

Factsheet: Fortschritte unserer Maßnahmen zu ‚Creating Lasting Change Now‘

‚Creating Lasting Change Now‘ definiert bei adidas seit 2020 messbare Ziele, um Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion auf interner und externer Ebene zu fördern. Ziel ist es, der Verantwortung des Unternehmens gerecht zu werden und mehr Transparenz gegenüber den Beschäftigten zu schaffen. Das folgende Update gibt einen Überblick über Maßnahmen des Unternehmens in Sachen Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion im Bereich Talentförderung sowie in den Communitys und enthält Daten zu unseren Zielen im Bereich Recruiting, Repräsentation sowie Talent-Nachwuchs.

- **INKLUSIVER EINSTELLUNGSPROZESS:** Um in unserer Belegschaft Angehörige aus verschiedenen Communitys, in denen wir leben und arbeiten, zu repräsentieren, haben wir uns 2020 zum Ziel gesetzt, den Anteil Schwarzer Mitarbeiter*innen sowie von Mitarbeiter*innen lateinamerikanischer Herkunft in den USA bis 2025 zu verdoppeln und zwischen **20 bis 23 Prozent** der Stellen in Unternehmensfunktionen und **12 Prozent** in Führungspositionen (ab Director-Ebene) entsprechend zu besetzen. Zu diesem Zeitpunkt betrug der Anteil Schwarzer Mitarbeiter*innen sowie von Mitarbeiter*innen mit lateinamerikanischer Herkunft in Unternehmensfunktionen **12 Prozent** und in Führungspositionen **7 Prozent**. Zum Ende des ersten Quartals 2022 haben wir bereits **16 Prozent (+4 Prozent)** der Unternehmensfunktionen und **10 Prozent (+3 Prozent)** der Führungspositionen mit Schwarzen Mitarbeiter*innen sowie von Mitarbeiter*innen mit lateinamerikanischer Herkunft besetzt. Der erzielte Fortschritt resultiert aus inklusiveren Einstellungsprozessen mit einer vielfältigen Auswahl an Bewerber*innen und speziell für Inklusion ausgebildeten Personalverantwortlichen. Dazu kam die Teilnahme aller Beschäftigten an der Initiative ‚Creating Lasting Change Now: United Against Racism‘.
- **INKLUSIVE NACHSWUCHSPROGRAMME:** Um den Talent-Nachwuchs von adidas noch vielfältiger zu gestalten, haben wir die HBCU-Strategie, eine interne Partnerschaft mit BeyGOOD x Ivy Park und einen inklusiveren Einstellungsprozess etabliert. Dadurch wurden 2022 über 93 Prozent aller Praktikumsplätze in Nordamerika mit Talenten besetzt, die Minderheiten repräsentieren.
- **INKLUSIVE INITIATIVEN FÜR PRAKTIKANT*INNEN:** Wir haben das ‚adidas Unlimited Internship Program‘ in der nordamerikanischen Firmenzentrale in Portland, Oregon, als Pilotprojekt umgesetzt, um den Weg für Talente mit vielfältigen Hintergründen zu ebnen. Das Programm ermöglicht Retail-Mitarbeiter*innen leichter in Unternehmensfunktionen zu wechseln. 90 Prozent der Praktikant*innen wurden in



Unternehmensfunktionen übernommen. Das Programm wird als nächstes in Kanada und Europa umgesetzt.

- **FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN:** Im Rahmen unserer Mitarbeitenden- und „Own the Game“-Strategien zur Verankerung von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion in der Führungsebene hat sich adidas dazu verpflichtet, den Anteil von Frauen in Führungspositionen (ab Director-Ebene) bis 2025 weltweit auf über 40 Prozent zu erhöhen. Zum Ende des Jahres 2021 belief sich der Anteil bei adidas auf 37 Prozent.

SCHAFFEN EINER VON INKLUSION GEPRÄGTEN KULTUR

Eine Unternehmenskultur zu schaffen, die Gleichstellung, Inklusion und Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden sicherstellt, hat für adidas oberste Priorität.

- Der Punkt ‚**Gleichstellung**‘ wurde 2021 zusätzlich zu den Themen Vielfalt und Inklusion aufgenommen. Wir sind uns bewusst, dass es in der Vergangenheit ungleiche Bedingungen für benachteiligte Gruppen gab. Daher wollen wir Vorurteile abbauen und gleiche Bedingungen für alle unsere Mitarbeiter*innen schaffen und ihnen ungeachtet ihrer Verschiedenheit und Intersektionalität ein bestmögliches Arbeitsumfeld bieten. Sie sollen konsequent und fair gefördert, gewürdigt und für ihre Leistungen belohnt werden.
- **Vanessa Abrahams-John** wurde zur neuen **Senior Vice President of Diversity, Equity & Inclusion** ernannt, um die Maßnahmen zur Förderung von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (DEI) innerhalb des Unternehmens voranzutreiben.
- Im Rahmen des Weiterbildungsprogramms ‚**Creating a Culture of Inclusion**‘ setzten sich alle Mitarbeiter*innen weltweit verpflichtend mit Themen wie Dimensionen von Vielfalt, unbewussten Vorurteilen, Privilegien und Mikroaggressionen auseinander.
- Die Funktion ‚**Employee Relations**‘ wurde global ausgeweitet, um einen einheitlichen Umgang mit den Anliegen unserer Mitarbeiter*innen zu ermöglichen und mehr Verantwortung in der Unternehmenskultur zu fördern. Das Unternehmen ernannte kürzlich einen Vice President of Employee Relations, der diese Bemühungen überwacht.
- Weiterqualifizierung ausgewählter ‚HR Business Partner‘ in verschiedenen Märkten durch ein **Training ‚Workplace Investigations‘** unter Leitung einer externen Beratung.
- Überarbeitung des **Handbuchs für Beschäftigte in den USA** zum Thema ‚United Against Racism‘, um eine von Inklusion geprägte Kultur zu schaffen. Die Überarbeitung umfasst auch die konsequente Nutzung geschlechtsneutraler Pronomen. adidas wird das Handbuch für Mitarbeiter*innen jährlich aktualisieren.
- Wir haben ‚**Juneteenth**‘ am 14. Juni unternehmensweit gefeiert. adidas Führungskräfte der ‚Progressive Soles and United Voices‘ Employee Resource Groups haben gemeinsam mit dem Team von ‚United Against Racism‘ virtuelle Veranstaltungen organisiert. Ziel war es, über die Geschichte von Juneteenth zu informieren und die

adidas

Verdienste Schwarzer Communitys zu würdigen. ‚Juneteenth‘ ist ein bezahlter Urlaubstag für alle adidas Beschäftigten in den USA. Da der 19. Juni in diesem Jahr auf einen Sonntag fällt, werden die Mitarbeitenden ‚Juneteenth‘ einen Urlaubstag am Montag, den 20. Juni erhalten.

- Von 2021 bis 2022 wurden weltweit Aktionen zum Thema Vielfalt umgesetzt, wie **der Internationale Frauentag, der Black History Month, der National Hispanic Heritage Month, der Internationale Tag der Menschen mit Behinderung, die Mental Health Week sowie Ramadan und Eid al-Fitr**.
- Gemeinsam mit dem queeren Künstler Kris Andrew Small feiern wir im Juni 2022 den ‚**Pride Month**‘ mit einer Capsule-Kollektion, die vom Stonewall-Aufstand von 1969 inspiriert ist und den Stimmen der LGBTQIA+ Community mehr Gehör verschaffen soll. Die adidas Partner Athlete Ally und Stonewall haben sich ebenfalls zusammengetan, um die Menschen zu würdigen, die unsere Gesellschaft mit ihrer ‚Impossible is Nothing‘-Mentalität vorantreiben.
- Unser ‚**Global Day of Inclusion**‘ von 2020 wurde im September 2021 zu einer ‚**Global Week of Inclusion**‘ erweitert. Mit der einwöchigen Veranstaltung haben wir weiter daran gearbeitet, eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der sich jede einzelne Person zugehörig fühlt und die Mitarbeiter*innen den notwendigen Wandel vorantreiben. Aktuell bereitet das Unternehmen die nächste ‚Global Week of Inclusion‘ im Oktober 2022 vor.
- Wir sind eine Partnerschaft mit dem **Business Disability Forum** eingegangen, um Leitlinien für eine inklusive Kultur und einen inklusiven Arbeitsplatz für Menschen mit Behinderung zu schaffen.
- Wir haben zehn einstündige **globale Veranstaltungen „Inclusivitea“** mit externen Gästen organisiert, die über ihre Erfahrungen berichten, wie man eine Kultur der Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion in unterschiedlichen Arbeitsumfeldern schafft.

UNSER TEAM

adidas überarbeitet seine globalen Einstellungs-, Talentmanagement- und Personalentwicklungsprozesse, um im gesamten Unternehmen faire Rekrutierungsverfahren im Sinne der Vielfalt sicherzustellen – durch Abbau möglicher Vorurteile im Einstellungsprozess, angemessene Repräsentation sowie durch Schaffung von mehr Verantwortlichkeit und Kontrollmechanismen.

- Im Rahmen des ‚**Diversity Dimension Data Project**‘ können Beschäftigte freiwillig über eine vollständig anonyme Befragung Daten zum Thema Vielfalt zur Verfügung stellen. Durch dieses Projekt kann das Unternehmen noch mehr über den Anteil von Menschen mit vielfältigen Hintergründen erfahren. Mithilfe dieser datengestützten Einblicke soll eine ganzheitliche DEI-Strategie entwickelt und messbare Ziele gesetzt werden.

adidas

Außerdem soll ein besseres Verständnis für die Bereiche entstehen, in denen Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (DEI) weiterentwickelt werden können.

- In Nordamerika startete eine Partnerschaft mit **Valence**, einer digitalen Community, die sich der Förderung Schwarzer Fachkräfte am Arbeitsplatz verschrieben hat. Ein Mentoring-Programm für aufstrebende Schwarze Führungskräfte unterstützt dabei, die Ziele mithilfe von Coaching, der Community und einem Master-Class-Lehrplan zu erreichen.
- Mit **„Coach’s Coffee“** wurde eine neue Serie eingeführt, an der alle Mitarbeiter*innen teilnehmen können und die vom Senior Leadership Team in Nordamerika umgesetzt wird. Dort kommen Beschäftigte unterschiedlichster Hintergründe zusammen, um Ideen zu teilen, Feedback zu geben und durch Gespräche miteinander in Kontakt zu treten.
- Durch die neue Kampagne **„Betterment Through Learning“** sollen Mitarbeiter*innen von adidas ermutigt und unterstützt werden, eine Mentalität des kontinuierlichen Lernens zu entwickeln. Diese Kampagne wurde entwickelt, um allen denselben Zugang zu Wachstums- und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.
- Ein ausgeweitetes **Bonusprogramm** soll bei allen adidas Mitarbeiter*innen die Kreativität anregen und ein inklusives und vielfältiges Umfeld für alle schaffen. Nebenleistungen bei adidas sind flexibel, umfangreich und so gestaltet, dass sie die Beschäftigten in jeder Lebenslage unterstützen. Die Programme decken unter anderem Freizeit, Finanzen, Familienplanung sowie psychische Gesundheit und Wohlbefinden ab.
- In Nordamerika startete das **„Champions Program“**: Beschäftigte aus verschiedenen Unternehmensbereichen werden intensiv geschult, um Rekrutierungsprozesse zu vereinheitlichen, Schwachstellen zu identifizieren und allen Bewerber*innen einen fairen und gleichberechtigten Einstellungsprozess zu ermöglichen. Die Teilnehmenden der zweiten Welle haben ihr Training nun beendet und sich entsprechendes Wissen angeeignet, um Vorurteile im Bewerbungsprozess abzubauen.
- Es wurden ein **„Interview Skills Training“** und **„Recruiter and Hiring Manager Playbooks“** für die Führungskräfte erstellt, um so einen einheitlichen, gleichberechtigten Bewerbungsprozess zu gewährleisten. Diese Materialien ergänzen eine globale Weiterbildungsserie **„Inclusive Recruitment“** für die Beschäftigten aller Talent Acquisition Teams im gesamten Unternehmen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Identifizierung, Rekrutierung und Bewertung von Top-Talenten mit vielfältigen Hintergründen.
- 2022 wird Talent Acquisition das **„Inclusive Hiring Program“** einführen, das alle im Einstellungsprozess involvierten Führungskräfte in Vorbereitung auf die Bewerbungsgespräche und die Auswahl der Bewerber*innen absolvieren müssen. Das Programm konzentriert sich darauf, unbewusste Vorurteile abzubauen und generell einen inklusiveren Einstellungsprozess zu etablieren.

adidas

- Mit dem ‚**adidas Virtual Café**‘ wurde ein globales Pilotprojekt gestartet, bei dem sich Mitarbeiter*innen untereinander austauschen und ihr globales Netzwerk im Unternehmen über die unterschiedlichsten Unternehmensbereiche, Hierarchieebenen und Standorte hinweg ausbauen können. Ähnlich können sich im **adidas Mentoringprogramm (aMP)** Beschäftigte mit verschiedensten Hintergründen und Erfahrungen austauschen.
- Wir haben im Rahmen unseres virtuellen Weiterbildungsprogramms ‚**People Leader Essentials (PLE)**‘ ein neues Modul entwickelt, in dem Mitarbeiter*innen ihre Führungskompetenz für eine erfolgreiche und inklusive Teamkultur ausbauen können. PLE steht allen Beschäftigten jeder Ebene weltweit offen. Das neue Modul wurde entwickelt, um aktuelle und angehende Führungskräfte als Vorbilder für die Werte und Verhaltensweisen des Unternehmens zu etablieren und dabei eine von Inklusion geprägte Kultur zu schaffen.

COMMUNITYS

Zusätzlich zu den bestehenden Initiativen investiert adidas bis 2025 insgesamt 120 Millionen US-Dollar in die Unterstützung und Förderung Schwarzer Communitys und Communitys mit lateinamerikanischer Herkunft in den USA. Weitere drei Millionen US-Dollar werden in Stipendien investiert.

- Im Rahmen der Partnerschaft mit dem ‚**United Negro College Fund**‘ vergibt adidas im akademischen Jahr 2021-2022 500.000 US-Dollar an 55 Schwarze Student*innen sowie Student*innen mit lateinamerikanischer Herkunft. Die Verlängerung der Stipendien für das akademische Jahr 2022–2023 beginnt in diesem Sommer. adidas verpflichtet sich, bis zum Jahr 2025 insgesamt drei Millionen US-Dollar in Stipendien zu investieren.
- Mit ‚**Cultivate & B.L.O.O.M. (Building Legacies out of Movements)**‘ startete der neunmonatige ‚Social Impact Accelerator‘ für Unternehmen, der sich der Gesundheit, dem Wohlstand und dem Zugang zu Sport in Schwarzen Communitys und Communitys mit lateinamerikanischer Herkunft widmet. adidas spendet 2022 insgesamt eine Million US-Dollar an teilnehmende Organisationen und bietet Programme und Mentoring-Möglichkeiten an, die in Partnerschaft mit Impact Hub und Blavity.org entstanden sind.
- Unterstützung des **Black Ambition Prize** 2022. Seit der Gründung im Jahr 2020 finanziert das Projekt Unternehmen in den Bereichen Konsumgüter und Dienstleistungen, Medien und Unterhaltung, Gesundheitswesen, Technologie und Web 3.0. Black Ambition vergab 2021 34 Zuschüsse in Höhe von 15.000 bis eine Million US-Dollar. Bewerber*innen für 2022 können bis zu eine Million US-Dollar im Rahmen des Black Ambition Prize und 100.000 US-Dollar im Rahmen der HBCU Awards gewinnen sowie Zugang zu Mentoring, Ressourcen und zum Netzwerk von Black Ambition erhalten. 2022 hat sich adidas mit Black Ambition zusammengeschlossen, um eine

adidas

lokale Auszeichnung im US-amerikanischen Inglewood zu verleihen und eine Woche Workshops zum Thema Community, Wachstum und Verbundenheit zu veranstalten, die zeitgleich mit dem Super Bowl stattfindet. adidas hat bis 2025 zehn Millionen US-Dollar zugesagt, um die Mission von Black Ambition weiter voranzutreiben.

- adidas hat sich verpflichtet, bis 2025 Organisationen und Initiativen im Rahmen des **„BeyGOOD“ Partnerprogramms** finanziell zu unterstützen, die sich für Menschen einsetzen, die unverhältnismäßig oft von sozialer und Rassenungerechtigkeit betroffen sind. „BeyGOOD“ und die „National Association for the Advancement of Colored People (NAACP)“ haben gemeinsam den „Black-Owned Small Business Impact Fund“ gegründet, mit dem kleine Unternehmen in Communitys unterstützt werden sollen, die unmittelbar von den jüngsten Ereignissen im Land betroffen sind. 2021 wurden 1,5 Millionen US-Dollar gespendet, um diese Arbeit weiterzuführen. Zudem wurden Maßnahmen ergriffen, um für Communitys, die von den Winterstürmen in Texas und den umliegenden Gebieten betroffen waren, Soforthilfe zu leisten. 2022 unterstützt adidas die Einführung des „adidas x BeyGOOD Internship“. Insgesamt sechs Praktikant*innen nehmen für Ivy Park teil.
- In Partnerschaft mit **Appetite for Change**, einem langjährigen Partner von adidas, der sich dafür engagiert, den Zugang zu frischen Lebensmitteln im US-amerikanischen Minneapolis zu erleichtern, wurde ein virtueller Wellness Retreat entwickelt. Dieser Wellness Retreat, von Alli Simon veranstaltet, diente als Unterstützung für die Communitys von Minneapolis, die erst kürzlich ein Trauma erfahren haben, und bot den Teilnehmenden einen geschützten Raum für Gespräche.
- In Partnerschaft mit **Blavity.org**, einer Community für Kreativität, unterstützt adidas mit dem zweiten Jahrgang des Förderprogramms „Growth Fellowship“ Schwarze Unternehmer*innen. Das „Growth Fellowship“ ging 2021 mit 13 Unternehmen an den Start. Für das Programm 2022 mit Beginn im Juni gingen über 500 Bewerbungen ein.
- Die **„Cornerstone“-Initiative** wurde entwickelt, um den Marktzugang und die Unterstützung für Betriebe im Einzelhandel zu priorisieren, die Schwarze Communitys und Communitys mit lateinamerikanischer Herkunft bedienen. 2021 unterstützte adidas 45 Betriebe im Einzelhandel dabei, mit ihrer Community während „Cultural Heartbeats“ und anderer wichtiger kommerzieller Ereignisse in Kontakt zu treten. adidas wird auch weiterhin Möglichkeiten zum Wissensaustausch bieten und solche Betriebe im Einzelhandel im Laufe des Jahres mit Branchenfachleuten vernetzen.
- Die Beta-Version von **adidas Community** wurde veröffentlicht. Das digitale Netzwerk nutzt Unterhaltung und Bildungsangebote, um der nächsten Generation Möglichkeiten aufzuzeigen und Zugang zu verschaffen. Zusammen mit Expert*innen und Kreativen aus den Bereichen Sport und Wirtschaft wurden Erfahrungen ausgetauscht und Lehrpläne entwickelt.

adidas

- **adidas Legacy**, eine Basketball-Plattform, wurde für benachteiligte Communitys entwickelt. Ziel ist es, die nächste Generation zu vernetzen, zu stärken und zu inspirieren. 30 Schulen in NYC, LA und Chicago machen mit.
- **Sound Labs**, ein Gründungszentrum für Musik und Kunst, möchte Barrieren in kreativen Branchen abbauen und deckt drei Schulen in NYC, LA und Chicago ab. Absolvent*innen von Sound-Labs haben beispielsweise die Musik für Learning Videos in der adidas Community entworfen.
- **S.E.E.D. (School for Experiential Education in Design)** wurde weitergeführt, um neue Talente für die Marke und Branche zu gewinnen. Bei S.E.E.D. handelt es sich um ein zweijähriges Programm in der adidas Brooklyn Creator Farm in Partnerschaft mit der Pensole Academy. Der Jahrgang 2022 besteht aus weiblichen Schwarzen, Indigenen und People of Color (BIPoC). Die Absolvent*innen des ersten Jahrgangs 2020 werden in Vollzeitstellen zu adidas wechseln.

VERANTWORTLICHKEIT

*adidas setzt in Zusammenarbeit mit seinen Mitarbeiter*innen sowie mit externen Partner*innen neue Standards, um Unternehmensverantwortung, Verantwortlichkeit und Transparenz zu fördern.*

- Beim ‚adidas Global DEI Council‘ handelt es sich um einen Zusammenschluss von funktionalen Führungskräften, die für strategische Initiativen im Bereich Vielfalt, Gleichstellung und Integration (DEI) in der Belegschaft, am Arbeitsplatz und im Markt verantwortlich sind. Das bisher als ‚Global Committee to Accelerate Inclusion and Equality‘ bekannte Komitee berichtet regelmäßig dem Vorstand und hält alle Beschäftigten durch interne Kommunikationskanäle über Fortschritte und neue Projekte auf dem Laufenden.
- Die ‚**United Against Racism Accountability Councils**‘ überwachen und treiben alle Einstellungsziele sowie Richtlinien und Verpflichtungen voran, die im Rahmen der Initiative ‚United Against Racism‘ getroffen wurden. Die Councils spielten eine aktive Rolle in der ‚Global Week of Inclusion‘ und hielten den Vorstand über lokale Themen auf dem Laufenden.

adidas Media Relations

Telefon: +49 (0) 9132 84-2352

E-Mail: corporate.press@adidas-group.com

www.adidas-group.com