informationen über Mitarbeitende, die eine Beschwerde eingereicht haben, gelten auch für Verbraucher*innen und Endnutzer*innen. ▶ **SIEHE ESRS S1 EIGENE BELEGSCHAFT** ▶ **SIEHE ESRS G1 UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

S4-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

Ansätze zum Management des Risikos im Zusammenhang mit Datenschutz

Um das Risiko zu minimieren, haben wir robuste Datenschutzmanagementsysteme in unsere Geschäftspraktiken integriert. Dazu gehören regelmäßige Audits, Mitarbeiterschulungen und die Einführung von Sicherheitstechnologien zum Schutz von Verbraucherdaten. Durch die Priorisierung des Datenschutzes erfüllen wir nicht nur die gesetzlichen Vorgaben, sondern bauen auch das Vertrauen der Verbraucher*innen auf, das für unseren langfristigen Erfolg unerlässlich ist.

Darüber hinaus werden Risiken im Zusammenhang mit Datenschutz in der Risiko- und Chancenbewertung von adidas umfassend berücksichtigt, die einen standardisierten Ansatz zur Identifizierung, Bewertung und Handhabung aller relevanten Risiken festlegt. Um solche Risiken zu bewältigen, ermitteln wir die erforderlichen Maßnahmen, indem wir für alle Projekte, bei denen Verbraucherdaten verarbeitet werden, spezielle Folgenabschätzungen durchführen – zusätzlich zu unserer Datenschutz-Folgenabschätzung gemäß Art. 35 EU-DSGVO. Zudem konsultieren wir geltende lokale rechtliche Anforderungen und behördliche Leitlinien, falls diese Anforderungen von der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) abweichen. Weitere Einzelheiten sind im Risiko- und Chancenbericht zu finden. ▶ **SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT**

Auf Grundlage der Ergebnisse unserer Bewertungen ergreifen wir die erforderlichen Maßnahmen zur Risikominimierung. Wenn wir feststellen, dass die Risiken weiterhin hoch sind und nicht minimiert werden können, fahren wir mit der Verarbeitung nicht fort, um ein minimales Risiko zu gewährleisten. Zur Risikominimierung führen wir die oben erwähnten Datenschutz-Folgenabschätzungen durch und bemühen uns um die Umsetzung der erforderlichen Compliance-Maßnahmen.

Wir verfügen über restiktive System- und Datenzugriffskontrollen, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden und Zulieferer ausschließlich nach dem Need-to-know-Prinzip auf unsere Systeme und Daten zugreifen. Darüber hinaus verfügen wir über interne Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht von Zulieferern, um etwaige negative Auswirkungen auf Verbraucher*innen zu minimieren, die sich aus unseren Lieferketten für die Datenverarbeitung ergeben könnten. Wir führen regelmäßig Stichproben durch, um festzustellen, ob die bestehenden Maßnahmen weiterhin ausreichend sind, insbesondere wenn sich das Risiko verändert und sich dadurch die Auswirkungen auf Einzelpersonen erhöhen könnten.

Unsere Maßnahmen zur Informationssicherheit (InfoSec) umfassen die sogenannte InfoSec-Initiative sowie weitere Projekte, die nachfolgend beschrieben werden. Einige dieser Maßnahmen wurden bereits umgesetzt bzw. befinden sich in Arbeit, andere sind noch in Planung.

InfoSec-Initiativen:

- Verschärfung der Sicherheitskontrollen rund um die zentralen Secure File Transfer Protocol Services (FTPS) – in Planung
- Security Configuration Management für kritische technische Komponenten – in Planung
- Sicherheitsbewertung für Verbraucherzentralen – umgesetzt
- Sicherheitsbewertung für lokale E-Commerce-Anbieter – umgesetzt

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Weitere Projekte:

- Container Vulnerability Scanning und Compliance-Stufe-1 2023 – in Arbeit
- Rollout der Office-Daten-Aufbewahrung zur Verwaltung von Daten in SharePoint – umgesetzt
- Programm für Cloud-Sicherheit – in Arbeit
- Sicherheitsarchitektur – umgesetzt
- Implementierung von Kontrollen für 23 Blueprints – in Arbeit

Wenn dem Cyber Security Incident Response Team eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten gemeldet wird, wird sie entweder als Verletzung der Vertraulichkeit (unbefugter Zugriff, Verwendung oder Offenlegung vertraulicher Informationen), als Verletzung der Integrität (unbefugte Änderung – vorsätzlich oder unbeabsichtigt – von Informationen) oder als Verletzung der Verfügbarkeit (versehentlicher Verlust des Zugriffs auf oder Zerstörung von Informationen) eingestuft. Anschließend wird analysiert, ob die Verletzung möglicherweise negative Auswirkungen auf Einzelpersonen wie Verbraucher*innen haben wird. Wird eine mögliche Beeinträchtigung festgestellt, ergreifen wir entsprechende Maßnahmen, um die betroffenen Stakeholder einzubeziehen und die Verletzung den Behörden zu melden. Wir legen Korrekturmaßnahmen fest, um wesentliche Kompromisse oder Schwachstellen anzugehen. Diese Maßnahmen werden zur Beseitigung der Probleme von den jeweiligen Stakeholdern, z. B. den Business- oder Technikteams, ausgeführt. Zum erfolgreichen Abschluss und zur Validierung werden Folgemaßnahmen durchgeführt und Erkenntnisse daraus gewonnen, um derartige Vorfälle in Zukunft zu vermeiden.

Auch wenn sich menschliches Versagen nicht gänzlich vermeiden lässt, ergreifen wir Maßnahmen, um durch solche Fehler verursachte Verletzungen personenbezogener Daten zu verhindern. Wir setzen unseren Fair-Play-Verhaltenskodex konsequent durch und schulen unsere Mitarbeitenden kontinuierlich. Zudem führen wir Qualitätskontrollen bei unseren Zulieferern durch, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden und Vertreter*innen von adidas die personenbezogenen Daten der Verbraucher*innen ordnungsgemäß verarbeiten. Darüber hinaus verbessern wir kontinuierlich unsere Datenerfassungs- und -speicherungsprozesse, um Datenqualität zu gewährleisten und eine betrügerische Verwendung personenbezogener Daten zu verhindern. Um technische Fehler zu minimieren, überwachen und kontrollieren wir unsere Systeme mithilfe globaler und lokaler Tests unserer Informationssicherheitskontrollen, die von unserem Information Security Team durchgeführt werden. Diese Tests validieren die Wirksamkeit unserer Sicherheitskontrollen. Zudem werden regelmäßig Schwachstellenanalysen, Penetrationstests, Protokollüberwachung, Bedrohungsanalysen und Beratungen zur Sicherheitsarchitektur durchgeführt.

Unser organisatorischer Data Protection Officer (DPO) berichtet dem Vorstand und den relevanten Stakeholdern regelmäßig über die Ergebnisse. Das Privacy Team liefert zudem Beiträge an das Internal Audit Team, das die Umsetzung des Datenschutzes und die entsprechenden Auswirkungen auf die Verbraucher*innen überprüft und kontrolliert.

Im Berichtsjahr wurden keine schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen oder sonstigen Vorfälle im Zusammenhang mit den Datenschutzrechten der Verbraucher*innen und/oder Endnutzer*innen gemeldet.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Ansätze zum Management des Risikos im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit

Wir verfügen über unternehmensweite Konzepte für Produktsicherheit, um unser Risiko im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit zu minimieren. Sie gewährleisten eine einheitliche Anwendung physischer und chemischer Produktsicherheits- und Konformitätsstandards. Fachexpert*innen aus unseren Abteilungen Legal und Sourcing waren im Rahmen eines funktionsübergreifenden Ansatzes an der Erstellung der entsprechenden Standards und Konzepte beteiligt, um sicherzustellen, dass alle denkbaren Aspekte eines Produkts abgedeckt sind. Dies umfasst auch spätere Aktualisierungen sowie Schulungen. Die Einhaltung unserer Konzepte wird von unserer Sourcing-Organisation überwacht und durchgesetzt.

Zu diesen Konzepten gehört das im Jahr 1998 von uns eingeführte Regelwerk für Gefahrstoffe (A-01). Diese Richtlinie entspricht strengsten einschlägigen lokalen Bestimmungen und umfasst Best-Practice-Standards wie von Verbraucherschutzorganisationen empfohlen. Sie wird auf Grundlage unseres ständigen Austausches mit wissenschaftlichen Organisationen mindestens einmal im Jahr aktualisiert und intern sowie extern veröffentlicht und ist für alle Geschäftspartner verbindlich. Externe Einrichtungen sowie unsere eigenen Qualitätslabore kontrollieren fortlaufend Materialproben, um sicherzustellen, dass sie unsere Anforderungen erfüllen. Alle Materialien, die unseren Standards und Spezifikationen nicht entsprechen, lehnen wir ab. Infolge unserer anhaltenden Bemühungen gab es im Jahr 2024 keine Produktrückrufe aus Gesundheits- und Sicherheitsgründen (ausgenommen Lizenzprodukte).

In den letzten Jahren haben wir wesentlich zur „Restricted Substances List“ des Branchennetzwerks „AFIRM“ (Apparel and Footwear International RSL Management) beigetragen. Mit der zunehmenden Akzeptanz dieser Liste als Best Practice in der Branche und der steigenden Anzahl von AFIRM-Mitgliedern wurden 2024 mehrere Tools weiterentwickelt. Dazu zählen ein einheitliches Anforderungsformular für Tests, ein Fragebogen zur Bewertung von Drittlaboren und die Bereitstellung von Online-Schulungsvideos in zusätzlichen Sprachen für Zulieferer. Zudem wurde ein Leitfaden zum PFAS-Ausstieg veröffentlicht, der durch ein Online-Webinar für Zulieferer unterstützt wird. All diese Tools werden der Öffentlichkeit zugänglich gemacht und stehen auch anderen Unternehmen der Textil- und Sportartikelindustrie sowie deren Zulieferern zur Verfügung. Wir haben zudem weiter an verschiedenen bedeutenden öffentlichen, von der Europäischen Kommission (z. B. Europäische Chemikalienagentur) initiierten Stakeholder-Konsultationsverfahren teilgenommen und waren an US-bundesstaatlichen Gesetzesinitiativen beteiligt. Ziel ist es, die Behörden über die Auswirkungen und Chancen der Gesetzesentwürfe zu informieren. Um auf die zunehmende Anzahl von Gesetzen in den USA zu reagieren, z. B. das kürzlich erlassene Gesetz der US-Umweltschutzbehörde (EPA) für PFAS, haben wir unseren Statusaustausch mit US-Einzelhändlern und unseren Kontakt zu strategischen Zulieferern verstärkt, wodurch auch unsere Nachverfolgungsfunktionen rückwirkend verbessert wurden.

Einhaltung von Produktqualitäts- und Sicherheitsstandards

Die Einhaltung rechtlicher Anforderungen und Standards für Produktqualität und -sicherheit ist unerlässlich. Als Unternehmen sind wir verpflichtet, das Risiko möglicher Produktmängel zu begrenzen, die zu Verletzungen bei Verbraucher*innen führen können. Die Nichteinhaltung kann zu freiwilligen oder verpflichtenden Produktrückrufen und Warenrückgaben sowie zu Strafen, Bußgeldern, Klagen wegen Personenschäden oder Rufschädigung führen. Die zunehmenden gesetzlichen Anforderungen, insbesondere in Regionen wie der EU, stellen zusätzliche Herausforderungen dar. Dazu gehören Beschränkungen für die Verwendung bestimmter Chemikalien, Einfuhrbestimmungen und strenge nachhaltigkeitsbezogene Angaben.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Um diese Herausforderungen zu bewältigen, haben wir mehrere Initiativen umgesetzt, darunter:

- Kontinuierliche Überwachung und Lobbyarbeit durch unsere Legal, Social and Environmental Affairs und Government Affairs Teams
- Stärkung unseres Netzwerks für Produktsicherheit (PS) zur Überwachung und Verfolgung der Aktivitäten zur Einhaltung der PS-Vorschriften in den Geschäftsbereichen
- Sicherheitsrichtlinien und -verfahren mit besonderem Schwerpunkt auf Geschäftseinheiten, die produktsicherheitsrelevante Produkte vermarkten
- Ein internes Portal im Intranet, das Anleitung und Informationen zu Rückrufen hinsichtlich der Produktsicherheit und zu Prozessen für ein effizientes Rückrufmanagement bereitstellt
- Erstellung von Risikoprofilen für bestimmte Beschaffungseinheiten/-unternehmen durch das Product Safety and Compliance Team

Darüber hinaus haben wir einen Rahmen zur Einhaltung von Vorschriften eingeführt, der auch Aktualisierungen unserer Datenbank für die Produktkonformität umfasst, in der obligatorische Produktdokumentation wie Konformitätsbescheinigungen (COC) gespeichert ist. Dieser proaktive Ansatz gewährleistet, dass wir umgehend auf behördliche Anfragen reagieren und den Marktzugang für unsere Produkte aufrechterhalten können.

Weitere Informationen sind im Abschnitt über unsere Konzepte und Maßnahmen zu finden. Indem wir uns mit diesen wesentlichen Risiken auseinandersetzen, stellen wir sicher, dass unser Geschäftsmodell widerstandsfähig bleibt und auf die sich entwickelnde Landschaft der Erwartungen der Verbraucher*innen und gesetzlichen Anforderungen reagieren kann. Unser Engagement für Produktqualität und -sicherheit ist darauf ausgerichtet, diese Risiken zu minimieren. ► **SIEHE S4-4**

Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf Auswirkungen der verantwortungsvollen Vermarktungspraktiken
Wie in diesem Kapitel dargelegt, sind unsere Vermarktungspraktiken ein wesentlicher Bestandteil unseres Engagements für verantwortungsvolles Marketing. Im Rahmen unseres Partnerschaftsmarketings bemühen wir uns sicherzustellen, dass unsere Kooperationen und Partnerschaften unsere Markenwerte widerspiegeln und das Vertrauen der Verbraucher*innen erhalten. Um dies zu erreichen, prüfen wir potenzielle Partner gründlich. Wir ergreifen angemessene und proaktive Maßnahmen, um unsere Marke zu schützen, was letztlich – falls erforderlich – auch zur Beendigung von Geschäftsbeziehungen führen kann.

Wir sind bestrebt, negative Auswirkungen auf Verbraucher*innen durch unsere Vermarktungspraktiken von Anfang an zu vermeiden. Sollte es trotz unserer Präventivmaßnahmen zu negativen Auswirkungen kommen, versuchen wir umgehend, die notwendigen Maßnahmen zu ermitteln, um die Auswirkungen unserer Vermarktungspraktiken anzugehen, insbesondere in den Bereichen diskriminierendes Marketing und umweltbezogene Angaben (zur Ermittlung der notwendigen Maßnahmen im Bereich des Brand-Partnerschaftsmarketings siehe S4-2). Um diesen Auswirkungen sowohl vorzubeugen als auch auf sie zu reagieren, arbeiten wir offen mit unseren Stakeholdern zusammen. Wir bieten unseren Verbraucher*innen mehrere Möglichkeiten, Beschwerden einzureichen oder Probleme anzusprechen, darunter unser Kundenserviceteam, spezielle adidas Websites oder das adidas Beschwerdesystem. ► **SIEHE S4-2**

Darüber hinaus pflegen wir über unser Government Affairs Team Beziehungen zu gesetzgebenden Behörden und Nichtregierungsorganisationen (NGOs), um die Einhaltung aller relevanten Vorschriften und Standards zu gewährleisten. Unsere sorgfältigen Überwachungsverfahren ermöglichen es uns, neue Anforderungen so schnell wie möglich in unseren Betrieb zu integrieren, oft, bevor sie gesetzlich vorgeschrieben sind.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Wir verpflichten uns zu einem verantwortungsvollen Umgang mit umweltbezogenen Angaben. Wenn trotz unserer Maßnahmen und der Erfüllung der Sorgfaltspflicht eine umweltbezogene Angabe nicht unseren strengen Standards entspricht oder ein Produkt aus Sicht der Verbraucher*innen als mehrdeutig empfunden wird, ergreift adidas Korrekturmaßnahmen, indem wir die Angabe entfernen oder anpassen, z. B. durch Überarbeitung der Produktbeschreibungen auf E-Commerce-Plattformen zur Gewährleistung von Genauigkeit und Transparenz.

Im Zusammenhang mit diskriminierendem Marketing setzen wir verschiedene Maßnahmen ein, um negative Auswirkungen unserer verantwortungsvollen Vermarktungspraktiken und insbesondere des Brand-Partnerschaftsmarketings zu verhindern und zu mindern. Diese Maßnahmen umfassen:

- **Soziale Medien:** Wir überwachen kontinuierlich die sozialen Medien, um die Verbraucherstimmung zu verfolgen und mögliche Probleme frühzeitig zu erkennen.
- **Stimmungsanalyse:** Durch die Analyse der Verbraucherstimmung gewinnen wir Erkenntnisse darüber, wie unsere Marke und unsere Partner wahrgenommen werden, damit wir bei negativen Wahrnehmungen umgehend reagieren können.
- **Eskalationsprozess im Zusammenhang mit Partnerschaften:** Wir haben einen Eskalationsprozess im Zusammenhang mit Partnerschaften etabliert, um alle Probleme, die mit unseren Marketingpartnern auftreten, zu verwalten und zu lösen und sicherzustellen, dass alle negativen Auswirkungen schnell behoben werden.

Wenn es trotz unserer Präventivmaßnahmen zu negativen Auswirkungen des Brand-Partnerschaftsmarketings kommt, passen wir unsere Vorgehensweise bei der Bereitstellung oder Ermöglichung von Abhilfemaßnahmen an die spezifischen Umstände des jeweiligen Falls an. Wir haben zwar kein allgemeines Verfahren, aber wir bewerten jede Situation individuell, um die am besten geeigneten Aktionen und Maßnahmen zu bestimmen. Wir verpflichten uns, umgehend und effektiv zu handeln, sobald ein Fall auftritt, und sicherzustellen, dass wir unsere wesentlichen negativen Auswirkungen auf Verbraucher*innen und Endnutzer*innen auf eine Weise angehen, die den besonderen Umständen jeder Situation gerecht wird. In Fällen, in denen es beispielsweise um hochrangige Partnerschaften geht, bewerten wir die spezifischen Auswirkungen und ergreifen schnell Maßnahmen, um alle auftretenden Probleme anzugehen. Dies kann direkte Gespräche mit den Partnern, öffentliche Erklärungen oder andere Abhilfemaßnahmen beinhalten, um die Auswirkungen abzuschwächen und unsere Markenintegrität zu wahren.

Eine detaillierte Beschreibung der zugewiesenen Ressourcen und des Managements der wesentlichen Auswirkungen wird seit vielen Jahren in unserem Nachhaltigkeitsbericht dargelegt und ist auch auf unserer Unternehmenswebsite verfügbar. Zudem werden die beteiligten Abteilungen und Teams, die die wesentlichen IROs in Bezug auf Verbraucher*innen und Endnutzer*innen verwalten, im Abschnitt S4-2 genannt. ► **SIEHE S4-2**

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Kennzahlen und Ziele

S4-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Wir setzen unsere Ziele in Bezug auf Verbraucher*innen und Endnutzer*innen durch einen strukturierten Prozess fest, der das Sammeln von Erkenntnissen von Interessengruppen umfasst, um sicherzustellen, dass unsere Ziele durch Verbraucherinformationen, Bedürfnisse und Perspektiven unterstützt werden.

Um unsere Leistung im Vergleich zu den Zielen zu bewerten und Verbesserungen oder Lehren zu identifizieren, beschäftigen wir uns aktiv mit unseren Verbraucher*innen und Endnutzer*innen und stellen sicher, dass ihre Erkenntnisse und Perspektiven direkt in unsere Bewertung einfließen. Wir verfolgen die Wirksamkeit unserer Verpflichtungen und Ziele durch Audits, Due-Diligence-Prozesse, Feedback usw. Weitere Informationen zu den Prozessen und Vorgehensweisen können den folgenden Sktionen entnommen werden. ▶ [SIEHE S4-4](#) ▶ [SIEHE S4-2](#)

Risiko im Zusammenhang mit Datenschutz

Unser Ziel ist es, alle geltenden Datenschutzgesetze und -vorschriften einzuhalten. Obwohl wir kein spezifisches Ziel für dieses Vorhaben gesetzt haben, sind wir entschlossen sicherzustellen, dass unsere Datenschutzpraktiken den höchsten Standards entsprechen und die persönlichen Daten unserer Kund*innen und Stakeholder schützen. Dieses Engagement spiegelt sich in unserer täglichen Arbeit und in der kontinuierlichen Verbesserung unserer Datenschutzrichtlinien und -verfahren wider.

Risiko im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit

Produktsicherheit ist zwingend notwendig. Unser Ziel ist es, sicherzustellen, dass 100 % unserer Produkte sicher sind. Auch wenn wir keine gesonderte Zielvorgabe dafür haben, verpflichten wir uns, das Risiko des Verkaufs fehlerhafter Produkte, die zu Verletzungen der Verbraucher*innen führen können, zu beherrschen. Um dieses Risiko zu minimieren, haben wir, wie oben erwähnt, unternehmensweite Richtlinien für Produktsicherheit eingeführt. ▶ [SIEHE S4-4](#)

Auswirkungen verantwortungsvoller Vermarktungspraktiken

Die Sicherstellung verantwortungsvoller Vermarktungspraktiken ist ein kontinuierlicher Prozess, an dem aktiv gearbeitet wird und der mehrere Richtlinien und künftige Ausrichtungen umfasst, die derzeit (neu) entwickelt werden. Obwohl wir keine separate Zielvorgabe dafür haben, streben wir an, den aktuellen gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen und sicherzustellen, dass unsere Marketingstrategien mit ethischen Standards und den Erwartungen der Verbraucher*innen übereinstimmen. Darüber hinaus zielt adidas darauf ab, die Prozesse so zu gestalten und zu verbessern, dass die Einhaltung der Vorschriften jederzeit gewährleistet ist.



Unternehmensführung

Eine angemessene Unternehmensführung ist für adidas von entscheidender Bedeutung. adidas setzt hohe ethische Standards, zu deren Einhaltung wir uns verpflichtet haben. Da wir nicht selbst herstellen, ist das Management unserer Zulieferer ein grundlegender Aspekt unseres Erfolgs. Unser System zur Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte und Umweltrisiken hilft uns, unsere gesetzlichen Verpflichtungen zu erfüllen.

Auswirkungen, Risiken und Chancen

Auswirkungen

Unternehmenskultur

- Eine unfaire Behandlung kann zu finanziellen Verlusten führen und/oder sich negativ auf das Wohlergehen relevanter Stakeholdergruppen, wie z. B. unsere Beschäftigten, Geschäftspartner, auswirken.

Beziehungen zu Zulieferern, einschließlich der Zahlungspraktiken

- Klare Vertragsbedingungen helfen, Missverständnisse zu vermeiden, und unser HREDD-System bietet einen Rahmen für das Risikomanagement.

Korruption oder Bestechung

- Unfaire Marktplatzpraktiken, wie z. B. eine voreingenommene Auswahl von Partnern und uneinheitliche Geschäftsbedingungen können sich negativ auf Geschäftspartner auswirken.

Kennzahlen & Maßnahmen

adidas verfügt über eine Reihe von Standardprozessen, -systemen und -praktiken, um sicherzustellen, dass wir unsere Geschäftsaktivitäten in Übereinstimmung mit internen Richtlinien und externen gesetzlichen Anforderungen führen.

Compliance Management System (Fair Play)

Es bildet den organisatorischen Rahmen dafür, dass unsere internen Regelungen und Leitfäden unternehmensweit bekannt und unsere Geschäftspraktiken rechtskonform sind.

Prävention und Erkennung von Korruption oder Bestechung

Im Einklang mit unserem Verhaltenskodex und unserer Compliance-Richtlinie verbietet adidas strengstens jegliche Form von Korruption und Bestechung, unabhängig von der Identität oder Position der beteiligten Parteien: adidas beteiligt sich nicht an Bestechung oder Korruption oder Aktivitäten, die als solche wahrgenommen werden könnten, und wird dies auch in Zukunft nicht tun.



Konzepte

Wir haben eine Reihe von Richtlinien, Leitlinien und Standardbetriebsverfahren eingeführt, die unseren Ansatz gegenüber Verbrauchern und Endnutzern in unserer Geschäftstätigkeit und unserem Management verankern. Einen Überblick über diese Konzepte sind im themenbezogenen Standard G1 zu finden.

ESRS 2 Allgemeine Angaben

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die Ergebnisse unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Unternehmensführung lauteten folgendermaßen:

SBM-3 – Unternehmensführung und wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken (IROs)

Unterthema	Wesen-tliche IROs	Einstu-fung	Zeit-horizont	Wert-schöpfungs-kette	Beschreibung
Unterneh-menskultur	Negative Auswir-kung	Tatsäch-lich	n.a.	Vorgela-gert, eigene Standorte, nachge-lagert	Unfaire Behandlung kann zu finanziellen Verlusten führen und/oder sich negativ auf das Wohlergehen relevanter Stakeholdergruppen, wie unsere Beschäftigten, Zulieferer, Geschäftspartner und Kunden, auswirken.
Unterneh-menskultur	Risiko	n.a.	Kurzfris-tig	n.a.	adidas setzt zur Erreichung seiner strategischen Ziele auf seine Beschäftigten und Führungskräfte. Wenn es nicht gelingt, für alle Mitarbeitende ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, das nicht ausschließend und nicht diskriminierend ist, werden Kreativität, Innovation, Mitarbeiterzufriedenheit und Engagement möglicherweise beeinträchtigt. Dies könnte die Fähigkeit von adidas behindern, eine Leistungskultur zu fördern, seine Strategie umzusetzen und seine Ziele zu erreichen, was sich letztendlich negativ auf unsere finanzielle Leistung auswirken könnte.
Schutz von Whistle-blower	Negative Auswir-kung	Tatsäch-lich	n.a.	Vor-gelagert	Trotz umfassender Schutzmaßnahmen für Whistleblower kann es zu negativen persönlichen Auswirkungen kommen, wenn diese Maßnahmen in bestimmten Fällen versagen.
Management der Beziehungen zu Zulieferern, einschließ-lich der Zahlungs-pflichten	Negative Auswir-kung	Tat-sächlich	n.a.	Vor-gelagert	Die Pflege der Beziehungen zu Zulieferern, insbesondere zu KMU, ist für die Aufrechterhaltung einer gesunden und nachhaltigen Beschaffungskette von entscheidender Bedeutung. Effektive Kommunikation und Transparenz sind die Grundlage dieser Beziehungen. Es ist wichtig, einen regelmäßigen und offenen Dialog mit den Zulieferern zu führen, um sicherzustellen, dass alle Probleme umgehend angegangen werden können. Eine klare Darstellung der Zahlungsbedingungen in Verträgen hilft, Missverständnisse zu vermeiden, und stellt sicher, dass die Zulieferer genau wissen, was sie erwartet.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

SBM-3 – Unternehmensführung und wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken (IROs)

Unterthema	Wesent- liche IROs	Einstu- fung	Zeit- horizont	Wert- schöpf- ungs- kette	Beschreibung
Prävention und Erkennung, einschließ- lich Schulungen	Negative Auswir- kung	Tat- sächlich	n.a.	Eigene Standor- te	Unfaire Marktpraktiken, wie z. B. eine voreingenommene Auswahl von Partnern und uneinheitliche Geschäftsbedingungen (Zahlung, Preis, Lieferung etc.), können sich negativ auf Geschäftspartner auswirken, die keine Gelegenheit hatten, ihre Produkte oder Dienstleistungen vorzustellen. Dies kann zu verpassten Chancen, einer geringeren Marktpräsenz, Rufschädigung und finanziellen Herausforderungen führen.
Prävention und Erkennung, einschließ- lich Schulungen	Risiko	n.a.	Kurzfris- tig	Eigene Standor- te	Vorwürfe und Fälle von Korruption oder Bestechung könnten zu Geldstrafen, strafrechtlichen Sanktionen und zivilrechtlichen Schadensersatzansprüchen gegen adidas, seine Führungskräfte oder Beschäftigten sowie zu Rufschädigung des Unternehmens führen. Vorwürfe oder Fälle von Korruption oder Bestechung können unsere Geschäftspartner oder Zulieferer sowie deren Beschäftigte oder Vertreter, die im Namen von adidas handeln, betreffen.
Vorfälle	Negative Auswir- kung	Tat- sächlich	n.a.	Vorgela- gert, eigene Standor- te, nachge- lagert	Bestätigte Vorfälle im Berichtszeitraum. Unfaire Marktpraktiken, wie z. B. eine voreingenommene Auswahl von Partnern und uneinheitliche Geschäftsbedingungen (Zahlung, Preis, Lieferung etc.), könnten sich negativ auf Geschäftspartner auswirken, die keine Gelegenheit hatten, ihre Produkte oder Dienstleistungen vorzustellen. Dies kann zu verpassten Chancen, einer geringeren Marktpräsenz, Rufschädigung und finanziellen Herausforderungen führen.

Wir gehen nicht davon aus, dass die dargestellten Risiken im Zusammenhang mit Unternehmensführung zu zusätzlichen bedeutenden Risiken für die Prognose für das Geschäftsjahr 2025 führen werden, die über die Erläuterungen im Risiko- und Chancenbericht hinausgehen.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

G1-1 – Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur

Die Einhaltung von Gesetzen sowie internen und externen Vorschriften ist für uns unerlässlich. Der Vorstand gibt die Richtung vor, und alle Beschäftigten müssen in ihrer Tätigkeit für das Unternehmen ethisch korrekt handeln und Gesetze sowie interne und andere externe Bestimmungen einhalten. Unser Fair Play Code of Conduct (Fair-Play-Verhaltenskodex) legt hohe ethische Standards fest, zu deren Einhaltung wir uns verpflichtet haben. Unser „adidas Fair Play“ Verhaltenskodex zielt darauf ab, einen Großteil an potenziellen Problemen im Zusammenhang mit Compliance zu verhindern. Aus diesem Grund setzen wir spezielle Methoden ein, um eventuelle Probleme zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren. Dabei ist uns jedoch bewusst, dass selbst das beste Compliance-System nicht alle Verstöße verhindern kann.

Neben unserem Verhaltenskodex setzen wir unseren Ansatz zur Unternehmenskultur auf der Grundlage mehrerer Richtlinien und Konzepte um. Eine Auswahl der wichtigsten Richtlinien in Bezug auf die wesentlichen Themen wird im Folgenden beschrieben:

G1-1 Konzepte im Zusammenhang mit der Unternehmensführung und Unternehmenskultur

Konzepte	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/Initiativen von Dritten	Stakeholder-Berücksichtigung	Verfügbarkeit
Fair-Play-Verhaltenskodex	Der Verhaltenskodex legt fest, dass alle Beschäftigten und Geschäftspartner ethisch und im Einklang mit den Gesetzen und Vorschriften der Rechtsordnungen, in denen sie tätig sind, handeln müssen, und bietet Orientierungshilfen zu Themen wie Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Whistleblowing.	Eigene Standorte (alle Beschäftigten weltweit)	Vorstand	n.a.	Interne Content-Expert*innen, Vorstand und Aufsichtsrat der adidas AG, Betriebsrat	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite; im Global Policy Manual für alle Beschäftigten einsehbar
Compliance-Richtlinie	Definiert den globalen Ansatz von adidas in Bezug auf Bestechung und Korruption, Geschenke und Bewirtung, Betrug und Diebstahl, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Interessenkonflikte und Verzicht auf Vergeltung. Enthält Verfahren für den Umgang mit Verstößen gegen die Richtlinien, einschließlich des Fair Play Code of Conduct.	Eigene Standorte (alle Beschäftigten weltweit)	CCO	OECD-Grundsätze zur Corporate Governance, OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, Compliance-Prüfungsstandard IDW PS 980, OECD-Übereinkommen zur Bekämpfung von Bestechung und Management-systeme zur Bekämpfung von Bestechung; UN-Konvention gegen Korruption; Geschäftsgrundsätze von Transparency International zur Bekämpfung der Bestechung	Interne Content-Expert*innen, Vorstand und Aufsichtsrat der adidas AG, Betriebsrat	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite
Global Training Policy	Beschreibt den Schulungsansatz von adidas und die Erwartung, dass die Beschäftigten alle vorgeschriebenen Schulungen absolvieren. Überwachungsprozess: Nachverfolgung des Lernmanagementsystems (LMS).	Eigene Standorte (alle Beschäftigten mit regelmäßigem Zugang zum LMS weltweit)	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	n.a.	Interne Content-Expert*innen	Im Global Policy Manual für alle Beschäftigten einsehbar

G1-1 Konzepte im Zusammenhang mit der Unternehmensführung und Unternehmenskultur

Konzepte	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/Initiativen von Dritten	Stakeholder-Berücksichtigung	Verfügbarkeit
Responsible Sourcing & Purchasing Policy	Definiert den Ansatz von adidas für verantwortungsbewusste Beschaffungs- und Einkaufspraktiken. Es wird sichergestellt, dass Beschaffungs- und Einkaufsentscheidungen sowie andere unterstützende Prozesse die Erfüllung der adidas Arbeitsplatzstandards nicht behindern oder beeinträchtigen.	Eigene Standorte (Geschäftseinheiten, die sich weltweit mit der Beschaffung und dem Einkauf von Handelswaren befassen, über alle Marken und Produktkategorien hinweg)	SVP Sourcing and Product Operations, VP Social and Environmental Affairs	n.a.	Interne Content-Expert*innen, Geschäftspartner von Drittanbietern und deren Beschäftigte in unserer mehrstufigen Beschaffungskette	Verfügbar auf der Unternehmens-website
Global Non-Trade Procurement Policy	Beschreibt die globalen Prozesse, Rollen und Verantwortlichkeiten im Bereich der indirekten Beschaffung (GNTP) beim Einkauf indirekter/nicht handelsbezogener Waren oder Dienstleistungen oder bei der Zusammenarbeit mit externen Zulieferern im Rahmen von GNTP im Auftrag von adidas.	Eigene Standorte (alle Beschäftigten weltweit), nicht produktbezogene Zulieferer	SVP Global Non-Trade Procurement	n.a.	Interne Content-Expert*innen, nicht produktbezogene Zulieferer	Im Global Policy Manual für alle Beschäftigten einsehbar
Arbeitsplatz-standards	Vertraglich bindende Anforderungen für die Herstellerbetriebe unserer Zulieferer in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit, Arbeitsrechte und Umweltschutz.	Vorgelagert (Geschäfts-partner in der Beschaffungs-kette, einschließlich Zulieferer, Lizenznehmer, (Sub-Unternehmer)	VP Social and Environmental Affairs	ILO-Übereinkommen, Verhaltenskodex des Weltverbands der Sportartikelindustrie (WFSGI)	Die Überarbeitungen wurden in direkter Absprache mit Arbeitsrechtsgruppen durchgeführt.	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite und wird mit den Zulieferern direkt geteilt
Richtlinie zum Schutz der Menschen-rechte	Definiert unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt sowie die Maßnahmen, die wir zur Erfüllung unserer Verantwortung im Rahmen der „Human Rights & Environmental Due Diligence (HREDD)“ umsetzen.	Eigene Standorte (alle adidas Gesellschaften weltweit), vorgelagert (Geschäfts-partner in der Beschaffungskette, einschließlich Zulieferer, Lizenznehmer, (Sub-Unternehmer)	Vorstand und CHRO	UN-Leitprinzipien, OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, Internationale Menschenrechtscharta, Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation	Entwicklung in Absprache mit Stakeholdern zur Ermittlung des Inhalts der Richtlinie und der wichtigsten Menschenrechtsfragen	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite und wird mit den Zulieferern direkt geteilt; im Global Policy Manual für alle Beschäftigten einsehbar

Compliance-Management-System (adidas Fair Play)

Unser **Compliance-Management-System (CMS)** ist sowohl mit dem Risiko- und Chancenmanagementsystem des Unternehmens als auch mit unseren internen Kontrollen verknüpft und wird vom adidas CCO überwacht. Als Teil unseres globalen „Fair Play“-Konzepts bildet das CMS den organisatorischen Rahmen dafür, dass unsere internen Regelungen und Richtlinien unternehmensweit bekannt und unsere Geschäftspraktiken rechtskonform sind. Es verdeutlicht unser starkes Engagement für ein ethisches und faires Verhalten in unserer eigenen Organisation und setzt auch den Rahmen dafür, wie wir mit unserem Umfeld umgehen.

Unser zentrales Compliance-Team arbeitet eng mit den regionalen Compliance-Manager*innen und den zuständigen lokalen Compliance-Beauftragten zusammen, um regelmäßig und systematisch die wesentlichen Compliance-Risiken zu beurteilen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Das adidas CMS basiert auf den OECD-Grundsätzen zur Corporate Governance und entspricht den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Es soll:

- qualitatives und nachhaltiges Wachstum durch gute Corporate Governance unterstützen,
- das Risiko finanzieller Verluste oder Schäden, die durch nicht regelkonformes Verhalten verursacht werden, reduzieren und mindern,
- den Wert und das Ansehen des Unternehmens und seiner Marke durch regelkonformes Verhalten schützen und weiter stärken,
- Initiativen für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion durch die Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung unterstützen.

Der adidas Fair Play Code of Conduct ist auf unserer Website einsehbar und gibt Leitlinien für das Verhalten im Arbeitsalltag vor, die für alle Beschäftigten weltweit und in allen Geschäftsbereichen verpflichtend sind. ► ADIDAS-GROUP.COM/CORPORATE GOVERNANCE

Unser CMS basiert auf drei Säulen: **Vorbeugen, Erkennen und Reagieren**.

Vorbeugen

Das CMS wird regelmäßig von unserem Compliance-Team überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Es erfolgen Kommunikationsmaßnahmen zum Thema Compliance von Führungskräften, und die Compliance-Abteilung stellt im Rahmen des Onboarding-Prozesses sowie in einem regelmäßigen, wiederkehrenden Rhythmus für alle Corporate Beschäftigten weltweit verpflichtende Schulungen diesbezüglich bereit. Darüber hinaus bietet das Compliance-Team zusammen mit Partnern gezielte Compliance-Präsenz-Seminare an, welche auch für nicht Corporate Mitarbeiter zur Verfügung stehen. Spezielle Schulungen decken auch Themen wie Korruptions- und Bestechungsbekämpfung ab und stellen so sicher, dass risikobehaftete Funktionen bei leitenden Führungskräften sowie neu beförderten und rekrutierten leitenden Führungskräften auf der ganzen Welt abgedeckt werden, um die Richtungsvorgabe hinsichtlich Compliance durch das obere sowie mittlere Management weiter zu betonen und weiter zu verbessern.

Die Schulungen werden sowohl virtuell (als Selbstlernkurs für Corporate Mitarbeiter*innen) als auch in Präsenzform angeboten und vermitteln ein grundlegendes Verständnis für das Verhalten und den Umgang der Mitarbeiter*innen. Die Zahl der abgeschlossenen Schulungen werden erfasst und in der vierteljährlichen Sitzung des Prüfungsausschusses berichtet. Darüber hinaus bieten unsere regionalen Compliance-Manager*innen und lokalen Compliance-Beauftragten maßgeschneiderte Schulungen für bestimmte Funktionen an (z. B. Kartellrechtsschulungen für Marketing und Vertrieb).

Bei adidas verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik gegen Bestechung und Korruption. Jeder gemeldete Vorfall wird untersucht und entsprechende Konsequenzen werden gezogen. Wir haben festgestellt, dass die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen im Non-Trade-Procurement-Bereich (indirekter Einkauf), Markenpartnerschaften ein besonders erhöhtes Risiko für Korruption und Bestechung darstellen. Um diese Risiken zu mindern, haben wir zusätzliche Regeln für Markenpartnerschaften und die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen im Non-Trade-Procurement-Bereich (indirekter Einkauf) sowie ein robustes internes Kontrollsystem eingeführt.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats erhalten Schulungen zu unserem Verhaltenskodex und zu Compliance-Themen. Diese Schulungen umfassen:

- die allgemeinen Pflichten von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß der Satzung und Geschäftsordnung der adidas AG (einschließlich der Pflichten der Ausschüsse des Aufsichtsrats und Geschäftsverteilungsplan für Vorstandsmitglieder),
- Verordnung (EU) Nr. 596/2014 („Marktmissbrauchsverordnung“) und damit verbundene Pflichten wie Insidergeschäfte, Handelsverbotszeitraum und Offenlegung von Transaktionen von Führungskräften, und
- den allgemeinen Rechtsrahmen, einschließlich des deutschen Aktienrechts und des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Schulungen sind Teil ihres Onboarding-Prozesses. Während der Amtszeit werden bei Bedarf zusätzliche Schulungen angeboten.

Um Klarheit und Konsistenz in unseren Abläufen zu gewährleisten, stützen wir uns auch auf unser umfassendes Regelwerk, das verbindliche Standards für alle Mitarbeiter*innen enthält. Diese werden über die adidas Plattform des Richtlinienkatalogs (Global Policy Manual – GPM) zur Verfügung gestellt, das Mitarbeiter*innen helfen soll, folgendes zu finden, zu lesen und zu verstehen:

- den vom Unternehmen festgelegten Rahmen für Dos and Don'ts,
- die richtigen Ansprechpartner*innen in unserer Organisation für inhaltliche Fragen und
- die regelmäßige Kommunikation neuer Richtlinien und Aktualisierungen von Richtlinien.

Die Plattform des Richtlinienkatalogs enthält Informationen zu adidas Richtlinien, die als Pflichtlektüre eingestuft sind und für alle Mitarbeiter*innen von adidas gelten. Alle Mitarbeiter*innen müssen mit diesen Richtlinien vertraut sein. Wenn keine zusätzlichen Schulungen über die Plattform des Richtlinienkatalogs verfügbar sind, werden kurze Zusammenfassungen der Richtlinien bereitgestellt.

Darüber hinaus kommunizieren wir Aktualisierungen bestehender Richtlinien über unser Intranet, und jeder Richtlinienverantwortliche ist letztendlich dafür verantwortlich, die Kommunikation und Schulung seiner Richtlinien für die relevante Zielgruppe sicherzustellen. Zu dieser Kommunikation gehören regelmäßige E-Mails an die jeweilige Zielgruppe und möglicherweise spezielle Frage-und-Antwort-Sitzungen oder andere Formate, um sie mit den neuen Regeln vertraut zu machen.

Erkennen – Fair Play Whistleblowing-Verfahren

Um Transparenz zu fördern und höchste ethische Standards aufrechtzuerhalten, ermutigen wir unsere Beschäftigten, Geschäftspartner und Kunden, potenzielle Verstöße gegen Gesetze, ethische Grundsätze oder unseren Fair Play Code of Conduct unserer Compliance-Abteilung zu melden.

adidas hat **Whistleblowing-Verfahren** eingerichtet, die sowohl internen als auch externen Stakeholdern zugänglich sind, um sicherzustellen, dass potenzielle Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder interne Richtlinien rechtzeitig aufgedeckt werden. Beschäftigte können Compliance-Bedenken intern bei ihren Vorgesetzten, dem CCO, den regionalen Compliance-Manager*innen oder lokalen Compliance-Beauftragten, den zuständigen Personalmanager*innen oder, wenn vorhanden, beim Betriebsrat bzw. extern über eine unabhängige vertrauliche Fair-Play-Hotline oder das Webformular melden. Auf Wunsch kann die Kontaktaufnahme hier anonym erfolgen. Die Fair-Play-Hotline und das Webformular sind

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

jederzeit weltweit in mehreren Sprachen verfügbar, bei Bedarf auch mit Dolmetscherdiensten. Um alle unsere Standorte weltweit zu erreichen, wird sowohl digital als auch mit Postern auf diese Möglichkeit hingewiesen.

Der adidas Fair Play Code of Conduct sowie unsere Compliance-Richtlinie (siehe oben) und unsere Richtlinie gegen Belästigung und Diskriminierung⁴⁵ legen fest, dass jeder Beschäftigte von adidas, der in gutem Glauben einen begründeten Verdacht bezüglich eines (potenziellen) Compliance-Verstoßes meldet, unabhängig von der Begründetheit des Verdachts vor Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art geschützt ist. Umgekehrt kann jeder Beschäftigte, der Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Kollegen oder eine Kollegin ergreift oder zu ergreifen versucht, der oder die in gutem Glauben einen vermuteten oder tatsächlichen Compliance-Verstoß oder ein sonstiges Anliegen gemeldet hat oder melden will, einschließlich der Ausübung von Druck oder Drohungen gegen den meldenden Beschäftigten, disziplinarisch belangt werden. Darüber hinaus können Disziplinarmaßnahmen gegen jeden Mitarbeitenden verhängt werden, der in böswilliger Absicht eine Meldung gemacht hat. Angemessene Maßnahmen zum Schutz von Hinweisgebern vor Vergeltungsmaßnahmen werden von Fall zu Fall entschieden. Dazu können unter anderem die Zusicherung von Vertraulichkeit auf der Grundlage des ‚Need-to-know‘-Prinzips, die Nutzung externer Besprechungsräume oder sicherer Kommunikationsmedien, der Umzug oder physische Schutz, die Einschaltung staatlicher Behörden und die Zusammenarbeit mit der Personalabteilung gehören, um Disziplinarmaßnahmen oder andere nachteilige Folgen für das Beschäftigungsverhältnis zu vermeiden.

Da die adidas AG ihren Hauptsitz in Deutschland hat, entsprechen die Fairplay-Whistleblower-Hotline und das Webformular dem deutschen Hinweisgeberschutzgesetz, das die Richtlinie (EU) 2019/1937 umsetzt. Die Schulung zum Whistleblowing-System ist Teil der allgemeinen Einführungsschulung und wird durch verschiedene Kommunikationsmaßnahmen bereitgestellt.

Reagieren

Eine angemessene und zeitnahe Reaktion auf Compliance-Verstöße ist von zentraler Bedeutung. Der CCO leitet alle Ermittlungen in Zusammenarbeit mit einem spezialisierten Team regionaler Compliance-Manager*innen sowie einem globalen Netzwerk lokaler Compliance-Beauftragter. Weltweit erfassen, überwachen und berichten wir potenzielle Compliance-Verstöße. Von großer Bedeutung ist, dass die Erkenntnisse aus Ermittlungen zu Verstößen aus der Vergangenheit dazu genutzt werden, das CMS fortlaufend zu verbessern. Auf bestätigte Compliance-Verstöße reagieren wir, sofern erforderlich, zeitnah mit angemessenen und effektiven Sanktionsmechanismen, die von Verwarnungen bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses reichen können. In Zusammenarbeit mit der Employee Relations (ER) Abteilung, einem wichtigen Partner in vielen Compliance-Angelegenheiten, insbesondere in Bezug auf Belästigung und Diskriminierung, setzen wir ein Case-Management-Tool ein, dass sowohl der Compliance-Abteilung als auch ER eine effektive Dokumentation und Bearbeitung von Compliance-Fällen sowie eine detailliertere Berichterstattung über bestimmte Entwicklungen ermöglicht. ► **ESRS S1-17.103** ► **S1-3 AR28FF** ► **S2-3.27 UND AR27** ► **S3-3.27 UND AR18** ► **S4-3.25**

Der CCO berichtet dem Vorstand regelmäßig über den weiteren Ausbau des Compliance-Programms sowie über wesentliche Compliance-Fälle. Darüber hinaus berichtet der CCO auch regelmäßig an den Prüfungsausschuss.

⁴⁵ Hier öffentlich zugänglich: ► **ADIDAS-GROUP.COM/S/NACHHALTIGKEIT**

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten

Das Management unserer Zulieferer ist für den Erfolg von adidas von entscheidender Bedeutung, da wir den Großteil der Fertigung unserer Produkte an unabhängige Fertigungspartner (**direkte** Zuliefererdienstleistungen) ausgelagert haben, die hauptsächlich in Asien ansässig sind. Darüber hinaus unterstützen **indirekte** Zuliefererdienstleistungen unsere Geschäftstätigkeit, sie sind aber nicht direkt an der Fertigung von Produkten beteiligt (z. B. Logistikdienstleistungen, Medien- und Marketingdienstleistungen, Bürobedarf, Dienstleistungen im Zusammenhang mit Verbraucherveranstaltungen, Ladenbaumaßnahmen etc.). Zu den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die bei allen unseren Zulieferern am höchsten bewertet wurden, gehören Menschenrechte und Umweltauswirkungen, die hauptsächlich in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette und in geringerem Maße in unserer nachgelagerten Wertschöpfungskette auftreten. ► SIEHE ESRS S2 ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE ► SIEHE S3 BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN ► SIEHE ESRS E1 KLIMAWANDEL BIS ESRS E5 RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Aus diesem Grund umfasst unser System für die Sorgfaltspflicht bezüglich Menschenrechten und Umwelt (Human Rights and Environmental Due Diligence – HREDD) zusätzlich zu unseren Beschaffungsaktivitäten auch andere Funktionen innerhalb unseres Unternehmens wie Global Brands, Global Non-Trade Procurement und Human Resources. Unser HREDD-Rahmenwerk dient als Leitfaden für interne Risikobewertungs- und Managementprozesse in Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, setzt unsere Verpflichtungen aus der Menschenrechtsrichtlinie in die Praxis um und erfüllt andere regulatorische Verpflichtungen, einschließlich des deutschen Gesetzes zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette. Die Verantwortlichkeit für HREDD wird auf funktionaler Ebene zugewiesen, zusammen mit etablierten internen Risikobewertungs- und Berichterstattungsverfahren.

Die mit unseren HREDD-Systemen verbundenen Qualitätssicherungs- und Risikominderungsmaßnahmen unterstützen das Unternehmen bei der Erfüllung seiner gesetzlichen Verpflichtungen und verringern das Risiko von Strafen bei Nichteinhaltung relevanter Gesetze. Noch wichtiger ist, dass adidas damit folgende Verpflichtungen aus seiner Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte erfüllt:

- Maßnahmen auf der Grundlage von Due-Diligence-Prozessen zu ergreifen, um zu vermeiden, dass durch unsere eigenen Aktivitäten negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht werden oder dazu beigetragen wird, und solche Auswirkungen anzugehen und zu beheben, wenn sie auftreten.
- zu versuchen, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die durch unsere Geschäftstätigkeit, Produkte oder Dienstleistungen im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen entstehen, zu verhindern oder zu mindern, auch wenn adidas nicht zu diesen Auswirkungen beigetragen hat.
- unseren Einfluss geltend zu machen und diesen Einfluss bei Bedarf zu verstärken, um negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die sich aus unseren Geschäftsbeziehungen ergeben, anzugehen.

Management der Beziehungen zu direkten Zulieferern

Unsere globale Beschaffungskette umfasst mehrere Gruppen – sogenannte Tiers – und umfasst viele unterschiedliche Geschäftspartner, darunter direkt beauftragte Zulieferer sowie indirekte Beziehungen über Zwischenhändler, Lizenznehmer und Agenten.

Wir stellen unseren Fertigungspartnern detaillierte Produktions- und Lieferspezifikationen zur Verfügung und sie verfügen über das Know-how für eine kosteneffiziente Serienfertigung von Schuhen, Bekleidung, Ausrüstung und Zubehör.

Im Jahr 2024 haben wir mit 124 unabhängigen Herstellern (2023: 104) mit insgesamt 283 Produktionsstätten (2023: 237) zusammengearbeitet. Der Großteil (78 %) unserer unabhängigen Hersteller sitzt in Asien (2023: 78 %). Wir legen Wert auf langfristige Beziehungen: 68 % unserer unabhängigen Hersteller arbeiten seit mindestens zehn Jahren mit adidas zusammen, 37 % bereits seit mehr als 20 Jahren.

Lieferbeziehungen mit unabhängigen Herstellern

	Gesamt	Schuhe	Bekleidung	Accessoires und Ausrüstung
Anzahl unabhängige Hersteller ¹	124	30	67	36
Zusammenarbeit < 10 Jahre	32 %	40 %	28 %	28 %
Zusammenarbeit 10 – 20 Jahre	31 %	23 %	34 %	31 %
Zusammenarbeit > 20 Jahre	37 %	37 %	37 %	42 %

1 Darunter ein unabhängiger Hersteller, der sowohl Schuhe als auch Bekleidung produziert, ein unabhängiger Hersteller, der sowohl Schuhe als auch Accessoires und Ausrüstung herstellt, und fünf unabhängige Hersteller, die sowohl Bekleidung als auch Accessoires und Ausrüstung produzieren und ein unabhängiger Hersteller der sowohl Schuhe und Bekleidung als auch Accessoires und Ausrüstung produziert.

Wir haben die Richtlinie für verantwortungsbewusste Beschaffungspraktiken und den Einkauf (Responsible Sourcing & Purchasing Policy) eingeführt, die unseren Ansatz für verantwortungsvolle Beschaffungs- und Einkaufspraktiken in „10 Versprechen“ festlegt, die wir unseren Zulieferern gegenüber eingehen. Eine wichtige Verpflichtung betrifft faire Zahlungsbedingungen, einschließlich der pünktlichen Zahlung innerhalb vereinbarter Fristen. Zu den weiteren Verpflichtungen gehört der Aufbau langfristiger Partnerschaften mit Partnern in der Beschaffungskette, die unsere Werte und unsere Verpflichtungen teilen, z. B. zu den adidas Arbeitsplatzstandards. Diese „10 Versprechen“ sind mit der externen und unabhängigen Non-Profit-Organisation Better Buying Institute verknüpft, die die Einkaufspraktiken der teilnehmenden Marken bewertet und darüber berichtet. Seit 2019 sind wir Mitglied dieser Organisation und diese Mitgliedschaft ermöglicht es uns, anonymes und offenes Feedback von unseren Fertigungspartnern einzuholen, um unsere Einkaufspraktiken zu verbessern.

Management der Beziehungen zu indirekten (Non-Trade-)Zulieferern

Im Jahr 2024 haben wir unser HREDD-System weiter im gesamten Unternehmen verankert, um Menschenrechtsverletzungen mit hohem Risiko zu identifizieren und zu handhaben. Dazu gehörte die Weiterentwicklung interner Risikomanagementverfahren im Bereich der indirekten Zuliefererdienstleistungen, soweit sie Zulieferer von Waren und Dienstleistungen für adidas betreffen, die nicht direkt in die Herstellung der eigentlichen Produkte des Unternehmens einfließen. Das beinhaltete auch die Ausweitung des Einsatzes des EcoVadis-Tools zur Bewertung der Nachhaltigkeitsmanagementsysteme indirekter Zulieferer – sowohl in der vor- als auch in der nachgelagerten Wertschöpfungskette – und, falls erforderlich, die Einbindung priorisierter Partner in Pläne zur Leistungsverbesserung.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

adidas verfügt über eine globale Richtlinie für die Beschaffung indirekter Waren und Dienstleistungen (Global Non-Trade Procurement – GNTP), die die Prozesse, Rollen und Verantwortlichkeiten für die Beschaffung von indirekten/nicht handelsbezogenen Waren oder Dienstleistungen oder die Zusammenarbeit mit Drittanbietern im Rahmen der globalen Beschaffung indirekter Waren und Dienstleistungen im Auftrag von adidas festlegt und standardisiert. Ziel ist es, den Budgeteinsatz zu optimieren, effiziente Beschaffungsprozesse sicherzustellen, die Transparenz zu erhöhen, rechtliche Risiken zu minimieren und die Leistung der Zulieferer zu verbessern. Um Dienstleistungen für adidas erbringen zu können, müssen Zulieferer ihre Daten in unserem zentralen Enterprise-Resource-Planning-(ERP-)System registrieren lassen, bevor Einkäufe oder Rechnungszahlungen abgewickelt werden können. Die standardisierten GNTP-Prozesse und -Richtlinie von adidas schaffen somit faire und gleiche Chancen sowie ein stabiles Geschäftsumfeld für alle mit GNTP verbundenen Drittanbieter, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, die aufgrund ihrer begrenzten finanziellen Flexibilität auf vertragliche Zahlungen angewiesen sind.

Soziale und ökologische Kriterien bei der Lieferantenauswahl

Mit unserem HREDD-System, verschiedenen Tools zur Zuliefererbewertung wie dem EcoVadis Sustainability Assessment Tool, dem Exiger Legal Compliance Tool und unseren handelsbezogenen Verfahren zur Zuliefererauswahl sind wir unserer Meinung nach gut gerüstet, um sicherzustellen, dass wir die richtigen Partner für unseren Unternehmenserfolg auswählen und negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt bewältigen. Gleichzeitig werden diese Tools auch eingesetzt, um zu gewährleisten, dass bestehende Zulieferer Menschenrechts- und Umweltstandards einhalten. Wenn Zulieferer die Standards nicht einhalten und/oder nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums, in der Regel drei Monate, auf kritische Beurteilungsergebnisse reagieren, behält sich adidas das Recht vor, die Zusammenarbeit mit dem betreffenden Zulieferer zu beenden.

Unser Verhaltenskodex für Zulieferer – die adidas Arbeitsplatzstandards – ist ein Regelwerk vertraglich bindender Anforderungen an die Produktionsbetriebe unserer Zulieferer in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit, Arbeitnehmerrechte und Umweltschutz. Sie gelten gegebenenfalls auch für unsere indirekten Zulieferer. Die Arbeitsplatzstandards basieren auf internationalem Recht und den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und folgen dem Verhaltenskodex des Weltverbands der Sportartikelindustrie (WFSGI).

Unterstützende Leitlinien machen die Arbeitsplatzstandards verständlich und bieten unseren Zulieferern zusätzliche Orientierungshilfen, um effektive Lösungen für Probleme am Arbeitsplatz zu finden, einschließlich wesentlicher Risiken und Auswirkungen wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Diese Leitlinien bieten praktische Anleitungen zur Umsetzung der Arbeitsplatzstandards, z. B. in einer Fabrik. Zusammen mit den Leitlinien zu Gesundheit, Sicherheit und Umwelt sind die Leitlinien zu den Arbeitsplatzstandards nach wie vor unser wichtigster Leitfaden für unsere Geschäftspartner, wenn es darum geht, Probleme im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzpraktiken zu lösen.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Gemäß unserem Code of Conduct und unserer Compliance-Richtlinie verbietet adidas strengstens jegliche Form von Korruption und Bestechung, unabhängig von der Identität oder Position der beteiligten Parteien: adidas beteiligt sich nicht an Bestechung oder Korruption oder Aktivitäten, die als solche wahrgenommen werden könnten, und wird dies auch in Zukunft nicht tun. Das bedeutet, dass alle Mitarbeiter*innen von jeglicher Bestechung oder Korruption, sei es direkt oder indirekt über Vermittler, Abstand nehmen müssen.

Diese Verpflichtung wird durch unseren Fair Play Code of Conduct und die damit verbundene Einführungsschulung, die alle Mitarbeiter*innen absolvieren müssen, bekräftigt. Demzufolge werden 100 % der Corporate Mitarbeiter*innen, zu denen auch die gefährdeten Funktionen gehören, durch die Einführungsschulung zum Fair Play Code of Conduct abgedeckt (Abschlussquote für neue Mitarbeiter*innen im Jahr 2024: 97 %). Zusätzlich bieten wir umfassende Schulungsmodule weltweit sowie spezielle Schulungen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption an, die von regionalen Compliance-Manager*innen und lokalen Compliance-Beauftragten durchgeführt werden. Weitere Informationen zu Schulungen sind unter G1-1 zu finden. ▶ [G1-1](#)

Da die Bekämpfung von Korruption und Bestechung integraler Bestandteil unseres CMS zur Aufdeckung und Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist, gelten die etablierten Verfahren (basierend auf den drei Säulen Vorbeugen, Erkennen, Reagieren) auch für Korruptions- und Bestechungsfälle. Detaillierte Informationen zu unserem CMS sind auch unter G1-1 zu finden. ▶ [G1-1](#)

Wir führen Trendanalysen durch, um sicherzustellen, dass wir aus Vorfällen lernen, die notwendigen Maßnahmen ergreifen und unsere internen Prozesse stärken, um eine Wiederholung zu vermeiden. Auch unsere Schulungsprogramme aktualisieren wir kontinuierlich, um den gewonnenen Erkenntnissen Rechnung zu tragen.

Wir befähigen unser Compliance Team, alle Fälle zu bearbeiten, einschließlich Vorwürfen gegen leitende Führungskräfte. Die Untersuchungen werden mit einem Höchstmaß an Professionalität und Unabhängigkeit durchgeführt, wobei bei Bedarf auch externe Ressourcen hinzugezogen werden.

Das Compliance Team ist der Durchführung fairer Untersuchungen mit unparteiischen Ermittlern verpflichtet und stellt sicher, dass alle Beteiligten mit Respekt behandelt werden. Potenzielle Konflikte werden unverzüglich behandelt. Unser CMS enthält zudem integrierte Kontrollen, um den Zugang aller Beteiligten, einschließlich der Mitglieder des Compliance-Teams, zu beschränken.

Das Compliance Team meldet alle Fälle von Korruption und Bestechung je nach Sachlage dem COO, dem Vorstand oder dem Aufsichtsrat/Prüfungsausschuss.

1 AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	2 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER UNTERNEHMEN	3 KONZERNLAGEBERICHT – UNSER FINANZJAHR	4 KONZERNLAGEBERICHT – NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG	5 KONZERNABSCHLUSS	6 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
---	--	---	---	-----------------------	-----------------------------------

Kennzahlen und Ziele

G1-4 – Fälle von Korruption oder Bestechung

Im Berichtszeitraum gab es keine Verurteilungen und keine Bußgelder wegen Verstößen gegen die Antikorruptions- und Antibestechungsgesetze.

Unsere Verfahren zur Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von Korruptions- und Bestechungsvorwürfen oder -vorfällen werden kontinuierlich überprüft, einschließlich unseres Beschaffungsprozesses.

Die Daten zu Geldbußen, Strafen oder Verurteilungen im Zusammenhang mit Verstößen gegen die Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption sowie zu Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzug wurden erhobenen und von den lokalen Compliance-Beauftragten der einzelnen juristischen Personen bestätigt.

Die Informationen zu den potenziellen Compliance-Verstößen sind Teil der unternehmensspezifischen-Informationen, welche im Risiko- und Chancenbericht aufgeführt sind. ► [SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT](#)

G1-6 – Zahlungspraktiken

adidas schätzt die Beziehung zu all seinen Zulieferern und wir streben einen ausgewogenen Ansatz an, um die Marktbedingungen in Bezug auf die Zahlungsbedingungen für alle unsere Zulieferer zu erfüllen. Daher sind wir derzeit nicht in der Lage, kleine und mittlere Zulieferer in unseren Systemen zu identifizieren. Wir arbeiten an einer Lösung, aber angesichts der Größe und des Umfangs unseres Unternehmens sowie der Anzahl der Zulieferer könnte dies einige Zeit in Anspruch nehmen. Bis dahin und um dennoch die ESRS-Anforderungen zu erfüllen, veröffentlichen wir die Zahlungsbedingungen, die für mehr als die Hälfte unserer Lieferanten gelten und damit auch einen wesentlichen Anteil an kleinen und mittleren Zulieferern abdecken sollte:

Die Standardzahlungsfrist von adidas beträgt 60 Tage ab Rechnungsdatum, was auf 51 % unserer Lieferanten zutrifft. Diese 51 % werden im Durchschnitt innerhalb von 68 Tagen bezahlt und 92 % der Zahlungen an diese Lieferanten werden pünktlich bearbeitet.

Für alle unsere Lieferanten gab es im Jahr 2024 keine Fälle von Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzug.