

# **Bericht zum LkSG (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz)**

**Berichtszeitraum von 01.01.2023 bis 31.12.2023**

**Name der Organisation:** adidas AG

**Anschrift:** Adi-Dassler-Str. 1, 91074 Herzogenaurach

## **Inhaltsverzeichnis**

|                                                                                      |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>A. Strategie &amp; Verankerung</b>                                                | <b>1</b>  |
| A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung           | 1         |
| A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie                              | 3         |
| A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation       | 7         |
| <b>B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen</b>                                     | <b>10</b> |
| B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse                          | 10        |
| B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich                                 | 18        |
| B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern                               | 22        |
| B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern                                 | 27        |
| B5. Kommunikation der Ergebnisse                                                     | 35        |
| B6. Änderungen der Risikodisposition                                                 | 36        |
| <b>C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen</b>                         | <b>37</b> |
| C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich   | 37        |
| C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern | 39        |
| C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern   | 49        |
| <b>D. Beschwerdeverfahren</b>                                                        | <b>52</b> |
| D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren                        | 52        |
| D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren                                         | 57        |
| D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens                                               | 59        |
| <b>E. Überprüfung des Risikomanagements</b>                                          | <b>61</b> |

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Welche Zuständigkeiten für die Überwachung des Risikomanagements waren im Berichtszeitraum festgelegt?**

Dr. Jan Heinemann: Chefsyndikus, Chief Compliance Officer und Menschenrechtsbeauftragter - 'Human Rights Officer'

## A. Strategie & Verankerung

### A1. Überwachung des Risikomanagements & Verantwortung der Geschäftsleitung

**Hat die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert, der gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird?**

**Es wird bestätigt, dass die Geschäftsleitung einen Berichtsprozess etabliert hat, der i. S. d. § 4 Abs. 3 LkSG gewährleistet, dass sie regelmäßig - mindestens einmal jährlich - über die Arbeit der für die Überwachung des Risikomanagements zuständigen Person informiert wird.**

- Bestätigt

**Beschreiben Sie den Prozess, der mindestens einmal im Jahr bzw. regelmäßig die Berichterstattung an die Geschäftsleitung mit Blick auf das Risikomanagement sicherstellt.**

Unsere interne Richtlinie 'Human Rights & Environmental Risk Management & Reporting Policy' definiert die internen Risikomanagementprozesse, einschließlich der Berichterstattung an den Menschenrechtsbeauftragten - 'Human Rights Officer' - und Vorstand. Letzteres erfolgt mindestens einmal im Jahr und umfasst eine Zusammenfassung der Aktivitäten, die im Rahmen des adidas Risikomanagementsystems für Menschenrechte und Umwelt durchgeführt werden. Der Bericht enthält darüber hinaus identifizierte Risiken und geplante, laufende und/oder umgesetzte Präventiv- und Abhilfemaßnahmen.

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Liegt eine Grundsatzerklärung vor, die auf Grundlage der im Berichtszeitraum durchgeführten Risikoanalyse erstellt bzw. aktualisiert wurde?**

Die Grundsatzerklärung wurde hochgeladen

<https://www.adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/transparenz/richtlinien>

[https://res.cloudinary.com/confirmed-web/image/upload/v1713881172/adidas-group/Policies/2024\\_adidas\\_Human\\_Rights\\_Policy\\_DE\\_x98z82.pdf](https://res.cloudinary.com/confirmed-web/image/upload/v1713881172/adidas-group/Policies/2024_adidas_Human_Rights_Policy_DE_x98z82.pdf)

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

**Wurde die Grundsatzerklärung für den Berichtszeitraum kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Grundsatzerklärung gegenüber Beschäftigten, gegebenenfalls dem Betriebsrat, der Öffentlichkeit und den unmittelbaren Zulieferern, bei denen im Rahmen der Risikoanalyse ein Risiko festgestellt wurde, kommuniziert worden ist.**

- Bestätigt

**Bitte beschreiben Sie, wie die Grundsatzerklärung an die jeweiligen relevanten Zielgruppen kommuniziert wurde.**

Ende des Jahres 2022 wurde die Menschenrechtsrichtlinie an alle Mitarbeiter weltweit über die interne Kommunikationsplattform von adidas namens ‚a-Live‘ sowie über die interne Plattform für alle weltweit relevanten und vom Vorstand unterzeichneten Richtlinien, das ‚Global Policy Management Tool‘, kommuniziert. Darüber hinaus führten wir im Rahmen unseres etablierten Menschenrechts- und Umweltrisikomanagementsystems gezielte Einweisungen in die Richtlinie und den damit verbundenen Verantwortlichkeiten an nominierte ‚Risikoverantwortliche‘ durch.

Die Richtlinie wurde auch internen Stakeholdern, einschließlich des Betriebsrats, sowie externen Stakeholdern zur Überprüfung vorgelegt.

Externen Stakeholdern steht die Menschenrechtslinie in deutscher und englischer Sprache auf unserer Unternehmenswebsite zur Verfügung. Geschäftspartner, wie etwa Zulieferer, werden beispielsweise über Vertragsbedingungen und Onboardingdokumente auf die Richtlinie und die mit ihr verknüpften weiteren relevanten Richtlinien, Standards und Verfahren aufmerksam gemacht.

Weitere Einzelheiten können Sie der Richtlinie entnehmen.

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

#### Welche Elemente enthält die Grundsatzzerklärung?

- Verankerung von Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich, bei unmittelbaren Zulieferern und ggf. mittelbaren Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Bereitstellung eines Beschwerdeverfahrens im eigenen Geschäftsbereich, bei Zulieferern und deren Wirksamkeitsüberprüfung
- Dokumentations- und Berichtspflicht
- Beschreibung der festgestellten prioritären Risiken
- Beschreibung von menschenrechtsbezogenen und umweltbezogenen Erwartungen an eigene Beschäftigte und Zulieferer

## A. Strategie & Verankerung

### A2. Grundsatzerklärung über die Menschenrechtsstrategie

#### **Beschreibung möglicher Aktualisierungen im Berichtszeitraum und der Gründe hierfür.**

Die Richtlinie wurde im August 2022 erstmalig verabschiedet. Für den Berichtszeitraum 2023 waren keine wesentlichen Anpassungen notwendig. Im Jahr 2024 werden wir die Richtlinie erneut überprüfen, um so auf eventuelle organisatorische sowie sonstige Veränderungen und Entwicklungen eingehen und den Inhalt bei Bedarf anpassen zu können.

## A. Strategie & Verankerung

### A3. Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb der eigenen Organisation

**In welchen maßgeblichen Fachabteilungen/Geschäftsabläufen wurde die Verankerung der Menschenrechtsstrategie innerhalb des Berichtszeitraums sichergestellt?**

- Personal/HR
- Standortentwicklung/-management
- Umweltmanagement
- Arbeitssicherheit & Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Einkauf/Beschaffung
- Zulieferermanagement
- CSR/Nachhaltigkeit
- Recht/Compliance
- Community / Stakeholder Engagement

**Beschreiben Sie, wie die Verantwortung für die Umsetzung der Strategie innerhalb der verschiedenen Fachabteilungen/Geschäftsabläufe verteilt ist.**

Die Verantwortung für die Umsetzung der adidas Menschenrechtsrichtlinie liegt sowohl auf strategischer als auch auf operativer Ebene. Sie wird von der Abteilung für soziale und ökologische Angelegenheiten, „Social and Environmental Affairs“, kurz: SEA, einem Expertenteam innerhalb der Rechtsabteilung des Unternehmens, geleitet.

Der Vorstand von adidas ist unter der Aufsicht des Aufsichtsrats für die allgemeine strategische Ausrichtung des Unternehmens verantwortlich. Er entscheidet letztlich über die Vorgehensweise und entsprechenden Prozesse zur Wahrung der Menschenrechte. Dies schließt die Verteilung von Ressourcen zur Unterstützung der Umsetzung der Menschenrechtsrichtlinie sowie aller damit verbundenen und unterstützenden Regelungen ein.

Auf operativer Ebene hat der Vorstand die Verantwortung für die Umsetzung der Menschenrechtsrichtlinie dem Chefsyndikus/Chief Compliance Officer übertragen, der zum Menschenrechtsbeauftragten ernannt wurde. Ausgewählte Risikoverantwortliche in den relevanten internen Funktionen sind für das Management von Menschenrechts- und Umweltrisiken in ihrem jeweiligen operativen Verantwortungsbereich zuständig, einschließlich eigener Geschäftstätigkeit sowie entlang der externen Beschaffungskette. Dazu gehören die Durchführung jährlicher Risikoanalysen, die Umsetzung von Maßnahmen zur Risikovermeidung und -minderung sowie die Berichterstattung der Ergebnisse dieser Maßnahmen an den Menschenrechtsbeauftragten.

**Beschreiben Sie, wie die Strategie in operative Prozesse und Abläufe integriert ist.**

Seit über 25 Jahren setzen wir uns mit unserem Programm zum Schutz der Arbeits- und Menschenrechte dafür ein, unserer Verpflichtung zur Wahrung der Sorgfaltspflicht für Menschenrechte und Umwelt, 'Human Rights and Environmental Due Diligence', kurz: HREDD, nachzukommen. Dabei setzen wir auf einen kontinuierlichen Prozess, um die Risiken einer Beteiligung an negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt durch unsere eigenen Tätigkeiten, Produkte oder Dienstleistungen oder durch unsere Geschäftsbeziehungen zu identifizieren, anzugehen, zu bewerten und zu kommunizieren.

Wir haben diesen HREDD-Prozess stetig weiterentwickelt und angepasst. Damit stellen wir sicher, dass wir unsere Beschaffungskette konsequent und proaktiv auf Menschenrechtsrisiken hin überwachen und wir den sich wandelnden rechtlichen Rahmenbedingungen gerecht werden, die eine größere Transparenz über die Beschaffungskette und eine menschenrechtliche Sorgfaltspflicht über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg erfordern.

Im Jahr 2023 haben wir weitere Schritte unternommen, um unser Risikomanagement zu verbessern. Dazu gehören insbesondere:

1. die Ausweitung unseres Risikomanagements im Bereich Menschenrechte und Umwelt über unsere Beschaffungsaktivitäten hinaus auf andere Geschäftsfunktionen wie Marke, Einkauf und Personalwesen; und
2. die Auswahl und Ernennung von sogenannten 'Risikoverantwortlichen' in jeder relevanten Geschäftsfunktion, die für die Identifizierung, Bewertung und das Management negativer Menschenrechts- und Umweltrisiken in ihrem jeweiligen operativen Verantwortungsbereich zuständig sind.

Die Ergebnisse unserer Maßnahmen zur Wahrung der Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte und Umwelt führen wir im adidas Geschäftsbericht 2023 auf, da sie auch ein wesentliches nichtfinanzielles Thema des Unternehmens sind.

Bitte siehe [adidas-group.com/de/investoren/finanzberichte?tag=2023](https://adidas-group.com/de/investoren/finanzberichte?tag=2023)

Weitere Informationen über unseren Ansatz zur Wahrung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht - HREDD - finden Sie zudem auf unserer Unternehmenwebseite: [adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/soziale-auswirkungen/menschenrechte](https://adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/soziale-auswirkungen/menschenrechte)

Ausführliche Informationen über unser umfassendes Nachhaltigkeitsprogramm und unsere Nachhaltigkeitszielsetzungen finden Sie ebenfalls in unserem Geschäftsbericht 2023.

**Beschreiben Sie, welche Ressourcen & Expertise für die Umsetzung bereitgestellt werden.**

Die Abteilung für soziale und ökologische Angelegenheiten - SEA - überwacht im Auftrag des Menschenrechtsbeauftragten das Menschenrechts- und Umweltrisikomanagementsystem. Sie

unterstützt zudem die ernannten Risikoverantwortlichen in den relevanten internen Funktionen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben durch die Bereitstellung von Know-How.

Insbesondere in Fällen, in denen wir eine erweiterte Sorgfaltspflicht für Hochrisikothemen identifiziert haben, behalten wir uns zudem vor, die Unterstützung von externen von Menschen- und Arbeitsrechtsexperten einzuholen. Sehen Sie dazu auch unsere Antwort auf Frage B1.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurde im Berichtszeitraum eine regelmäßige (jährliche) Risikoanalyse durchgeführt, um menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken zu ermitteln, zu gewichten und zu priorisieren?**

- Ja, für den eigenen Geschäftsbereich
- Ja, für unmittelbare Zulieferer

**Beschreiben Sie, in welchem Zeitraum die jährliche Risikoanalyse durchgeführt worden ist.**

Die in diesem Bericht beschriebene jährliche Risikoanalyse bezieht sich auf das Kalenderjahr 2023.

**Beschreiben Sie das Verfahren der Risikoanalyse.**

Angesichts des Umfangs und der Komplexität unserer Wertschöpfungskette - mit Produkten, die aus rund 40 Ländern weltweit bezogen und in über 100 Ländern verkauft werden - haben wir einen risikobasierten Ansatz zur Sorgfaltspflicht - 'Due-Diligence' - entwickelt. Damit zielen wir auf jene Standorte, Prozesse oder Aktivitäten mit erhöhtem Risiko ab, die unsere größte Aufmerksamkeit erfordern und bei denen wir in der Lage sind, Einfluss zu nehmen, um etwaige Probleme zu mildern oder zu beheben.

Unsere Risikobewertung stimmt mit dem Ansatz der UN Guiding Principles on Business and Human Rights/UNGPs, den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen und den gesetzlichen Anforderungen des LkSG überein. Sie ermöglicht uns ferner, wichtige Menschenrechtsrisiken zu ermitteln und sie nach der zu erwartenden Eintrittswahrscheinlichkeit und Schwere der Auswirkungen - Ausmaß und Abhilfemöglichkeit - zu priorisieren.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### **Wurden im Berichtszeitraum auch anlassbezogene Risikoanalysen durchgeführt?**

- Ja, aufgrund substantiierter Kenntnis von möglichen Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern
- Ja, aufgrund wesentlicher Veränderung der Risikolage etwa durch neue Produkte/Projekte/Erschließung neuer Märkte

#### **Beschreiben Sie die konkreten Anlässe.**

Als Reaktion auf den andauernden Krieg in der Ukraine und die anhaltende politische Instabilität nach dem Putsch in Myanmar gehen wir in diesen Ländern weiterhin mit besonderer Intensität unserer Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte nach. Eine verstärkte Prüfung der Sorgfaltspflicht für Menschenrechte wurde auch im Zusammenhang mit der Einstellung der Geschäftstätigkeit von adidas in Russland durchgeführt - einem Land, das mit einer Vielzahl internationaler Sanktionen belegt ist.

Wir haben auch ereignisbezogene Risikoanalysen durchgeführt, um auf bestimmte Vorwürfe zu reagieren, auf die wir durch Forschungs- und Advocacy-Berichte im Jahr 2023 aufmerksam gemacht wurden. Dies schließt Berichte zu Arbeitspraktiken in Beschaffungsketten in China, Indien und Pakistan ein.

#### **Beschreiben Sie, zu welchen Erkenntnissen die Analyse in Bezug auf eine wesentlich veränderte und/oder erweiterte Risikolage geführt hat.**

In allen Fällen haben wir auf unsere bestehenden, etablierten Prozesse zurückgegriffen, um Risiken systematisch zu bewerten und Maßnahmen zu ergreifen. In den Fällen der Ukraine, Myanmars und Russlands, die von bewaffneten Konflikten und anderen Situationen weit verbreiteter Gewalt betroffen sind, sind wir uns bewusst, dass sie verstärkte Maßnahmen erfordern, um ein verantwortungsvolles unternehmerisches Engagement zu gewährleisten.

In der Ukraine ist die Durchführung von Vor-Ort-Prüfungen zwar nach wie vor eingeschränkt. Dennoch haben wir aus der Ferne Interviews mit den Beschäftigten geführt und die Menschenrechtslage beobachtet. In Myanmar stehen wir weiterhin in ständigem Kontakt mit internationalen und lokalen Stakeholdern, um die Entwicklung der Menschenrechtslage zu beobachten. Um diese Bemühungen zu verstärken, sind wir der Multi-Stakeholder-Allianz für menschenwürdige Beschäftigung in der Bekleidungsindustrie Myanmars - 'MADE' - beigetreten, einem von der EU mitfinanzierten Projekt zur Aufrechterhaltung und Überwachung von Menschenrechts-, Sozial- und Umweltstandards in Zulieferbetrieben in Myanmar sowie zur Förderung verantwortungsvoller Geschäftspraktiken.

Im Zusammenhang mit der Einstellung unserer Geschäftstätigkeit in Russland haben wir bei unserer Bewertung auch die Auswirkungen auf die Beschäftigten im Einzelhandel, die von der damit verbundenen Schließung von Geschäften betroffen sind, berücksichtigt.

In anderen Fällen, wenn uns beispielsweise konkrete Bedenken über potenzielle Risiken in der direkten und indirekten Beschaffungskette mitgeteilt wurden, haben wir die möglichen Risiken auf Substanz geprüft und bei Bedarf Maßnahmen zu deren Behebung ergriffen. Dazu haben wir u. a. auch mit Organisationen wie der Fair Labor Association - 'FLA' - zusammengearbeitet, z. B. in Bezug auf Arbeitsrechte in landwirtschaftlichen Beschaffungsketten. Die aus diesen Fällen gezogenen Schlussfolgerungen sind in die allgemeine Risikoanalyse dieses Berichts eingeflossen. Die FLA ist eine gemeinnützige Vereinigung von Universitäten, Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen.

**Beschreiben Sie, inwiefern Erkenntnisse aus der Bearbeitung von Hinweisen/Beschwerden eingeflossen sind.**

Die Risikoanalyse stützt sich auf interne und externe Informationsquellen, darunter Bewertungen und Berichte von Regierungsbehörden und multilateralen Organisationen, Risikostudien von Dritten, die allgemeine Medienberichterstattung und Themen, die in den Rechtsvorschriften zur Sorgfaltspflicht festgelegt sind. Sie stützt sich ferner auf unseren Stakeholder-Dialog, einschließlich der Themen, die von Interessensgemeinschaften angesprochen werden.

In Erfüllung unserer Pflichten zur Achtung der Menschenrechte reagiert adidas sehr zügig auf alle Anliegen, Behauptungen oder Bedenken, die von Stakeholdern geäußert werden - unabhängig davon, ob diese im Rahmen unseres formellen Beschwerdeverfahrens, durch Behauptungen in den Medien oder durch in Auftrag gegebene Forschungs- und Advocacy-Berichte an uns herangetragen werden. Wenn ein Problem aufgeworfen wird, versuchen wir, die Fakten auf Grundlage unserer bestehenden Systeme und der uns vorliegenden Unterlagen und Dokumente zu verifizieren und zu bewerten.

Wenn wir Behauptungen als korrekt bestätigen, ergreifen oder unterstützen wir sofortige Abhilfemaßnahmen im Sinne der betroffenen Rechteinhaber, wo immer dies möglich ist.

Zudem ergreifen wir bei etwaigen Verstößen gegen die adidas-Richtlinien, insbesondere die Menschenrechtslinie - 'Human Rights Policy', die 'Human Rights & Environmental Risk Management & Reporting Policy' sowie die Arbeitsplatzstandards, umgehend geeignete Maßnahmen. Diese können bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung reichen, falls alle anderen Schritte das Problem nicht dauerhaft beheben konnten. Wir verfolgen diese Praxis konsequent seit mehr als 25 Jahren bei allen direkten und indirekten Lieferkettenbeziehungen. Sie ist fester Bestandteil unserer Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte und geht auf unsere Durchsetzungsrichtlinie zurück, die wirksame Abhilfemaßnahmen unter Berücksichtigung der Grundsätze der Verhältnismäßigkeit, Flexibilität und Transparenz anstrebt. Diese Richtlinie -

'Enforcement Guideline' - steht ebenfalls auf unserer Unternehmenswebseite zur Verfügung (nur in englischer Sprache) unter [adidas-group.com/en/sustainability/transparency/policies](https://adidas-group.com/en/sustainability/transparency/policies).

## **B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen**

### **B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse**

#### **Ergebnisse der Risikoermittlung**

**Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) im eigenen Geschäftsbereich ermittelt?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot des Vorenthaltes eines angemessenen Lohns

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### Ergebnisse der Risikoermittlung

**Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei unmittelbaren Zulieferern ermittelt?**

- Verbot der Beauftragung oder Nutzung privater/öffentlicher Sicherheitskräfte, die aufgrund mangelnder Unterweisung oder Kontrolle zu Beeinträchtigungen führen können
- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthalten eines angemessenen Lohns

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

#### Ergebnisse der Risikoermittlung

**Welche Risiken wurden im Rahmen der Risikoanalyse(n) bei mittelbaren Zulieferern ermittelt?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Widerrechtliche Verletzung von Landrechten
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B1. Durchführung, Vorgehen und Ergebnisse der Risikoanalyse

**Wurden die im Berichtszeitraum ermittelten Risiken gewichtet und ggf. priorisiert und wenn ja, auf Basis welcher Angemessenheitskriterien?**

- Ja, auf Basis der zu erwarteten Schwere der Verletzung nach Grad, Anzahl der Betroffenen und Unumkehrbarkeit
- Ja, auf Basis des eigenen Einflussvermögens
- Ja, auf Basis der Wahrscheinlichkeit des Eintritts
- Ja, auf Basis der Art und Umfang der eigenen Geschäftstätigkeit
- Ja, auf Basis der Art des Verursachungsbeitrags

**Beschreiben Sie näher, wie bei der Gewichtung und ggf. Priorisierung vorgegangen wurde und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.**

Die Risikobewertung dient der Ermittlung wichtiger Menschenrechtsthemen und deren Priorisierung nach der Risikoeintrittswahrscheinlichkeit und der erwarteten Schwere - Ausmaß und Abhilfemöglichkeiten - der Auswirkungen.

Auf der Grundlage der Bewertung der Wahrscheinlichkeit und des Schweregrads werden die Risiken auf einer Skala von geringem, mittlerem, großem oder schwerwiegendem Risiko in eine Risikostufe eingeordnet. Größere oder schwerwiegende Risiken werden kollektiv als Hochrisiko-Probleme eingestuft und anschließend vorrangig behandelt, d. h. es werden Präventiv- und/oder Abhilfemaßnahmen ergriffen.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Welche Risiken wurden im Berichtszeitraum im eigenen Geschäftsbereich priorisiert?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

#### Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

**Um welches konkrete Risiko geht es?**

Potentiell betroffen sind unsere eigenen Mitarbeiter sowie Leiharbeitnehmer in unseren eigenen Büros/Verwaltungsstandorten, 23 eigenen und von uns betriebenen Distributionszentren in Europa, im asiatisch-pazifischen Raum, in Nord- und Lateinamerika sowie in etwa 1.860 eigenen Einzelhandelsgeschäften weltweit.

Für unsere Distributionszentren wurden Risiken im Zusammenhang mit Arbeitssicherheit als besonders relevant eingestuft. Aufgrund der Art der Tätigkeiten in Distributionszentren bergen die Verwendung von Geräten wie Stapler, Beförderungsanlagen, Treppen und Leitern, die Lagerung von Material in Regalen und Gängen, die Lagerung von Gefahrgut, Brandschutz, Absturzsicherung und Ergonomie mögliche Risiken für Gesundheit und Sicherheit.

**Wo tritt das Risiko auf?**

- Brasilien
- Chile
- China
- Deutschland
- Kanada
- Mexiko
- Panama
- Russland
- Spanien
- Südkorea
- Taiwan
- Ukraine
- Vereinigte Staaten (USA)
- Vereinigtes Königreich (Großbritannien und Nordirland)

## Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung

### Um welches konkrete Risiko geht es?

Risiken im Zusammenhang mit Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz sind an allen Standorten relevant, d. h. Verwaltungsstandorte, Distributionszentren und eigene Einzelhandelsgeschäfte, während Überstunden in Distributionszentren und eigenen Einzelhandelsgeschäften als besonders relevant eingestuft wurden.

### Wo tritt das Risiko auf?

- Mexiko

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B2. Präventionsmaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken im eigenen Geschäftsbereich umgesetzt?**

- Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen
- Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

#### Durchführung von Schulungen in relevanten Geschäftsbereichen

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

Der Umgang mit der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter weltweit bleibt für uns Priorität. Unsere Schulungen und Richtlinien zu Gesundheit und Sicherheit werden mittlerweile erfolgreich im gesamten Unternehmen umgesetzt. Alle neuen Mitarbeiter erhalten eine Einführung ins Thema Arbeitssicherheit, einschließlich der damit verbundenen gesetzlichen Verpflichtungen und der Identifizierung von Gefahren, und müssen regelmäßige Auffrischungsschulungen absolvieren. Auch von externen Partnern, die im Auftrag von adidas arbeiten, verlangen wir Nachweise, dass ihre Mitarbeiter über die erforderliche Kompetenz verfügen und die Schulungen entsprechend dokumentiert werden. Bewusstseinsbildung ist integraler Bestandteil aller Schulungs- und internen Kommunikationsmaßnahmen. Alle adidas-Mitarbeiter werden außerdem über die Richtlinie zum Integrierten Managementsystems - 'IMS' - über Gefahren, Risiken und Kontrollmaßnahmen im Bereich der Arbeitssicherheit, über ihren Beitrag zur Wirksamkeit des Managementsystems und über die Folgen der Nichteinhaltung der IMS-Anforderungen aufgeklärt.

Die Compliance-Abteilung, die für das Compliance Management System, kurz: CMS, und den ‚Fair Play‘-Verhaltenskodex des Unternehmens zuständig ist, schult alle Mitarbeiter weltweit im Rahmen des Onboardings und daraufhin in regelmäßigen, wiederkehrenden Zyklen zu Fair Play. Der adidas Fair Play-Verhaltenskodex gibt Richtlinien für das Verhalten der Mitarbeiter im Arbeitsalltag vor, unter anderem zur Unterstützung der Initiativen für Vielfalt, Gleichberechtigung und Integration 'Diversity, Equity, Inclusion'/DEI durch die Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung. Das Compliance-Team bietet zusammen mit Partnern auch gezielte persönliche Compliance-Schulungen für alle leitenden Führungskräfte weltweit an, um die adidas Compliance-Kultur durch das Führungsverhalten des oberen und mittleren Managements weiter zu verbessern.

Der adidas Fair Play-Verhaltenskodex ist abrufbar auf der Unternehmenswebsite unter [adidas-group.com/de/investoren/corporate-governance/der-adidas-fair-play-verhaltens](https://adidas-group.com/de/investoren/corporate-governance/der-adidas-fair-play-verhaltens)

**Beschreiben Sie, inwiefern die Schulungen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Wir beobachten die Abschlussquoten für diese Schulungsmaßnahmen genau und überprüfen die Schulungsinhalte regelmäßig, um sicherzustellen, dass sie den jeweiligen Themen und dem unternehmerischen Umfeld angemessen sind.

**Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen**

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/Geltungsbereich).**

Unsere Infrastruktur, Betriebsstätten und -abläufe erfüllen die Anforderungen des Managementsystems für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, ISO 45001. Dazu führen wir regelmäßig interne und externe Audits durch, um ein gesundes, sicheres und geschütztes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter zu gewährleisten. Wir beobachten unsere Leistung genau, um unsere Fortschritte hinsichtlich der Zielerreichung zu messen und Bereiche mit Verbesserungspotenzial zu ermitteln. Bis 2025 streben wir an, jegliche tödlichen Unfälle zu vermeiden, sowie eine unter dem Branchendurchschnitt liegende Unfallquote - 'Lost Time Injury Rate'/LTIR - und eine unter dem Branchendurchschnitt liegende Häufigkeit von Berufskrankheiten - 'Occupational Illness Frequency Rate'/OIFR - zu erreichen. Die Einhaltung dieser Zielvorgaben wird jährlich im Rahmen unserer externen IMS-Audits überprüft.

Die Compliance-Abteilung arbeitet eng mit der Abteilung für Mitarbeiterbeziehungen 'Employee Relations' zusammen, die ein wichtiger Partner in vielen Compliance-Angelegenheiten ist, insbesondere in Fällen von Belästigung und Diskriminierung von Mitarbeitern. Im November 2023 wurde ein neues sogenanntes 'Case-Management-Tool' eingeführt, das es beiden Abteilungen ermöglicht, Fälle effizienter zu dokumentieren und zu bearbeiten sowie detaillierter über spezifische Entwicklungen zu berichten.

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Unsere umfassenden jährlichen Audits tragen dazu bei, das reibungslose Funktionieren des Systems zu gewährleisten, während die jährlichen Managementprüfungen dazu dienen, Verbesserungsmöglichkeiten sorgfältig zu ermitteln, zu bewerten und so die Voraussetzungen für Fortschritt zu schaffen. In Bezug auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz verzeichneten wir 2023 eine LTIR von 0,33 - 2022: 0,44 - sowie, unverändert zum Vorjahr, eine OIFR von null sowie keine Todesfälle bei eigenen Mitarbeitern, einschließlich Büros und Distributionszentren, aber ohne Mitarbeiter in eigenen Einzelhandelsgeschäften. Für externe Leiharbeitnehmer in unseren Büros und Distributionszentren schlossen wir das Jahr 2023 mit einer im Vergleich zum Vorjahr verbesserten LTIR von 0,49 - 2022: 0,67 - ab.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

#### Welche Risiken wurden für den Berichtszeitraum bei unmittelbaren Zulieferern priorisiert?

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

#### Um welches konkrete Risiko geht es?

In unserer direkten Beschaffungskette haben wir die Sicherheit am Arbeitsplatz als ein prioritäres Risiko identifiziert, insbesondere das Risiko von Arbeitsunfällen oder arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, die in extremen Fällen zu schweren Verletzungen, Krankheiten oder Tod führen können.

Mehr als die Hälfte der Produktionsstätten unserer Partner befindet sich im asiatisch-pazifischen Raum, den wir aufgrund weniger entwickelter Regierungs- und Regulierungssysteme sowie einer nachweislich schwächeren Durchsetzung von Menschen- und Arbeitsrechten und/oder Umweltstandards als risikoreicher einstufen. Zu den wichtigsten Beschaffungsstandorten von adidas gehören Kambodscha, China, Indonesien, Pakistan und Vietnam. In diesen Ländern sind die für die Bekleidungs- und Schuhindustrie relevanten Gesundheits- und Sicherheitsrisiken weitläufig bekannt, einschließlich jener im Zusammenhang mit Gebäude- und Brandschutz.

Während die schwerwiegendsten Auswirkungen - Todesfälle und schwere Verletzungen - in unserer direkten Beschaffungskette nur selten aufgetreten sind, haben wir durch unsere kontinuierliche Überwachung unserer Zulieferer in Bezug auf die Einhaltung unserer Sozial- und Umweltstandards festgestellt, dass die Einholung gesetzlich vorgeschriebener Genehmigungen sowie die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften zu Brandschutz und elektrischer Sicherheit weiterhin kritische Bereiche für bestehende Produktionsstätten sind.

#### Wo tritt das Risiko auf?

- China
- Indonesien
- Kambodscha
- Pakistan
- Vietnam

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B3. Präventionsmaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei unmittelbaren Zulieferern umgesetzt?**

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken
- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette
- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

#### Kategorie: Beschaffungsstrategie & Einkaufspraktiken

ausgewählt:

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und inwieweit die Festlegung von Lieferzeiten, von Einkaufspreisen oder die Dauer von Vertragsbeziehungen angepasst wurden.**

Unsere Verpflichtung zur Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen in Herstellerbetrieben in der gesamten globalen Beschaffungskette bildet die Basis für unseren Ansatz zu Menschenrechten und wird in unseren Arbeitsplatzstandards, dem Verhaltenskodex für die Beschaffungskette, dargelegt.

Die adidas Arbeitsplatzstandards sind abrufbar unter:  
[adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/transparenz/richtlinien](https://adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/transparenz/richtlinien)

Wir konzentrieren uns weiterhin darauf, dass die eigenen Einkaufspraktiken mit unseren Grundsätzen für verantwortungsvolle Beschaffungspraktiken übereinstimmen. Damit stellen wir sicher, dass auch unsere Zulieferer die von adidas gesetzten Sozial- und Umweltstandards einhalten können. Um mögliche Auswirkungen bestmöglich zu verstehen, haben wir das Feedback unserer Hersteller eingeholt: Zum einen durch unseren eigenen Austausch mit unseren Zulieferern und zum anderen im Rahmen unserer Mitgliedschaft im 'Better Buying' Institut. Dies ist eine unabhängige Organisation, die die Beschaffungspraktiken teilnehmender Unternehmen bewertet und darüber berichtet.

Aufgrund der Rückmeldung, die wir 2023 erhielten, haben wir unsere Einkaufspraktiken gezielt angepasst, unter anderem in folgenden Punkten:

- Schaffung größerer Transparenz bei den Bedarfsprognosen, um den Zulieferern bei der

Vorausplanung zu helfen. Wir stellen nicht nur monatlich aktualisierte Marktprognosen auf Artikel-/Modellebene zur Verfügung, sondern arbeiten auch direkt mit den Zulieferern zusammen, um über die Prognosen hinaus einen qualitativen Ausblick und Einblick in die Bestandssituation und die daraus resultierende Nachfrageentwicklung zu geben. Darüber hinaus stellen wir einen Jahresplan mit Kapazitätserwartungen für mindestens zwei Saisons zur Verfügung.

- Segmentierung der Zulieferer, um klare Erwartungen an die Auslastungsrate festzulegen.
- Anpassung der Lieferkennzahlen, um die 30-tägige Vorlaufzeit nicht mehr als Einheitsgröße zu betrachten. Die Erwartungen an die Vorlaufzeit richten sich jetzt nach der Produktkomplexität.
- Überarbeitung des Kalkulationsrahmens durch Einbeziehung einer Inflationskomponente in die Gemeinkostenberechnung.
- Vereinfachte Bewertung der Lieferantenleistung, um Transparenz darüber zu schaffen, wo ein Zulieferer im Vergleich zu unseren Erwartungen steht.
- Bewertung interner Governance-Prozesse bei der Festlegung von Preiszielsetzungen.
- Schaffung größerer Sichtbarkeit bestehender finanzieller Unterstützungsprogramme, wie z. B. Vorauszahlungsoptionen und Lieferantenfinanzierungsprogramme, einschließlich günstiger Zinssätze, die von adidas mit Bankpartnern unterstützt werden.
- Einführung neuer Arbeitsweisen ab 2023, die den Zulieferern mehr Eigenverantwortung und Selbstverwaltung einräumen, sowie klare Erwartungen und transparente Leitlinien.

Darüber hinaus haben wir in Zusammenarbeit mit 'Better Buying' die Nutzung unserer E-Learning-Schulung zu verantwortungsvollen Einkaufspraktiken auf mehr als 4.000 adidas-Mitarbeiter im Bereich Global Operations ausgeweitet.

**Beschreiben Sie, inwiefern Anpassungen in der eigenen Beschaffungsstrategie und den Einkaufspraktiken zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken beitragen sollen.**

Die Umsetzung verantwortungsvoller Beschaffungs- und Einkaufspraktiken im Einklang mit unseren Richtlinien unterstützt die Erfüllung aller Aspekte der adidas-Arbeitsplatzstandards - und damit nicht nur die spezifischen Risiken, die in unserer Risikoanalyse als prioritär eingestuft wurden. Mit den oben genannten Maßnahmen, einschließlich verlängerter Vorlaufzeiten je nach Komplexität des Produkts und Unterstützung der Zulieferer beim Schutz vor Inflation, möchten wir den Zulieferern eine effektivere Planung ermöglichen. Darüber hinaus möchten wir Ihnen - innerhalb der Vorgaben der adidas-Richtlinien - mehr Eigenverantwortung bei der Umsetzung von Initiativen und Produktionsprozessen einräumen, so wie es für sie am besten ist und den Beschäftigten damit Stabilität bieten.

**Andere Kategorien:**

ausgewählt:

- Integration von Erwartungen in die Zuliefererauswahl
- Einholen vertraglicher Zusicherung für die Einhaltung und Umsetzung der Erwartungen entlang der Lieferkette

- Schulungen und Weiterbildungen zur Durchsetzung der vertraglichen Zusicherung
- Vereinbarung und Durchführung risikobasierter Kontrollmaßnahmen

**Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Wir verpflichten alle unsere Zulieferer vertraglich zur Einhaltung unserer Arbeitsplatzstandards und erwarten von ihnen, dass sie diese Standards - ebenso wie die Verpflichtungen aus unserer Menschenrechtsrichtlinie - an ihre eigene Beschaffungskette weitergeben. Wir ergreifen Durchsetzungsmaßnahmen, wenn Zulieferer die Standards nicht einhalten.

Um unsere Zulieferer bei der Erfüllung dieser Erwartungen zu unterstützen, haben wir eine Reihe von Richtlinien erstellt. Diese sind in englischer Sprache ebenfalls auf unserer Unternehmenswebsite abrufbar:  
[adidas-group.com/en/sustainability/transparency/policies](https://adidas-group.com/en/sustainability/transparency/policies)

In enger Zusammenarbeit mit Global Operations werden alle potenziellen neuen Zulieferer von der Abteilung für soziale und ökologische Angelegenheiten - SEA - geprüft, um sicherzustellen, dass sie unsere Arbeitsplatzbedingungen erfüllen. Unsere Sourcing-Teams können nur dann Aufträge an neue Zulieferer vergeben, wenn das SEA-Team seine Zustimmung gegeben hat. Als Präventivmaßnahme sind Beschaffungsaktivitäten für bestimmte Hochrisikoländer, die aufgrund ihrer Menschenrechtssituation mit internationalen Sanktionen belegt sind, wie z. B. Nordkorea, verboten.

Bestehende, vom SEA-Team freigegebene Zulieferer werden regelmäßig durch angekündigte und unangekündigte Audits durch unser eigenes Team und akkreditierte externe Prüfer daraufhin überprüft, ob sie in der Lage sind, faire, gesunde und umweltverträgliche Arbeitsbedingungen zu schaffen. Seit 2023 zählt dazu auch die Aufnahme in Frage kommender Zulieferbetriebe in das 'Better Work'-Programm, eine Zusammenarbeit zwischen der Internationalen Arbeitsorganisation - 'ILO' - und der International Finance Corporation - 'IFC', die Zulieferern in den 13 Ländern, in denen Better Work tätig ist, eine Reihe von Programmen zur Sorgfaltsprüfung und zum Kapazitätsaufbau bietet.

Weitere Informationen über unseren Ansatz zur Überwachung der Leistung von Zulieferern und zur Gewährleistung der Einhaltung unserer Sozial- und Umweltstandards in unserer Beschaffungskette finden Sie auf unserer Unternehmenswebsite:  
[adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/soziale-auswirkungen/beschaffungskette](https://adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/soziale-auswirkungen/beschaffungskette)

Wir gehen allen Compliance-Verstößen nach und verlangen von unseren Herstellern, dass sie erkannte Defizite innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens beheben. Wenn wir neue Erkenntnisse daraus ziehen, fließen diese in die Entwicklung von Präventivmaßnahmen ein. So haben wir beispielsweise im Jahr 2023 weitere Maßnahmen entwickelt als Reaktion auf zwei Todesfälle in

unserer direkten Beschaffungskette, bei denen Wartungspersonal/Elektrofachkräfte durch Stromschläge ums Leben kam. Dazu gehörte die Einführung eines Arbeitssicherheitsprogramms zur Verbesserung der elektrischen Sicherheit für Beschäftigte und Wartungspersonal in Fabriken, einschließlich schriftlicher Richtlinien und Schulungen für Zulieferer. Dieses Programm ist Teil unserer umfassenderen Bemühungen, von Zulieferern durchgeführte Abhilfemaßnahmen zu unterstützen und sicherzustellen, dass wirksame Managementsysteme vorhanden sind. Wir haben auch eine Reihe von Schulungen zur elektrischen Sicherheit für unsere Beschaffungsorganisation durchgeführt, um die elektrische Sicherheit bei unseren direkten Zulieferern zu verbessern.

Außerdem haben wir im Rahmen unserer fortlaufenden Bemühungen zur Gewährleistung der Sicherheit der Beschäftigten 2023 den 'International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry' - kurz: 'Pakistan Accord' - finanziell unterstützt. Der Accord führt unabhängige Inspektionen und Sanierungsmaßnahmen in Bezug auf Brand-, Elektro-, Struktur- und Kesselsicherheitsrisiken in Bekleidungs- und Textilbetrieben in Pakistan durch.

Darüber hinaus hat sich adidas zu Transparenz und unabhängiger Überprüfung verpflichtet, um unser Programm zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht weiterzuentwickeln und zu verbessern. Unser Sorgfaltspflichtprogramm für Menschenrechte wird jedes Jahr von der Fair Labor Association - 'FLA' jedes Jahr unabhängig überprüft. Die FLA ist eine gemeinnützige Vereinigung von Universitäten, Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen. Die Bewertung durch die FLA ist ein strenger Prozess, bei dem die Systeme der Unternehmen zum Schutz der Beschäftigten in den globalen Beschaffungsketten evaluiert werden. Bei der jüngsten Bewertung, die für das Jahr 2022-23 gilt, erhielt adidas eine Bewertung von 100 %, und gilt demnach als Top-Performer in seiner Branche. adidas wurde in Folge dieser Bewertungen 2005 erstmals von der FLA akkreditiert und seitdem drei weitere Male in Folge re-akkreditiert.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

**Welche Risiken wurden aufgrund der anlassbezogenen Risikoanalyse bei mittelbaren Zulieferern priorisiert?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen
- Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei
- Verbot von Kinderarbeit
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

#### Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

**Um welches konkrete Risiko geht es?**

Ähnlich wie in der direkten Beschaffungskette befindet sich der Großteil der indirekten Beschaffungskette von adidas, Stufe 2 und 3 - im Folgenden: Tier/ T2 und T3 - in Ländern im asiatisch-pazifischen Raum, die wir aufgrund weniger entwickelter Regierungs- und Regulierungssysteme sowie einer nachweislich schwächeren Durchsetzung von Menschen- und Arbeitsrechten und/oder Umweltstandards als risikoreicher einstufen. Ausgehend von unseren Erfahrungen durch die kontinuierliche Überwachung der Leistung unserer indirekten T2- und T3-Zulieferer auf die Einhaltung unserer Sozial- und Umweltstandards haben wir die Sicherheit am Arbeitsplatz als Priorität identifiziert, insbesondere die Praktiken im Zusammenhang mit dem Brandschutz, der Maschinensicherheit und dem Fehlen der erforderlichen Bau- und Sicherheitsgenehmigungen.

**Wo tritt das Risiko auf?**

- China
- Indien
- Vietnam

#### Zerstörung der natürlichen Lebensgrundlage durch Umweltverunreinigungen

**Um welches konkrete Risiko geht es?**

Bei der Beschaffung von Rohstoffen auf T4+, darunter Baumwolle und Leder, wurden Risiken im Zusammenhang mit Erosion, Boden- und Wasserverschmutzung in der Landwirtschaft erkannt.

**Wo tritt das Risiko auf?**

- Brasilien
- China
- Indien
- Indonesien
- Kambodscha
- Pakistan
- Vietnam

## Verbot von Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei

### Um welches konkrete Risiko geht es?

Bei der Beschaffung von Materialien, einschließlich Baumwolle und recyceltem Polyester, wurde das Risiko der Zwangsarbeit festgestellt. Bei Baumwolle gilt dies insbesondere für weniger entwickelte Volkswirtschaften mit schwachen Durchsetzungsmaßnahmen für Vorschriften sowie einkommensschwachen, marginalisierten Bevölkerungsgruppen, die in der Landwirtschaft sowie in der Spinnerei und Textilweberei tätig sind - T2 und T3. Bei recyceltem Polyester besteht ein potenzielles Risiko der Zwangsarbeit auf T2 und T3, insbesondere an Standorten, die stark von ausländischen Wanderarbeitern abhängig sind.

### Wo tritt das Risiko auf?

- Brasilien
- China
- Indien
- Indonesien
- Kambodscha
- Pakistan
- Taiwan
- Vietnam

## Verbot von Kinderarbeit

### Um welches konkrete Risiko geht es?

Die Risiken der Kinderarbeit bei der Beschaffung von Rohstoffen auf den Ebenen T4+, einschließlich Baumwolle, Leder und recyceltem Polyester, entsprechen weitgehend denen, die oben in der Risikokategorie Zwangsarbeit aufgeführt sind.

### **Wo tritt das Risiko auf?**

- Brasilien
- China
- Indien
- Indonesien
- Kambodscha
- Pakistan
- Vietnam

### **Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns**

#### **Um welches konkrete Risiko geht es?**

Ähnlich wie in der direkten Beschaffungskette befindet sich der Großteil der indirekten Beschaffungskette von adidas - T2 und T3 - in Ländern im asiatisch-pazifischen Raum, die wir aufgrund weniger entwickelter Regierungs- und Regulierungssysteme sowie einer nachweislich schwächeren Durchsetzung von Menschen- und Arbeitsrechten und/oder Umweltstandards als risikoreicher einstufen. Ausgehend von den Erfahrungen, die wir bei der kontinuierlichen Überwachung der Leistung unserer indirekten T2- und T3-Zulieferer bei der Einhaltung unserer Sozial- und Umweltstandards gemacht haben, haben wir den Risikobereich der Überstunden und Probleme bei Lohnzahlungen als Priorität bestimmt.

### **Wo tritt das Risiko auf?**

- Brasilien
- China
- Indonesien
- Kambodscha
- Myanmar
- Vietnam

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B4. Präventionsmaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

**Welche Präventionsmaßnahmen wurden für den Berichtszeitraum zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken bei mittelbaren Zulieferern umgesetzt?**

- Entwicklung und Implementierung geeigneter Beschaffungsstrategien und Einkaufspraktiken
- Durchführung von risikobasierten Kontrollmaßnahmen
- Unterstützung des Zulieferers bei der Vorbeugung und Minimierung des Risikos
- Umsetzung von branchenspezifischen oder -übergreifenden Initiativen

**Beschreiben Sie die umgesetzten Maßnahmen und spezifizieren Sie insbesondere den Umfang (z.B. Anzahl, Abdeckung/ Geltungsbereich).**

Für alle priorisierten Risikobereiche ergreifen wir konkrete Maßnahmen. In unserer T2- und T3-Beschaffungskette werden potenzielle neue Zulieferer vom SEA-Team in enger Zusammenarbeit mit unserer Abteilung Global Operations auf die Einhaltung unserer Sozial- u. Umweltstandards überprüft. Als Präventivmaßnahme werden sämtliche Beschaffungsaktivitäten an bestimmten Hochrisikostandorten untersagt, die aufgrund ihrer Zwangsarbeits- oder Menschenrechtslage internationalen Sanktionen unterliegen, wie z. B. Nordkorea. Weitere Informationen über unseren Umgang mit der Beschaffungskette finden Sie auf unserer Website.

Wir haben zwar keine direkte vertragliche Beziehung zu T2-Materiallieferanten, folgen aber einem sogenannten Nominierungsprozess, bei dem unsere T1-Hersteller Stoffe u. Materialien nur von speziell von adidas ausgewählten T2-Zulieferern beziehen. Diese ausgewählten Textilizulieferer werden jährlich auditiert, um die vollständige Einhaltung unserer Arbeitsplatzstandards zu gewährleisten. Unsere T2-Partner sind außerdem verpflichtet, ihre Beschaffungsaktivitäten und Materialtransaktionen mit T3-Zulieferern sowie die Herkunft der für die Garnproduktion bezogenen Materialien offenzulegen.

In Gegenden mit hohem Risiko für Zwangsarbeit haben wir gezielte Audits durchgeführt u. die Ergebnisse in unser Berichterstattungsinstrument für Zwangsarbeitsindikatoren einfließen lassen. Mit diesem Tool können die Ergebnisse der Prüfung der Einhaltung von Arbeitsvorschriften anhand der ILO-Indikatoren für Zwangsarbeit überprüft u. bewertet werden. Bei einer Bejahung der Frage nach Zwangsarbeit wird das Ausmaß der Auswirkungen bewertet. Wenn starke Indizien oder Hinweise vorliegen, bespricht dies der jeweilige Prüfer mit adidas, um die Ergebnisse zu überprüfen u. die nächsten Schritte zu vereinbaren.

Seit wir das Tool im Januar 2022 eingeführt haben, wurden alle Audits bei relevanten T1-Herstellern, T2-Materialzulieferern sowie ausgewählten T3-Spinnereien in Asien anhand der ILO-Indikatoren überprüft. Auf Grundlage unserer bisherigen Ergebnisse haben wir keine Anzeichen

für Zwangsarbeit festgestellt, die Durchsetzungsmaßnahmen oder Kündigungen ausgelöst hätten. Zwischen 2022 u. 2023 haben wir insgesamt 57 T2-Audits u. 21 T3-Audits durchgeführt. In Zukunft wird dieses Instrument weltweit eingesetzt, um die Einhaltung der Vorschriften i. d. gesamten Beschaffungskette zu gewährleisten.

Zu den weiteren Verbesserungen gehörte im Oktober 2023 die Einführung eines Analysetools, das einzelne Geschäftseinheiten u. Produktionsstandorte anhand von Daten zu Handelssanktionen u. Zwangsarbeitsrisiken überprüft. Wir werden die Nutzung dieses Tools weiter optimieren, indem wir 2024 einen standardisierten u. regelmäßigen Überprüfungsprozess für neu vorgeschlagene u. bestehende Zulieferer über diese Plattform einführen.

Bei Hinweisen auf Zwangsarbeit, die durch Audits, Beschwerden Dritter oder andere Quellen aufkommen, sorgen wir für eine rasche Weiterverfolgung durch eingehende Untersuchungen zur Ermittlung des Sachverhalts und mögliche Abhilfemaßnahmen, falls tatsächlich Fälle von Zwangs- oder Kinderarbeit festgestellt werden.

In der Beschaffungskette für Rohstoffe auf T4+ haben wir durch unsere Mitgliedschaft bei 'Better Cotton'/BC und die Überprüfung unserer Baumwollherkunftsländer das Risiko potenzieller Zwangsarbeit in unserer Beschaffungskette verringert. Diese Maßnahmen zur Risikominderung wurden umgesetzt, um die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zu Zwangs- u. Kinderarbeit zu gewährleisten.

Im Jahr 2023 haben wir zu zwei Regierungsanfragen Stellung bezogen: eine vom Sonderausschuss des US-Kongresses zur Kommunistischen Partei Chinas und eine vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle/BAFA. Beide Anfragen stützen sich auf Behauptungen von Advocacy-Gruppen und baten um Erläuterung, wie adidas mit den Risiken von Zwangsarbeit in seiner globalen Beschaffungskette umgeht.

Im Jahr 2023 stammte die Baumwolle für unsere Produkte aus Australien, Brasilien, Indien, Pakistan, der Türkei und den Vereinigten Staaten. 97% der Baumwolle, die wir beschafft haben, entsprach dem BC-Standard. BC fördert nachhaltigere Anbaumethoden und die Einhaltung sozialer Standards auf den Farmen, indem existenzsichernde Löhne, menschenwürdige Arbeitsbedingungen und die Abschaffung von Zwangsarbeit sichergestellt werden.

Um die Herkunftsländer weiter zu diversifizieren u. die Risiken von Zwangsarbeit in unserer Beschaffungskette zu verringern, haben wir 2023 ein Pilotprojekt mit dem U.S. Cotton Trust Protocol/USCTP gestartet. Dieses Projekt soll mehr Transparenz u. Rückverfolgbarkeit bei der Beschaffung v. Baumwolle aus den USA auf Artelebene gewährleisten u. die Baumwollproduktion anhand einer Reihe v. Nachhaltigkeitskennzahlen überwachen.

Wir unterstützen weiterhin das YESS-Programm - Yarn Ethically and Sustainably Sourced, das

Pilotprojekte in Ländern Südasiens durchgeführt hat. Die YESS-Standards zielen darauf ab, Zwangsarbeit in der Baumwollproduktion abzuschaffen, indem Stoff- und Garnhersteller geschult und bewertet werden, damit sie ihre Sorgfaltspflicht einhalten und so das Risiko der mit Zwangsarbeit hergestellten Baumwolle in ihrer eigenen Beschaffungskette verringern können.

In Fällen, in denen wir konkrete Hinweise auf mögliche Risiken von Zwangs- und Kinderarbeit erhalten haben, arbeiten wir mit Organisationen wie der FLA zusammen, um solche Bedenken zu untersuchen u. dazu Stellung zu beziehen. Derzeit arbeiten wir mit der FLA und weiteren Marken zusammen, um die im November 2023 eingegangenen Vorwürfe über Zwangs- u. Kinderarbeit beim Anbau v. Baumwolle für den indischen Inlandsmarkt zu untersuchen u. ggf. mittels eines Abhilfemaßnahmenplan zu lösen.

#### T4+ Leder

Derzeit werden mehr als 99 % unseres Ledervolumens nach dem Auditprotokoll der Leather Working Group/LWG geprüft, wobei die meisten der Häute von Gerbereien mit der höchsten LWG-Bewertung 'Gold' stammen. Zu den wichtigsten Beschaffungsländern für Rinderhäute gehören die Vereinigten Staaten, aus denen fast die Hälfte der Häute an die Gerbereien liefern, mit denen adidas zusammenarbeitet, gefolgt von Argentinien und Brasilien.

Brasilien wurde vom US-Arbeitsministerium als Herkunftsland von Rindfleisch und Rindern identifiziert, die möglicherweise mit Zwangs- und Kinderarbeit produziert werden. Aufgrund dieses potenziellen Risikos von Zwangs- und/oder Kinderarbeit, die über den Rindfleisch- und Rindersektor mit der Lederindustrie verbunden ist, haben wir im Jahr 2023 in Zusammenarbeit mit der FLA eine Studie über den Ledersektor in Brasilien gestartet. Die Ergebnisse der Studie werden voraussichtlich bis Mitte 2024 vorliegen.

#### T4+ recycelter Polyester

adidas verwendet weltweit fast ausschließlich recycelten Polyester/rPET für seine Produkte. Im vergangenen Jahr waren bereits 99% des in adidas-Produkten eingesetzten Polyesters recycelt, 2024 sollen es 100% sein. Unsere wichtigsten Hersteller von rPET-Garnen befinden sich in Vietnam, der Region Taiwan u. Festlandchina. Wir haben unsere Beschaffungskette für rPET in China bis zur T3-Ebene erfasst u. die Anwendung von Zertifizierungsprogrammen unter dem Global Recycling Standard/GRS erweitert, um Daten zur Einhaltung der Arbeitsbedingungen zu erfassen. Darüber hinaus haben wir gezielte Audits zu Arbeitsrechten und ein Screening der Zulieferer mithilfe unseres Tools durchgeführt, das die ILO-Indikatoren für Zwangsarbeit abbildet. Im Jahr 2023 haben wir 7 Audits bei T3-Betrieben durchgeführt und 12 T3-Betriebe mit gültigen GRS-Zertifikaten akzeptiert. Auf der Grundlage dieser Untersuchungen haben wir 2023 keine Fälle von Zwangsarbeit in unserer rPET-Beschaffungskette festgestellt.

#### T4+ Naturkautschuk

Im Jahr 2023 haben wir mit der Erfassung der Lieferkette für Naturkautschuk begonnen, um die

Herkunftsländer u. die Lieferkettenbeziehungen dieses Rohstoffs bis zum T2-Zulieferer zu ermitteln. Diese erhöhte Transparenz wird uns dabei helfen, Rohstoffe zu beziehen, die frei von Entwaldung u. Umwandlung v. Land sind. Das wird uns zudem dabei unterstützen, mögliche Hotspots f. Zwangsarbeit, Kinderarbeit u. andere negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu identifizieren. Unsere aktuelle Bestandsaufnahme ergänzt frühere Untersuchungen zur Beschaffung v. Naturkautschuk aus Vietnam u. unsere Arbeit mit der FLA zur Entwicklung eines Multistakeholder-Ansatzes, der die Bewertung von Risiken u. Möglichkeiten zur Vermeidung von Kinder- u. Zwangsarbeit in vorgelagerten Beschaffungsketten unterstützen soll.

#### Verhinderung von Kinderarbeit in unserer Beschaffungskette

Unsere Arbeitsplatzstandards verbieten die Beschäftigung von Kindern, die jünger als 15 Jahre sind, oder - wenn sie älter als 15 Jahre sind - das nach örtlichem Recht vorgeschriebene Alter für das Ende der Schulpflicht noch nicht erreicht haben. In den letzten 25 Jahren haben wir mit unseren Zulieferern zusammengearbeitet, damit sie Kinderarbeit in allen unseren T1-Zulieferbetrieben unterbinden können. Wir haben spezifische Richtlinien für ein effektives Management des Rekrutierungsprozesses und die Stärkung der Human Resources-Systeme auf Fabrikebene entwickelt, um Kinderarbeit zu verhindern, den Schutz jugendlicher Beschäftigter zu gewährleisten u. um auf mögliche Verstöße reagieren zu können.

Wenn Fälle von Kinderarbeit festgestellt werden, haben wir den Zulieferern Leitlinien für Sofortmaßnahmen an die Hand gegeben, wie etwa die Überprüfung der Identität u. des Alters des Kindes; die Entfernung des Kindes aus dem Produktionsbereich u. die Bereitstellung von Unterkunft, Verpflegung und Betreuung, bis eine Lösung gefunden ist; Bewertung der familiären Umstände und andere Maßnahmen; sowie mittelfristige Maßnahmen, wie die Überprüfung der Einstellungs- u. Personalpraktiken, um Lücken oder Fehler zu ermitteln; oder den Aufbau eines Netzwerks aus lokalen Organisationen, Gewerkschaften Behörden u. anderen Parteien, um Unterstützung zu leisten.

#### **Beschreiben Sie, inwiefern die Maßnahmen zur Vorbeugung und Minimierung der prioritären Risiken angemessen und wirksam sind.**

Wie in unserer direkten Beschaffungskette wird die Angemessenheit und Wirksamkeit von Maßnahmen zur Verhinderung und Minimierung prioritärer Risiken durch die Durchführung jährlicher Audits zur Einhaltung von Arbeitsplatzstandards bei ausgewählten adidas-Zulieferern für Bekleidungsmaterialien gemessen. Wenn Compliance-Verstöße festgestellt werden, gehen wir diesen nach und fordern unsere Partner auf, die identifizierten Missstände innerhalb eines bestimmten Zeitraums zu beheben.

Im Jahr 2023 haben wir keine Fälle von Zwangs- oder Kinderarbeit in unserer indirekten Beschaffungskette festgestellt, d. h. bei Zulieferern, die für unsere Lizenznehmer produzieren, oder in T2- und T3-Zulieferbetrieben.

Wir sind uns darüber bewusst, dass wir in unserer Beschaffungskette - insbesondere auf der Ebene der Rohstoffe - weiterhin dem Risiko von Zwangs- oder Kinderarbeit ausgesetzt sind. Dennoch sind wir der Ansicht, dass unser bestehendes Programm zur Einhaltung sozialer Standards und zur Wahrung der Menschenrechte mit ausreichender Wirksamkeit und Angemessenheit funktioniert, um die Risiken von Zwangs- und Kinderarbeit in unserer direkten Beschaffungskette -T1- und in der indirekten Beschaffungskette -T2 und T3- zu verhindern und zu minimieren.

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B5. Kommunikation der Ergebnisse

**Wurden die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern an maßgebliche Entscheidungsträger:innen kommuniziert?**

**Es wird bestätigt, dass die Ergebnisse der Risikoanalyse(n) für den Berichtszeitraum intern gem. § 5 Abs. 3 LkSG an die maßgeblichen Entscheidungsträger:innen, etwa an den Vorstand, die Geschäftsführung oder an die Einkaufsabteilung, kommuniziert wurden.**

- Bestätigt

## B. Risikoanalyse und Präventionsmaßnahmen

### B6. Änderungen der Risikodisposition

**Welche Änderungen bzgl. prioritärer Risiken haben sich im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum ergeben?**

2023 ist der erste Berichtszeitraum nach dem LkSG.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C1. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen im eigenen Geschäftsbereich

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?**

- Ja, nur im Ausland

**Geben Sie an: In welchen Themen wurden Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich festgestellt?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

**Geben Sie die Anzahl an**

1

**Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.**

Als Reaktion auf einen tödlichen Arbeitsunfall an einem adidas Standort im Jahr 2023 haben wir sofort eine eingehende Untersuchung eingeleitet, um die genaue Ursache zu ermitteln. Der Vorfall ereignete sich auf einer Baustelle für ein adidas-Einzelhandelsgeschäft in Bogota, Kolumbien. Ein externer Subunternehmer vor Ort betrat einen abgesperrten und nicht freigegebenen Arbeitsbereich und stürzte anschließend von einer erhöhten Fläche ohne Geländer oder andere Absturzsicherungen.

Auf Grundlage der aus diesem Vorfall gezogenen Erkenntnisse wurden weitere Abhilfemaßnahmen bzw. Anpassungen der bestehenden Präventivmaßnahmen festgelegt, die nun Schritt für Schritt umgesetzt werden, um ähnliche Unfälle in Zukunft zu verhindern. Dazu gehört auch die Überprüfung der Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen, die für jene Auftragnehmer gelten, die in diesen Vorfall verwickelt waren, wie z. B. bei Bauprojekten, und die Einführung weiterer Sicherheitsprotokolle zur Kontrolle von Auftragnehmern und Subunternehmen. Der Vorfall und die daraus gezogenen Erkenntnisse werden über das globale Netzwerk für Gesundheit und Sicherheit von adidas kommuniziert, um das Bewusstsein für ähnliche Risiken und damit verbundene Präventivmaßnahmen zu schärfen.

**Beschreiben Sie bei Fällen, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten, wo sich diese ereignet haben.**

Nicht zutreffend - keine wiederholten Fälle oder ähnlichen Vorfälle gemeldet

**Beschreiben Sie, welche langfristigen Abhilfemaßnahmen (z. B. Folgekonzepte) ergriffen wurden und welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen zur Beendigung oder weiteren Minimierung getroffen wurden.**

Weitere Anpassungen der bestehenden Präventivmaßnahmen werden voraussichtlich als Folge der oben beschriebenen Überprüfung der Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen für Auftragnehmer festgelegt werden.

**Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.**

Die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen wird durch die regelmäßig durchgeführten internen und externen Audits überprüft, um ein gesundes, sicheres und geschütztes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter zu gewährleisten.

**Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?**

- Ja

**Erläutern Sie.**

Die Umsetzung der Abhilfemaßnahmen ist zum Ende des Berichtszeitraums noch nicht abgeschlossen.

**Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine ggf. erforderliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen darstellt? Bitte beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen Ihrer Analyse.**

Die oben genannten Maßnahmen wurden zur Verstärkung der bestehenden Präventionsmaßnahmen festgelegt.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Wurden für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Ja

**Beschreiben Sie, auf welcher Basis die festgestellten Verletzungen gewichtet und priorisiert wurden und welche Abwägungen dabei getroffen wurden.**

Bei der Überwachung der Produktionsstätten von Zulieferern stellen wir regelmäßig Verstöße gegen unsere Standards fest. In den meisten Fällen sind solche Compliance-Verstöße nicht so schwerwiegend, dass sie Durchsetzungsmaßnahmen erfordern, wie beispielsweise Vertragskündigung, Aussetzung von Aufträgen usw. Üblicherweise gibt adidas einen Aktionsplan heraus, in dem ein Zeitplan für das Management des betroffenen Zulieferers festgelegt wird, um Verstöße gegen die Standards zu beheben, die nicht als schwerwiegend angesehen werden oder die Geschäftspartnerschaft gefährden.

In anderen Fällen sind die Verstöße schwerwiegender und können das Leben oder das Wohlergehen der Beschäftigten bedrohen, grundlegende Menschenrechte verletzen oder zu irreparablen Umweltschäden führen. Die Arten von Verstößen oder Problemen am Arbeitsplatz, die extrem schwerwiegend sind, werden entweder als sogenannte Nulltoleranzfälle - 'Zero Tolerance' - oder als Grenzfälle - 'Threshold Issues' - kategorisiert. In beiden Fällen ist der Zulieferer verpflichtet, sofortige Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.

Nulltoleranzprobleme wie z. B. Zwangsarbeit, Kinderarbeit oder kritische, lebensbedrohliche Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltbedingungen führen zu einer sofortigen Warnung und dem möglichen Ausschluss eines Zulieferers.

Als Grenzfälle gelten schwerwiegende, aber korrigierbare Verstöße, die durch Abhilfemaßnahmen innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens behoben werden können. Dazu gehören etwa schwerwiegende Beschäftigungs-, Gesundheits-, Sicherheits- oder Umweltprobleme, oder eine beliebige Kombination der genannten Punkte.

**In welchen Themen wurden Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot des Vorenthaltes eines angemessenen Lohns

**Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren**

**Geben Sie die Anzahl an**

47

### **Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen**

**Geben Sie die Anzahl an**

8

### **Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns**

**Geben Sie die Anzahl an**

19

#### **Beschreiben Sie die angemessenen Abhilfemaßnahmen, die Sie eingeleitet haben.**

Als Reaktion auf Verstöße, die bei der Überwachung der Fertigungsstandorte von Zulieferern festgestellt wurden, wurden der Schwere der betreffenden Probleme entsprechende Pläne für Abhilfemaßnahmen und Zeitpläne für deren Behebung entwickelt, wobei die Fortschritte der Zulieferer bei der Erfüllung dieser Pläne kontinuierlich bis zum Schluss nachverfolgt werden.

Im Bereich der Sicherheit am Arbeitsplatz wurden im Jahr 2023 zwei Todesfälle durch Stromschlag verzeichnet. In beiden Fällen betraf dies Elektriker, die in den betreffenden Einrichtungen Wartungsarbeiten durchführten. In Folge dieser schwerwiegenden Vorfälle haben wir sofort Maßnahmen ergriffen, um zu verhindern, dass sich solche Vorfälle in unserer direkten Beschaffungskette wiederholen. Dazu gehörte die Durchführung einer Reihe neuer Schulungen zur elektrischen Sicherheit für Beschäftigte und Wartungspersonal in den Fabriken. Außerdem haben wir ein Schulungsprogramm zur elektrischen Sicherheit für unsere internen Sourcing-Teams gestartet, um sie in die Lage zu versetzen, die Verbesserung der elektrischen Sicherheit in den Zuliefererbetrieben voranzutreiben und zu unterstützen. Beide Maßnahmen werden 2024 fortgesetzt.

#### **Beschreiben Sie, welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen im Rahmen der entsprechenden Folgekonzepte zur Beendigung und Minimierung getroffen wurden**

Bei der Auswahl und Festlegung der Maßnahmen wird berücksichtigt, wie schwerwiegend die festgestellten Verstöße sind und welche Maßnahmen erforderlich sind, um das beste Ergebnis für die betroffenen Beschäftigten oder Communities vor Ort zu erzielen.

Wenn Zulieferer unsere Arbeitsplatzstandards nicht einhalten, wenden wir die in unseren Durchsetzungsrichtlinien beschriebenen Sanktionen und Abhilfemaßnahmen an:

- Beendigung des Herstellerrahmenvertrags
- Aufforderung zur Produktionseinstellung
- Untersuchungen durch Dritte
- Schriftliche Verwarnungen
- Überprüfung der Auftragsvergabe
- Beauftragung von Sonderprojekten zur Behebung spezifischer Compliance-Problemen

Der Ansatz der konsequenten, aber fairen Durchsetzung beruht auf den folgenden Grundsätzen:

- Verhältnismäßigkeit bei der Anwendung der Standards und bei der Gewährleistung ihrer Einhaltung.
- Flexibilität in der Vorgehensweise gegenüber allen Zulieferern und in allen Regionen.
- Transparenz in Bezug auf die Arbeitsweise von adidas und die Umsetzung der adidas Arbeitsplatzstandards, d. h. klare Informationen darüber, was die Zulieferer von uns erwarten können und was wir im Gegenzug von ihnen erwarten.
- Angemessene Zielsetzungen für die Empfänger von Sanktionen oder anderen Durchsetzungsmaßnahmen.

Die Beendigung einer Geschäftsbeziehung ist das letzte Mittel und sollte nur nach vollständiger Abwägung aller Konsequenzen, insbesondere der negativen Auswirkungen auf die Beschäftigten, erfolgen.

Die Durchsetzungsrichtlinie - 'Enforcement Guideline' - ist in englischer Sprachversion auf unserer Website abrufbar:  
[adidas-group.com/en/sustainability/transparency/policies](https://adidas-group.com/en/sustainability/transparency/policies).

#### **Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.**

Die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen wird mittels systematischer Abverfolgung aller Compliance-Verstöße überprüft, die an den Produktionsstandorten der Zulieferer festgestellt wurden. Von unseren Herstellern wird erwartet, dass sie identifizierte Missstände innerhalb eines bestimmten Zeitrahmens beheben. Während in vielen Fällen die eigentlichen Probleme bereits tatsächlich gelöst sind, besteht unser Ansatz darin, diese in unseren Systemen nur dann als 'abgeschlossen' zu registrieren, wenn ein entsprechender Nachweis vorliegt und wir bestätigen konnten, dass die ergriffenen Abhilfemaßnahmen nachhaltig und ausreichend sind, um ein erneutes Auftreten zu vermeiden.

#### **Haben die Abhilfemaßnahmen zur Beendigung der Verletzung geführt?**

- Teilweise

**Erläutern Sie.**

Aufgrund unserer kontinuierlichen Überwachung der Produktionsstätten von Zulieferern, einschließlich der Bewertung neu vorgeschlagener Zulieferer, werden wir vermutlich auch weiterhin Verstöße gegen unsere Arbeitsplatzstandards aufdecken. Bei einzelnen Zulieferern verfolgen wir im Rahmen des oben beschriebenen Prozesses die Anwendung von Abhilfemaßnahmen und deren Wirksamkeit bei der Verhinderung eines erneuten Verstoßes. In Fällen, in denen ein direkter Zulieferer nicht in der Lage ist, einen Verstoß innerhalb eines angemessenen Zeitrahmens zu beheben, wenden wir das in unseren Durchsetzungsrichtlinien beschriebene Verfahren an.

**Haben Sie analysiert, inwieweit die identifizierte Verletzung ein Hinweis auf eine mögliche Anpassung/Ergänzung bestehender Präventionsmaßnahmen ist? Beschreiben Sie den Prozess, die Ergebnisse und Auswirkungen.**

Ja.

Wir wissen, wie wichtig all jene Informationen sind, die wir durch regelmäßige Audits bei Zulieferern zu deren Fähigkeit, faire, sichere und umweltverträgliche Arbeitsplatzbedingungen zu schaffen, erhalten, sowie jene Informationen, die über unsere Beschwerdekanäle eingehen. Diese Informationen werden ausgewertet und genutzt, um die Wirksamkeit bestehender Präventionsmaßnahmen zu überprüfen und gegebenenfalls Verbesserungen unserer eigenen Praktiken, Präventions- oder Abhilfemaßnahmen zu implementieren.

Nachdem wir, wie bereits beschrieben, im Jahr 2023 zwei sehr ähnliche tödliche Unfälle in der direkten Beschaffungskette registriert haben, entwickeln wir weiterhin Maßnahmen zur Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitspraktiken bei unseren direkten Zulieferern. Dazu gehört auch die Weiterentwicklung unseres Schulungsangebots für Beschäftigte und Fabrikwartungspersonal, insbesondere im Bereich der elektrischen Sicherheit. Im Jahr 2024 werden wir außerdem das pakistanische Programm des Internationalen Abkommens für Gebäude- und Feuersicherheit in der Bekleidungsindustrie, 'International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry' - kurz: 'Pakistan Accord' - auch weiterhin finanziell unterstützen. Damit werden wir die Sicherheitsinspektionen und Schulungsinitiativen des Abkommens auf die Zulieferer von adidas in Pakistan ausweiten.

## **C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen**

### **C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern**

**Sofern es für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern gab, die nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums beendet werden konnten:**

**Beschreiben Sie die Fälle, in denen Verletzungen nicht beendet werden konnten.**

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Sofern es für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern gab, die nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums beendet werden konnten:

**Beschreiben Sie, welche langfristigen Abhilfemaßnahmen ergriffen wurden, insbesondere welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen im Rahmen der entsprechenden Folgekonzepte zur Beendigung und Minimierung getroffen wurden.**

Im Jahr 2023 gab es keine Fälle, in denen ein direkter Zulieferer nicht in der Lage war, einen Verstoß nach Maßgabe unserer Durchsetzungsrichtlinien zu beheben.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Sofern es für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern gab, die nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums beendet werden konnten:**

**Beschreiben Sie, wie die Wirksamkeit der Abhilfemaßnahmen überprüft wird.**

Die Wirksamkeit dieser langfristigen Abhilfemaßnahmen wird auch im kommenden Jahr überprüft werden, unter anderem durch unsere systematische Nachverfolgung der Behebung aller Compliance-Verstöße, die an den Produktionsstandorten unserer Zulieferer festgestellt wurden.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Sofern es für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern gab, die nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums beendet werden konnten:**

**Beschreiben Sie, wie der konkrete Zeitplan des Konzepts aussieht.**

Auch wenn adidas bestrebt ist, sicherzustellen, dass Verstöße zeitnah - in der Regel innerhalb von drei Monaten - behoben werden, hängt dies von einer Vielzahl von Faktoren ab. Dazu gehören das Ausmaß und die Komplexität des Verstößes, die Einstellung und das Verhalten des Managements des Zulieferers sowie frühere Vorfälle oder Verstöße gegen die adidas-Arbeitsplatzstandards. Unabhängig davon wird sich adidas immer danach richten, was für die betroffenen Beschäftigten oder die Communities vor Ort das beste Ergebnis ist. Unser Team stützt sich auf die Leitsätze der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung/OECD für multinationale Unternehmen sowie die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, wenn es darum geht, die uns zur Verfügung stehenden Druckmittel zur Durchsetzung unserer Standards einzusetzen.

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

**Sofern es für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern gab, die nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums beendet werden konnten:**

**Benennen Sie, welche Maßnahmen bei der Erstellung und Umsetzung des Konzepts in Betracht gezogen wurden.**

- Gemeinsame Erarbeitung und Umsetzung eines Plans mit dem Unternehmen, durch das die Verletzung verursacht wird
- Zusammenschluss mit anderen Unternehmen im Rahmen von Brancheninitiativen und Branchenstandards

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C2. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei unmittelbaren Zulieferern

Sofern es für den Berichtszeitraum Verletzungen bei unmittelbaren Zulieferern gab, die nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums beendet werden konnten:

In wie vielen Fällen wurde aufgrund der Verletzungen die Geschäftsbeziehung zu einem oder mehreren unmittelbaren Zulieferern abgebrochen?

0

## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

**Wurden im Berichtszeitraum Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Ja

**Beschreiben Sie, auf welcher Basis die festgestellten Verletzungen gewichtet & priorisiert wurden und welche Abwägungen dabei getroffen worden sind.**

Wie bei unseren direkten Zulieferern werden auch in unserer indirekten Beschaffungskette festgestellte Verstöße nach Schweregrad und unseren Kategorien Nulltoleranz- und Grenzfälle gewichtet und priorisiert.

**Beschreiben Sie, welche Abhilfemaßnahmen ggfs. ergriffen wurden, und insbesondere welche Abwägungen in Bezug auf die Auswahl und Gestaltung von Maßnahmen im Rahmen der entsprechenden Konzepte zur Beendigung und Minimierung getroffen wurden.**

Wie bei den direkten Zulieferern sorgen wir bei Feststellungen oder Hinweisen auf Verstöße, die durch Audits, Beschwerden Dritter oder andere Quellen ausgelöst werden, für eine rasche Weiterverfolgung mittels eingehender Untersuchungen, um festzustellen, ob tatsächlich Verstöße vorliegen und um mögliche Abhilfemaßnahmen zu ermitteln.

Im Jahr 2023 konzentrierten sich die festgestellten Verstöße auf T2- und T3-Zulieferer und betrafen Mängel in den Bereichen Arbeitssicherheit, Lohnzahlung und Überstunden. In diesen Fällen wurden der Schwere der Probleme entsprechende Pläne für Abhilfemaßnahmen und Fristen für die Behebung entwickelt, wobei die Fortschritte der Zulieferer bei der Umsetzung kontinuierlich bis zum Schluss verfolgt werden.

**In welchen Themen wurden Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern festgestellt?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

#### Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren

**Geben Sie die Anzahl an**

95

#### Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

**Geben Sie die Anzahl an**



## C. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen

### C3. Feststellung von Verletzungen und Abhilfemaßnahmen bei mittelbaren Zulieferern

**Sofern Verletzungen bei mittelbaren Zulieferern nicht innerhalb eines absehbaren Zeitraums trotz entsprechender Konzepte verhindert, beendet oder minimiert werden konnten:**

**Beschreiben Sie Ihre weiteren Maßnahmen.**

Bei Zulieferern, mit denen wir keine direkte vertragliche Beziehung haben, bei denen wir jedoch einen Verstoß gegen unsere Arbeitsplatzstandards feststellen, setzen wir Informationsschreiben als Durchsetzungsmaßnahme ein. In diesen Schreiben werden die betreffenden indirekten Zulieferer auf das Risiko hingewiesen, dass ihre Geschäftsbeziehung mit den direkten Zulieferern von adidas gefährdet ist, wenn nicht rechtzeitig Abhilfe geschaffen wird. Im Jahr 2023 wurden zwei solcher Schreiben an T2-Zulieferer verschickt, nachdem sich deren Management nicht dazu verpflichtet hatte, unsere Anforderungen zu erfüllen.

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**In welcher Form wurde für den Berichtszeitraum ein Beschwerdeverfahren angeboten?**

- Unternehmenseigenes Beschwerdeverfahren
- Beteiligung an einem Verfahren
- Kombination aus eigenem und externen Verfahren

**Beschreiben Sie das unternehmenseigene Verfahren und/oder das Verfahren an dem sich Ihr Unternehmen beteiligt.**

Wir verpflichten uns dazu, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die wir verursacht oder zu denen wir beigetragen haben, zu beheben oder zu deren Behebung beizutragen. Wir bemühen uns weiter, eine Milderung oder Behebung von solchen möglichen negativen Auswirkungen zu fördern oder daran mitzuwirken, wenn wir durch unsere Geschäftsbeziehungen damit in Verbindung gebracht werden. Ergänzend zu unseren Sorgfaltspflichtprozessen haben wir eine Reihe von Beschwerdekäufen eingerichtet, um sicherzustellen, dass wir den betroffenen Parteien einen angemessenen Zugang zu Abhilfemaßnahmen bieten.

Für unsere eigenen Mitarbeiter haben wir ein modernes Beschwerdeverfahren zur Einhaltung unserer Compliance-Vorgaben und des adidas 'Fair Play'-Verhaltenskodex eingerichtet, das allen Mitarbeitern und Geschäftspartnern die Möglichkeit bietet, potenzielle Verstöße gegen den adidas 'Fair Play'-Verhaltenskodex von adidas und andere adidas-Richtlinien zu melden.

Darüber hinaus bietet unser 2014 eingerichteter externer Beschwerdemechanismus einen Kommunikationsweg für die Meldung potenzieller oder tatsächlicher Menschenrechts- oder Umweltschäden im Zusammenhang mit den Tätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen von adidas. Er steht allen Personen oder Organisationen offen, die direkt von einem Problem betroffen sind, sowie allen Organisationen, die direkt betroffene Personen oder Communities vertreten. Dieses Beschwerdesystem entspricht den Anforderungen des LkSG und wurde der BAFA bereits in der Antwort auf ein Auskunftersuchen im Jahr 2023 vorgestellt und von dieser validiert.

Darüber hinaus steht es Einzelpersonen oder Organisationen frei, andere unabhängige Kanäle zu nutzen, um Beschwerden einzureichen. adidas ist Gründungsmitglied der Fair Labor Association - 'FLA' -, einer gemeinnützigen Vereinigung von Universitäten, Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen, die sich zur Einhaltung nationaler und internationaler Arbeitsgesetze und -standards verpflichtet haben. Die FLA hat ein Beschwerdeverfahren eingerichtet, das Einzelpersonen und Organisationen ermöglicht, Verstöße gegen Arbeitsrechte in Unternehmen zu melden. Dieses Verfahren dient als Ergänzung für Fälle, in denen die unternehmenseigenen Beschwerdeverfahren keine Abhilfe schaffen können. Weitere Informationen finden Sie unter

folgendem Link: [fairlabor.org/accountability/fair-labor-investigations/](https://fairlabor.org/accountability/fair-labor-investigations/)

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**Welche potenziell Beteiligten haben Zugang zu dem Beschwerdeverfahren?**

- Eigene Arbeitnehmer
- Gemeinschaften in der Nähe von eigenen Standorten
- Arbeitnehmer bei Zulieferern
- Externe Stakeholder wie NGOs, Gewerkschaften, etc

**Wie wird der Zugang zum Beschwerdeverfahren für die verschiedenen Gruppen von potenziell Beteiligten sichergestellt?**

- Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform
- Informationen zur Erreichbarkeit
- Informationen zur Zuständigkeit
- Informationen zum Prozess
- Sämtliche Informationen sind klar und verständlich
- Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich

#### Öffentlich zugängliche Verfahrensordnung in Textform

**Optional: Beschreiben Sie.**

Die Verfahrensordnung ist auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht.

<https://www.adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/soziale-auswirkungen/menschenrechte>

[https://res.cloudinary.com/confirmed-web/raw/upload/v1706019874/adidas-group/sustainability/human-rights/adidas\\_verfahrensordnung\\_fur\\_menschenrechtliche\\_und\\_umweltbezogene\\_risiken\\_irde95.pdf](https://res.cloudinary.com/confirmed-web/raw/upload/v1706019874/adidas-group/sustainability/human-rights/adidas_verfahrensordnung_fur_menschenrechtliche_und_umweltbezogene_risiken_irde95.pdf)

#### Informationen zur Erreichbarkeit

**Optional: Beschreiben Sie.**

Die Verfahrensordnung ist auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht.

#### Informationen zur Zuständigkeit

**Optional: Beschreiben Sie.**

Details zu Zuständigkeiten sind ausgewiesen in der Verfahrensordnung, Seite 2f.

**Informationen zum Prozess**

**Optional: Beschreiben Sie.**

Der Prozess ist ausführlich auf der Unternehmenswebsite beschrieben.

**Sämtliche Informationen sind klar und verständlich**

**Optional: Beschreiben Sie.**

Zusätzlich zur Verfahrensordnung stellt das Unternehmen eine zweiseitige Zusammenfassung zur Verfügung.

**Sämtliche Informationen sind öffentlich zugänglich**

**Optional: Beschreiben Sie.**

Sämtliche Informationen sind auf der Unternehmenswebsite abrufbar.

## D. Beschwerdeverfahren

### D1. Einrichtung oder Beteiligung an einem Beschwerdeverfahren

**War die Verfahrensordnung für den Berichtszeitraum öffentlich verfügbar?**

Datei wurde hochgeladen

**Zur Verfahrensordnung:**

<https://www.adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/soziale-auswirkungen/menschenrechte>

[https://res.cloudinary.com/confirmed-web/raw/upload/v1706019874/adidas-group/sustainability/human-rights/adidas\\_verfahrensordnung\\_fur\\_menschenrechtliche\\_und\\_umweltbezogene\\_risiken\\_irde95.pdf](https://res.cloudinary.com/confirmed-web/raw/upload/v1706019874/adidas-group/sustainability/human-rights/adidas_verfahrensordnung_fur_menschenrechtliche_und_umweltbezogene_risiken_irde95.pdf)

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Geben Sie die für das Verfahren zuständigen Person(en) und deren Funktion(en) an.**

Dr. Jan Heinemann: Chefsyndikus, Chief Compliance Officer und Menschenrechtsbeauftragter - 'Human Rights Officer'

**Es wird bestätigt, dass die in § 8 Abs. 3 LkSG enthaltenen Kriterien für die Zuständigen erfüllt sind, d. h. dass diese die Gewähr für unparteiisches Handeln bieten, unabhängig und an Weisungen nicht gebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet sind**

- Bestätigt

## D. Beschwerdeverfahren

### D2. Anforderungen an das Beschwerdeverfahren

**Es wird bestätigt, dass für den Berichtszeitraum Vorkehrungen getroffen wurden, um potenziell Beteiligte vor Benachteiligung oder Bestrafung aufgrund einer Beschwerde zu schützen.**

- Bestätigt

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere wie das Beschwerdeverfahren die Vertraulichkeit der Identität von Hinweisgebenden gewährleistet.**

Für eigene Mitarbeiter regelt das 'Fair-Play'-Beschwerdeverfahren, das im Einklang mit der EU-Richtlinie für Hinweisgeber steht, unter anderem Vertraulichkeit und Nichtvergeltung. Auch unser 2014 für externe Dritte eingeführtes Verfahren für Menschenrechts- und Umweltbeschwerden behandelt alle eingehenden Beschwerden vertraulich, und wir halten uns auch hier strikt an unsere langjährige Praxis der Nichtvergeltung und Nichteinmischung, die in unseren Arbeitsplatzstandards verankert ist.

**Beschreiben Sie, welche Vorkehrungen getroffen wurden, insbesondere durch welche weiteren Maßnahmen Hinweisgebende geschützt werden.**

adidas ist sich des Risikos von Vergeltungsmaßnahmen bewusst, dem Beschäftigte, die sich über ihre Arbeitsbedingungen beschweren, oder Einzelpersonen ausgesetzt sind, die Probleme im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschäden ansprechen. adidas schützt Beschwerdeführer vor Vergeltungsmaßnahmen aufgrund einer eingereichten Beschwerde durch unsere Nicht-Vergeltungsrichtlinie, die auch in unsere Verfahrensordnung eingebunden ist:

"... adidas verbietet jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben eine Beschwerde bei adidas eingereicht haben. Dabei ist es unerheblich, ob die Beschwerde sich als begründet oder unbegründet herausstellt. Fühlt sich eine natürliche Person oder Organisation Vergeltungsmaßnahmen aufgrund einer eingereichten Beschwerde ausgesetzt war, sollte sie sich unverzüglich mit ihrem Ansprechpartner des Beschwerdeverfahrens in Verbindung setzen und ihm die Einzelheiten des Vorfalls mitteilen. adidas wird die Situation untersuchen und gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen ergreifen. Dies kann z. B. Abmahnung eines Geschäftspartners sein, wenn sich herausstellt, dass dieser Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Arbeitnehmer oder einen Arbeitnehmervertreter ergriffen hat. Auch kann die Einlegung gerichtlicher oder außergerichtlicher Rechtsbehelfe sowie das Einschalten einer Behörde erforderlich werden. Da Vergeltungsmaßnahmen in verschiedenen Formen auftreten können - Verlust des Arbeitsplatzes, Degradierung, unfreiwillige Versetzung, Belästigung, Einschüchterung, usw. -, suchen wir stets nach einer für den Einzelfall angemessenen Lösung...."

## D. Beschwerdeverfahren

### D3. Umsetzung des Beschwerdeverfahrens

**Sind im Berichtszeitraum über das Beschwerdeverfahren Hinweise eingegangen?**

- Ja

**Führen Sie zu Anzahl, Inhalt, Dauer und Ergebnis der Verfahren näher aus.**

Im Rahmen des externen Beschwerdemechanismus teilen wir jedes Jahr über unsere Unternehmenswebsite mit, wie viele Beschwerden von Dritten im Zusammenhang mit Arbeits- oder Menschenrechtsverletzungen sowie umweltbezogene Risiken bei uns eingegangen sind und welchen Status diese Beschwerden haben - d. h. ob sie untersucht werden, ob sie erfolgreich gelöst wurden usw..

Im Jahr 2023 wurden die meisten dieser Beschwerden von Gewerkschaften, Arbeitsrechts- und Menschenrechtsgruppen eingereicht. Häufig wurden solche Beschwerden auch direkt bei den Zulieferern vorgebracht oder durch Kampagnen oder sonstige Veröffentlichungen in den Medien bekannt gemacht.

Weitere Informationen und Details zu eingegangenen Beschwerden finden Sie unter folgendem Link: [adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/soziale-auswirkungen/menschenrechte](https://adidas-group.com/de/nachhaltigkeit/soziale-auswirkungen/menschenrechte)

Im Jahr 2023 bearbeiteten wir insgesamt 21 Fälle, die adidas über den Beschwerdemechanismus für Dritte vorgelegt wurden. Davon waren 11 neue Fälle, die im Jahr 2023 eingingen, und 10 Fälle, die in früheren Berichtszeiträumen eingegangen waren und bis zum Berichtszeitraum, der am 31. Dezember 2022 endete, noch nicht abgeschlossen waren. Insgesamt wurden 14 Fälle im Jahr 2023 erfolgreich abgeschlossen, 7 Fälle sind offen, da weitere Maßnahmen oder Lösungen noch ausstehen. Die Mehrzahl der Fälle betraf die Bereiche Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen sowie Vergütung und Sozialleistungen. Es gab keine Fälle in Bezug auf Zwangs- oder Kinderarbeit.

**Zu welchen Themen sind Beschwerden eingegangen?**

- Missachtung von Arbeitsschutz und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren
- Missachtung der Koalitionsfreiheit - Vereinigungsfreiheit & Recht auf Kollektivverhandlungen
- Verbot der Ungleichbehandlung in Beschäftigung
- Verbot des Vorenthaltens eines angemessenen Lohns

**Beschreiben Sie, welche Schlussfolgerungen aus den eingegangenen Beschwerden/Hinweisen gezogen wurden und inwieweit diese Erkenntnisse zu Anpassungen im Risikomanagement**

**geführt haben.**

Wir sind uns bewusst, wie wichtig die über unsere Beschwerdekanäle eingegangenen Informationen für die Einhaltung unserer Sorgfaltsprozesse sowie die Entwicklung und Unterstützung wirksamer Abhilfemaßnahmen sind. Soweit möglich, nutzen wir diese Informationen und die Erfahrungen, die wir im Zusammenhang mit eingegangenen Beschwerden gesammelt haben, um die Effektivität dieser Verfahren zu überprüfen und ggf. zu verbessern sowie die unserer eigenen Geschäftspraktiken und Präventions- oder Abhilfemaßnahmen weiterzuentwickeln. Bei gewerkschaftlichen Konflikten und Fragen der Vereinigungsfreiheit suchen wir beispielsweise einen offenen Dialog mit der betroffenen Partei und dem jeweiligen Zulieferer. Ein solcher Dialog kann auch einher gehen mit der Inanspruchnahme eines unabhängigen Schlichtungsverfahrens oder der einvernehmlichen Einsetzung eines unabhängigen Schiedsrichters.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existiert ein Prozess, das Risikomanagement übergreifend auf seine Angemessenheit und Wirksamkeit hin zu überprüfen?**

**In welchen nachfolgenden Bereichen des Risikomanagements wird auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft?**

- Ressourcen & Expertise
- Prozess der Risikoanalyse und Priorisierung
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren
- Dokumentation

**Beschreiben Sie, wie diese Prüfung für den jeweiligen Bereich durchgeführt wird und zu welchen Ergebnissen sie – insbesondere in Bezug auf die priorisierten Risiken - geführt hat.**

adidas hat sich zu Transparenz und unabhängiger Überprüfung verpflichtet, um unser Programm zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht weiterzuentwickeln und zu verbessern. Unser Programm zur Einhaltung der Menschenrechte wird von der FLA jedes Jahr unabhängig überprüft. Die Bewertung durch die FLA ist ein strenger Prozess, bei dem die Systeme der Unternehmen zum Schutz der Beschäftigten in den globalen Beschaffungsketten evaluiert werden. adidas wurde also Folge dieser Bewertungen 2005 erstmals von der FLA akkreditiert und seitdem drei weitere Male in Folge re-akkreditiert. Bei der jüngsten Bewertung, die für das Jahr 2022-23 gilt, erhielt adidas eine Bewertung von 100 % und gilt demnach als Top-Performer in seiner Branche.

Wir nutzen auch externe Benchmarks, um die Qualität und Ausmaß unserer Transparenz in Bezug auf Menschenrechte und moderne Sklaverei zu überprüfen. Wir wurden häufig mit Spitzenplatzierungen im 'Corporate Human Rights Benchmark' und 'KnowTheChain' ausgezeichnet, die unsere Bemühungen im Umgang mit den Menschenrechten an unseren eigenen Standorten sowie zur Abschaffung von Zwangsarbeit, Menschenhandel und Kinderarbeit in unserer Beschaffungskette würdigen.

Beim 2023 KnowTheChain Benchmark, der die Maßnahmen von Unternehmen zur Bekämpfung von Zwangsarbeit in ihrer Beschaffungskette bewertet, belegt adidas den dritten Platz von insgesamt 65 Bekleidungs- und Schuhunternehmen. Beim 2023 Corporate Human Rights Benchmark, der die Richtlinien, Prozesse und Praktiken von Unternehmen in Bezug auf Menschenrechte und die Reaktion auf schwerwiegende Vorwürfe bewertet, belegt adidas den achten Platz unter allen teilnehmenden Bekleidungsunternehmen. Wir sind eines von nur zwei Bekleidungsunternehmen weltweit, das die Ergebnisse unserer Beschwerdeverfahren und die aufgrund der eingegangenen Beschwerden vorgenommenen Änderungen an unserem

Menschenrechtsmanagementsystem offenlegt.

## E. Überprüfung des Risikomanagements

**Existieren Prozesse bzw. Maßnahmen, mit denen sichergestellt wird, dass bei der Errichtung und Umsetzung des Risikomanagements die Interessen Ihrer Beschäftigten, der Beschäftigten innerhalb Ihrer Lieferketten und derjenigen, die in sonstiger Weise durch das wirtschaftliche Handeln Ihres Unternehmens oder durch das wirtschaftliche Handeln eines Unternehmens in Ihren Lieferketten in einer geschützten Rechtsposition unmittelbar betroffen sein können, angemessen berücksichtigt werden?**

**In welchen Bereichen des Risikomanagements existieren Prozesse bzw. Maßnahmen um die Interessen der potenziell Betroffenen zu berücksichtigen?**

- Ressourcen & Expertise
- Präventionsmaßnahmen
- Abhilfemaßnahmen
- Beschwerdeverfahren

**Beschreiben Sie die Prozesse bzw. Maßnahmen für den jeweiligen Bereich des Risikomanagements.**

Der offene Umgang mit Stakeholdern und die Schaffung von mehr Transparenz stehen seit langem im Mittelpunkt unserer Bemühungen. Gleiches gilt für das Einholen und ggf.

Berücksichtigen von Feedback und sonstigen Anliegen unserer Stakeholder. Dies ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Sorgfaltspflichtprüfungen in Bezug auf Menschenrechte und Umweltauswirkungen sowie unserer sozialen und ökologischen Strategien und Pläne. Unsere Stakeholder sind alle Personen oder Organisationen, die von unseren Aktivitäten betroffen sind, einschließlich unsere Mitarbeiter, Zulieferer und deren Beschäftigte, Kunden, Investoren, Medien, Regierungen und Nichtregierungsorganisationen/NGOs.

Wir verfügen über Richtlinien, die die wichtigsten Grundsätze für die Entwicklung von Stakeholderbeziehungen festlegen und die verschiedenen Formen des Stakeholder-Dialogs detailliert beschreiben. adidas ist Mitglied in einer Reihe von Branchenverbänden, Multi-Stakeholder-Organisationen und gemeinnützigen Initiativen. Durch diese Mitgliedschaften arbeiten wir eng mit führenden Unternehmen aus verschiedenen Branchen zusammen, um nachhaltige Geschäftsansätze zu entwickeln sowie soziale und ökologische Themen auf globaler, regionaler und lokaler Ebene zu diskutieren.

Wir setzen auf Kooperationen und Partnerschaften, um systemische Veränderungen in unserer Branche anzustoßen und beispielsweise die Treibhausgasbilanz innerhalb der Beschaffungskette unserer Branche zu verringern, Verfahren zum Chemikalienmanagement zu fördern oder Sozial- und Umweltstandards in der Beschaffungskette von Textilien und Schuhen zu verbessern. Darüber hinaus fördern wir das Bewusstsein für und die Einhaltung von gesetzlichen

Bestimmungen im Zusammenhang mit dem Management von Fabriken einschließlich der dort beschäftigten Mitarbeiter, 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. Dadurch soll etwa sichergestellt werden, dass die Arbeitsrechte von ausländischen Beschäftigten und Wanderarbeiter\*innen in der Beschaffungskette von adidas eingehalten werden.