

4

KONZERNLAGEBERICHT NACHHALTIGKEITSERKLÄRUNG

ESRS 2 – Allgemeine Angaben	149
ESRS E1 – Klimawandel	185
ESRS E2 – Umweltverschmutzung	207
ESRS E3 – Wasser- und Meeresressourcen	218
ESRS E4 – Biologische Vielfalt und Ökosysteme	226
ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	241
EU-Taxonomie	257
ESRS S1 – Eigene Belegschaft	263
ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	296
ESRS S3 – Betroffene Gemeinschaften	315
ESRS S4 – Verbraucher und Endnutzer	322
ESRS G1 – Unternehmensführung	336



Allgemeine Angaben

Für das Jahr 2025 berichten wir zum zweiten Mal nach den Anforderungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) und den European Sustainability Reporting Standards (ESRS) und stellen damit transparente und vergleichbare Nachhaltigkeitsinformationen bereit, die über die gesetzlichen Verpflichtungen hinausgehen.

Für diesen Berichtszeitraum sind die wesentlichen Themen, über die wir berichten, unverändert zum Vorjahr. Unsere Analyse der doppelten Wesentlichkeit bleibt gültig, wodurch Konsistenz und Vergleichbarkeit über die Zeit gewährleistet wird.

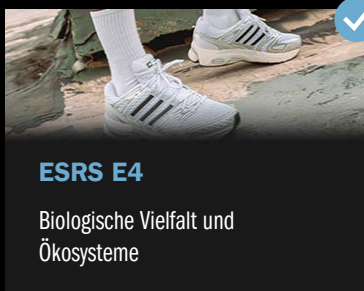
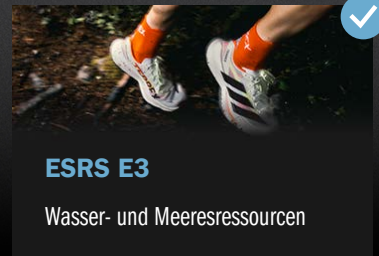
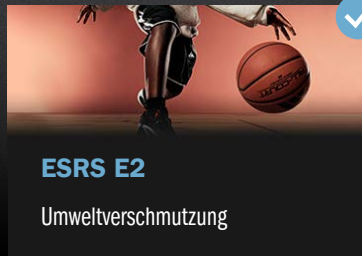
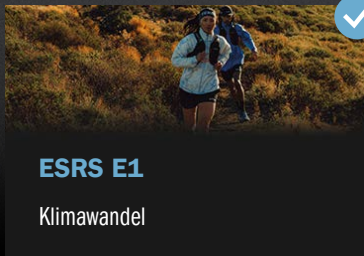
SBM-1 – Überblick über die Stufen der Wertschöpfungskette von adidas

Vorgelagert	Eigene Standorte	Nachgelagert
Fertigung durch unabhängige Hersteller	Design, Entwicklung, Marketing, Vertrieb, Direct-to-Consumer-Geschäft und Support-Funktionen	Verkauf an Konsument*innen über Großhandelspartner; Nutzung und Entsorgung von Produkten

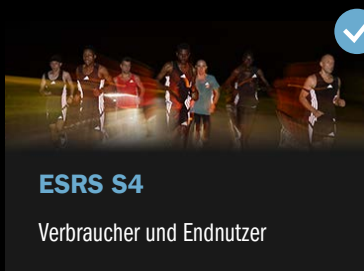
IRO-1 – Wesentliche Auswirkungen in unserer Wertschöpfungskette

Umwelt	Soziales	Unternehmensführung
Wesentliche Auswirkungen auf die Umwelt treten hauptsächlich in der vorgelagerten Wertschöpfungskette auf. Wir haben Teams, die eng mit unseren unabhängigen Herstellern zusammenarbeiten, um wesentlichen Auswirkungen zu steuern, wie z.B. Treibhausgasemissionen, Wasser, biologische Vielfalt, Abfall und Chemikalieneinsatz.	Wesentliche soziale Auswirkungen treten in jedem Teil der Wertschöpfungskette auf und betreffen die Beschäftigten unserer unabhängigen Hersteller, eigene Mitarbeitende sowie Konsument*innen. Wir haben Teams und Funktionen, die sich mit wesentlichen Auswirkungen befassen, z.B. das Social-and-Environmental-Affairs-Team, das sich mit Menschenrechten und Arbeitsbedingungen in der Beschaffungskette auseinandersetzt, das HR-Team, das sich mit unserer eigenen Belegschaft befasst, sowie die Marketing- und Vertriebsteams, die sich Konsumenteninteressen widmen.	Wesentliche Auswirkungen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung, wie z.B. Compliance und Unternehmenskultur, werden von der Rechtsabteilung, d.h. dem Compliance-Team zusammen mit HR, gesteuert.

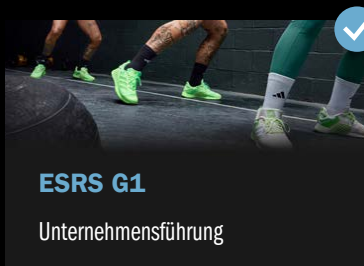
Umwelt



Soziales



Unternehmensführung



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

ESRS Index

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

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

ESRS Index

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

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

ESRS Index

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

Grundlagen für die Erstellung

BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

Diese Nachhaltigkeitserklärung gibt einen umfassenden Überblick über die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen von adidas im Geschäftsjahr 2025. Die Erklärung ist Teil unseres Geschäftsberichts, der als Online-Bericht und im PDF-Format auf unserer Unternehmenswebsite veröffentlicht wird. Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2025.

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

Die Nachhaltigkeitserklärung wurde auf konsolidierter Basis erstellt und umfasst die adidas AG und alle ihre direkten und indirekten Tochterunternehmen. Als Tochterunternehmen gilt ein Unternehmen, wenn es von der adidas AG beherrscht wird. Der Konsolidierungskreis für die Nachhaltigkeitserklärung entspricht somit dem für die Finanzberichterstattung. Weitere Informationen zum Konsolidierungskreis sind hier zu finden:

► SIEHE ERLÄUTERUNG 02

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

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

BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

Zeithorizonte

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

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

Änderungen bei der Erstellung oder Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen

Im Abschnitt ESRS E5-4 ‚Ressourcenzuflüsse‘ wurde eine neue Übersicht über die in adidas Produkten und Verpackungen verwendeten Materialien erstellt. Im Jahr 2024 hatten wir zwei Tabellen, eine für den Materialzufluss für Produkte und eine für Verpackungen. Um den Lesenden ein klareres Bild zu vermitteln, haben wir beide Tabellen zu einer zusammengefasst und die verschiedenen Materialien in den Kategorien biologische und technische Materialien konsolidiert. Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, haben wir die Vorjahresdaten entsprechend dargestellt. Der Gesamtmaterialzufluss in Tonnen entspricht der im Vorjahr veröffentlichten Zahl.

► SIEHE ESRS E5-4 – RESSOURCENZUFLÜSSE

Bemessungsgrundlage

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

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

Angaben mittels Verweis

Die unten aufgeführten ESRS-Angabepflichten werden durch Verweise in den Abschnitten An unsere Aktionärinnen und Aktionäre und Konzernlagebericht dieses Geschäftsberichts abgedeckt:

- ESRS 2 SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette
- ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenhang mit Strategie und Geschäftsmodell
- ESRS 2 GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die relevanten Abschnitte und jeweiligen Verweise werden durch Links und Fußnoten gekennzeichnet.

Angaben zu handelsrechtlichen Berichtspflichten

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

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

Zur Erfüllung unserer handelsrechtlichen Berichtspflichten erklären wir Folgendes
Die vollständige Anwendung der European Sustainability Reporting Standards (ESRS) als Rahmenwerk gem. §§ 315c Abs. 3 iVm. 289d HGB erfolgt aufgrund der Bedeutung der ESRS als durch die Europäische Kommission angenommene Berichtsstandards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse und unseres unternehmensweiten Risikomanagementsystems identifizieren und bewerten wir die Risiken und Chancen in einer einheitlichen Methodik, die unter anderem die Eintrittswahrscheinlichkeit, Zeithorizonte und Auswirkungen beinhaltet. Daraus ergeben sich die wesentlichen Risiken aus der eigenen Geschäftstätigkeit sowie aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen, die negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte haben könnten.

► SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT

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

► SIEHE EU-TAXONOMIE

Ergänzende Angaben zur nichtfinanziellen Erklärung der adidas AG nach § 289b HGB
Die adidas AG nutzt gemäß § 289b Abs. 2 HGB die Möglichkeit, bezüglich des Inhalts ihrer nichtfinanziellen Erklärung auf die gemäß ESRS aufgestellte Nachhaltigkeitserklärung des adidas Konzerns zu verweisen. Da diese sämtliche für die Stakeholder relevanten Informationen enthält, wurde für die nichtfinanzielle Erklärung der adidas AG kein Rahmenwerk angewendet. Die adidas AG ist Mutterunternehmen des adidas Konzerns und für alle unternehmerischen Entscheidungen verantwortlich.

Governance

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

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

In unserem Geschäftsbericht informieren wir über die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats, einschließlich ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Vielfalt, ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten, sowie zu den Fachausschüssen. Weitere Informationen sind hier zu finden:

► SIEHE VORSTAND ► SIEHE AUFSICHTSRAT ► SIEHE BERICHT DES AUFSICHTSRATS ► SIEHE ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

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

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

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

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

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

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

Das nachhaltigkeitsbezogene Fachwissen der Vorstandsmitglieder wird durch regelmäßigen Austausch mit den internen Expert*innen geschärft. Ausführlichere Informationen zu den einzelnen Vorstandsmitgliedern, einschließlich ihrer Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, die für das Geschäft von adidas relevant sind, sind hier zu finden:

► **SIEHE VORSTAND**

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

Darüber hinaus überwacht und kontrolliert der **Aufsichtsrat** den Vorstand bei dessen Geschäftsführung und berät zu Fragen hinsichtlich der Leitung des Unternehmens, einschließlich Nachhaltigkeitsfragen und -themen.

Der Aufsichtsrat ist für die Bestellung und Abberufung der Vorstandsmitglieder sowie die Festlegung der Ressortzuständigkeiten verantwortlich. Außerdem legt er das Vergütungssystem fest und bestimmt die individuelle Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern achtet der Aufsichtsrat auf eine für das Unternehmen bestmögliche, vielfältige¹⁸ und sich gegenseitig ergänzende Zusammensetzung des Vorstandsorgans und sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Damit wird ein nachhaltiger Ansatz zur Identifizierung und Evaluierung von Nachfolgekandidat*innen für ein Vorstandsmandat implementiert.

Der Aufsichtsrat besteht aus 16 Mitgliedern, davon vier Frauen und zwölf Männer (4:12). Der Anteil der Frauen an der Gesamtzahl der Aufsichtsratsmitglieder beträgt 25 % und der Anteil der Männer an der Gesamtzahl der Aufsichtsratsmitglieder 75 %. Damit erfüllt der Aufsichtsrat die gesetzliche Vorgabe des § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG, wonach dem Aufsichtsrat jeweils mindestens zwei Frauen und zwei Männer als Vertreter der Anteilseigner*innen und der Arbeitnehmer*innen angehören müssen. Er ist in Übereinstimmung mit dem deutschen Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) je zur Hälfte mit Vertreter*innen der Anteilseigner*innen und Arbeitnehmer*innen besetzt.¹⁹

Weitere Informationen zu den Ausschüssen des Aufsichtsrats, einschließlich ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten, sind unten und hier aufgeführt:

► **SIEHE ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

Gemäß den **Zielen zu seiner Zusammensetzung** soll der Aufsichtsrat so zusammengesetzt sein, dass eine qualifizierte Überwachung und Beratung des Vorstands sichergestellt ist. Die Mitglieder sollen insgesamt über die Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrung verfügen, die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben eines Aufsichtsrats in einem kapitalmarktorientierten, international tätigen Unternehmen im Bereich der Sportartikelindustrie erforderlich sind.

Weitere Informationen zu den Zielen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats sind hier veröffentlicht:

► **ADIDAS-GROUP.COM/ORGANE** ► **SIEHE ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

Bei der Vorbereitung von Vorschlägen zur Wahl von Anteilseignervertreter*innen in den Aufsichtsrat berücksichtigt der Aufsichtsrat die Ziele für seine Zusammensetzung und strebt insbesondere an, das für den Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit entwickelte Kompetenzprofil auszufüllen, das auch Fähigkeiten und

¹⁸ Vielfalt/Diversität wird als weit gefasster Ansatz verstanden, der neben Alter und Geschlecht auch die kulturelle Herkunft, die Nationalität, den Bildungshintergrund sowie die beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen umfasst.

¹⁹ Ausführlichere Informationen zu den Aufsichtsratsmitgliedern sind in den nachstehenden Tabellen zum Kompetenzprofil verfügbar.

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

Sachkenntnisse in Bezug auf unternehmerische Strategieentwicklung und -umsetzung, Personalplanung und -führung, Rechnungswesen und Rechnungslegung, Governance/Compliance und den für adidas bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen und -themen (Sustainability), einschließlich sozialer und ökologischer Unternehmensführung („Environmental, Social, Governance“ – „ESG“), umfasst. Mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats muss über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Aufsichtsrats muss über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung gehören insoweit auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung. Das nachhaltigkeitsbezogene Fachwissen der Aufsichtsratsmitglieder wird durch regelmäßigen Austausch mit den internen Expert*innen geschärft.

Nach seiner Auffassung entspricht der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit den Zielen zu seiner Zusammensetzung und erfüllt in seiner gegenwärtigen Zusammensetzung das Kompetenzprofil. Eine ausführliche Übersicht befindet sich in der Erklärung zur Unternehmensführung – Kompetenzprofil des Aufsichtsrats.

► SIEHE ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

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

In Hinblick auf die Unabhängigkeit seiner Mitglieder hält der Aufsichtsrat folgende Bestimmungen für angemessen: Mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter*innen im Aufsichtsrat sollen unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex sein. Das Unternehmen sieht Aufsichtsratsmitglieder als unabhängig an, wenn sie in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu dem Unternehmen oder dessen Vorstand stehen, die einen materiellen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründet. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind im Jahr 2025 alle Anteilseignervertreter*innen als unabhängig einzustufen. Der Anteil der unabhängigen Anteilseignervertreter*innen beträgt damit 100 % – und entsprechend 50 % bezogen auf den gesamten Aufsichtsrat.

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

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

Der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse überprüfen regelmäßig die Effizienz ihrer Arbeit und beschließen einzelne Maßnahmen zur weiteren Verbesserung der Organisation der Aufsichtsratsarbeit. Die Ausschussvorsitzenden berichten regelmäßig an den Aufsichtsrat über die Arbeitsergebnisse der Ausschüsse.

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

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats werden regelmäßig von Expertenteams, die aktiv am Management aller in diesem Bericht genannten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen beteiligt sind (insbesondere für nachhaltigkeitsbezogene Themen: die zentrale ESG-Funktion, das SEA-Team, das Team für Regierungsangelegenheiten (Governmental-Affairs-Team), das Legal-Team, die Brand-Teams,

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

Sourcing-Teams, Investor Relations, Sales, Enterprise Risk Management, Internal Controls, und Internal Audit), z.B. über nachhaltigkeitsrelevante Gesetzesänderungen sowie Risiken und Chancen, insbesondere in Hinblick auf die zunehmende Regulierung von Umwelt-/Nachhaltigkeits-, Sozial- und Corporate-Governance-Themen beraten. Dazu gehören auch entsprechende Schulungsmöglichkeiten. Damit wird sichergestellt, dass nachhaltigkeitsbezogene Themen in die unternehmerische Entscheidungsfindung sowie in die Regulierungs-/Berichtsfähigkeit und Compliance integriert werden.

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

► [ADIDAS-GROUP.COM/ORGANE](https://adidas-group.com/organe)

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

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

Das **interne Kontrollsystem** ist ein Prozess, der in das unternehmensweite Corporate Governance System integriert ist. Es soll die kontinuierliche Verbesserung der Zuverlässigkeit der externen Finanzberichterstattung des Unternehmens, der Effektivität und Effizienz der Geschäftstätigkeit, der Zuverlässigkeit der nichtfinanziellen Berichterstattung sowie der Einhaltung der maßgeblichen Gesetze und Vorschriften gewährleisten. Die Effektivität der nicht auf das Rechnungswesen bezogenen Kontrollen wird ebenfalls regelmäßig durch die interne Revisionsabteilung (Internal Audit), die an den Vorstandsvorsitzenden berichtet, sowie durch die globalen und marktbezogenen Teams für interne Kontrollen überwacht.

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

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

Unser **Internal-Audit**-Team, das unabhängig von allen anderen Unternehmensbereichen arbeitet, gibt gegenüber Vorstand und Prüfungsausschuss regelmäßig eine objektive Einschätzung der Angemessenheit und Wirksamkeit des Risiko- und Chancenmanagementsystems des Unternehmens ab. Ausführlichere Informationen zum internen Kontrollsystem und zum Risikomanagementsystem sind hier zu finden:

► **SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT**

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

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

Des Weiteren besteht eine separate Compliance-Funktion, die als ‚Social-and-Environmental-Affairs‘-(,SEA‘)-Team überwacht, wie Sozial- und Umweltstandards eingehalten werden und wie die Auswirkungen auf die Menschenrechtssituation bei unseren Zulieferbetrieben aussehen. Diese Compliance-Funktion berichtet über den General Counsel des Unternehmens, der auch als Chief Human Rights Officer (CHRO) fungiert, an den Vorstandsvorsitzenden.

Im Jahr 2025 wurden dem Vorstand und dem Aufsichtsrat verschiedene ESG-Fortschrittsberichte vorgelegt.

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

Ausführlichere Informationen über den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats, seine Mitglieder, Zuständigkeiten und Geschäftsordnung sowie den Schwerpunkt seiner Arbeit im Jahr 2025 sind hier zu finden:

► [ADIDAS-GROUP.COM/AUFSICHTSRATS-AUSSCHUESSE](https://www.adidas-group.com/aufsichtsrats-ausschuesse) ► **SIEHE BERICHT DES AUFSICHTSRATS**

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

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

Jedes Mitglied des Vorstands, einschließlich des Vorstandsvorsitzenden, wird regelmäßig über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs), die Einhaltung der Sorgfaltspflicht sowie über die Ergebnisse und die Wirksamkeit der Richtlinien, Maßnahmen, Kennzahlen und Ziele informiert, die von den für das Management dieser IROs verantwortlichen Senior-Management-Teams fortlaufend verabschiedet werden. Diese Themen sind auch integraler Bestandteil der Sitzungen des Aufsichtsrats und seines Prüfungsausschusses.

► SIEHE ESRS 2 – GOV-1 – DIE ROLLE DER VERWALTUNGS-, LEITUNGS- UND AUFSICHTSORGANE

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

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

2024 führten wir eine vollständige doppelte Wesentlichkeitsanalyse durch, die dem Prüfungsausschuss vorgestellt wurde. 2025 kamen wir nach einer Überprüfung der Ergebnisse für 2024 zu dem Schluss, dass keine wesentliche Aktualisierung notwendig war. Daher wurde dem SSB eine im Vergleich zum Vorjahr unveränderte Liste aller bewerteten wesentlichen Themen vorgelegt. Die wesentlichen Themen und die damit verbundenen IROs sind am Anfang jedes Standards unter SBM-3 und IRO-1 (im Falle von E5 und G1) zu finden.

Weitere Informationen zum Inhalt der Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sind hier zu finden:

► SIEHE BERICHT DES AUFSICHTSRATS

GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

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

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

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

Performance-Bonus

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

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

Diese weiteren Kriterien für das Geschäftsjahr 2025 werden ex post im Vergütungsbericht 2025 veröffentlicht. In diesem Vergütungsbericht werden die jeweiligen Zielerreichungen transparent erläutert und umfassend dargelegt wie sich der Performance-Bonus-Betrag konkret errechnet.

Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)

Der LTIP verfolgt das Ziel, die langfristige erfolgsabhängige variable Vergütung des Vorstands an der Wertentwicklung des Unternehmens und damit an den Interessen der Aktionär*innen auszurichten. Daher ist der LTIP aktienbasiert und auf das Erreichen langfristiger Ziele ausgerichtet. Der LTIP besteht aus jährlichen Tranchen, die jeweils eine Laufzeit von vier Jahren haben. Jede Tranche setzt sich aus einer dreijährigen Performance-Periode und einer nachfolgenden einjährigen Halteperiode zusammen. Bei einer Zielerreichung von 100 % entspricht der LTIP-Zielbetrag für die jeweilige LTIP-Tranche 40 % der Zieldirektvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Höhe des LTIP-Bonus richtet sich nach dem Erreichen von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien, die für alle Vorstandsmitglieder einheitlich sind und sich aus der langfristigen strategischen Ausrichtung von adidas ableiten.

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

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

Für die LTIP-Tranche 2025 (Performance-Zeitraum 2025 – 2027) wurden die folgenden ESG-bezogenen Leistungskriterien in Hinblick auf die strategischen Ziele festgelegt:

- Reduktion der CO₂-Intensität pro Produkt²⁰: 10 % Gewichtung – Zielsetzung ist aus dem CO₂e-Emissionsintensitätsziel pro Produkt für 2025 abgeleitet (–15 % Intensitätsreduzierung gegenüber 2017 bzw. –9 % Intensitätsreduzierung gegenüber 2022) und steht im Einklang mit unseren von der SBTi validierten Zielen für 2030 und 2050.

► **SIEHE ESRs E1-4 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KLIMASCHUTZ UND DER ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL**

- Prozentualer Anteil weiblicher Führungskräfte²¹: 10 % Gewichtung – dieses Ziel leitet sich aus der Zielsetzung ab, den globalen Anteil von Frauen in Führungspositionen bis 2033 auf 50 % zu erhöhen.

► **SIEHE ESRs S1-5 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEWÄLTIGUNG WESENTLICHER NEGATIVER AUSWIRKUNGEN, DER FÖRDERUNG POSITIVER AUSWIRKUNGEN UND DEM UMGANG MIT WESENTLICHEN RISIKEN UND CHANCEN**

Der Vergütungsbericht zu jedem Geschäftsjahr enthält jeweils einen Ausblick auf die Anwendung des Vergütungssystems im laufenden Geschäftsjahr. In diesem Ausblick wird ex-ante transparent über die Festlegung der finanziellen und der nichtfinanziellen bzw. ESG-Kriterien berichtet. Nach Ablauf der jeweiligen Performance-Periode werden im Vergütungsbericht die Leistungskriterien und Kennzahlen sowie die jeweilige Zielerreichung transparent erläutert und umfassend dargelegt. Die Zielwerte und Zielerreichung der für die LTIP-Tranche 2025 festgelegten Leistungskriterien sowie die damit zusammenhängende Festlegung der Höhe der variablen erfolgsabhängigen Vergütung werden im Vergütungsbericht 2027 detailliert erläutert.

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

Eine detailliertere Beschreibung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung, der wichtigsten Merkmale des Anreizsystems für den Vorstand, der Zielsetzung und der Zielerreichung sind hier zu finden:

► **ADIDAS-GROUP.COM/VERGÜETUNG**

²⁰ CO₂-äquivalente Emissionen, die einem durchschnittlichen adidas Produkt zugeschrieben werden. Berechnet durch Division der Gesamtemissionen von Scope 1, 2 und 3 (ohne Nutzungsphase) in Kilogramm CO₂e durch die Gesamtzahl der in Bezug auf die Saison Frühling/Sommer sowie Saison Herbst/Winter hergestellten Produkte. Die Berechnung erfolgt nach den international anerkanntesten Standards wie dem GHG-Protokoll (Greenhouse Gas Protocol), SBTi (Science Based Targets initiative) und PEFCR (Product Environmental Footprint Category Rules Guidance). Die Kennzahl ist Bestandteil der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung, die einer Prüfung durch einen externen Wirtschaftsprüfer unterliegt.

²¹ Anteil Frauen in Führungspositionen weltweit auf Director-Ebene und höher.

GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

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

GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Kernelemente der Ermittlung der Sorgfaltspflicht im Bereich Nachhaltigkeit	Abschnitte in der Nachhaltigkeitserklärung
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Konzepte und Geschäftsmodell	ESRS 2, SBM-1, SBM-2, SBM-3; SBM-2 und SBM-3 auch in bestimmten themenbezogenen Standards S1, S2, S3, S4
Einbeziehung betroffener Stakeholder in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2, SBM-2; Abschnitte zum Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen in S1, S2, S3, S4
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2, IRO-1; Abschnitte zum Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen in jedem thematischen Standard; Übergangsplan und Berücksichtigung von biologischer Vielfalt und Ökosystemen in Strategie und Geschäftsmodell in E4
Maßnahmen zur Minderung negativer Auswirkungen	ESRS 2; Abschnitt zum Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen in jedem themenbezogenen Standard
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS 2; Abschnitt zu Kennzahlen und Zielen in jedem themenbezogenen Standard

GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Wir sind uns der Bedeutung eines soliden Risikomanagements und internen Kontrollverfahrens bewusst, die die Integrität unserer ESG-Angaben gewährleisten, einschließlich, aber nicht beschränkt auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Kontrollen für ESG-bezogene Risiken werden bewertet und in das interne Kontrollsystem integriert, in Übereinstimmung mit unseren strategischen, regulatorischen, berichtspflichtigen und operativen ESG-Zielen.

Unser Risikomanagement und unser internes Kontrollsystem zielen darauf ab, alle wichtigen Prozesse abzudecken, die für die Nachhaltigkeitsberichterstattung relevant sind. Das Risikomanagement ist sowohl auf Ebene der Geschäftseinheiten als auch auf Prozessebene integriert, wodurch ermöglicht wird, dass Risiken durch dokumentierte Kontrollen identifiziert, bewertet und gemindert werden. Das Management ist für die Implementierung und den Betrieb des internen Kontrollsystems verantwortlich. Global Internal Controls überwacht, testet und unterstützt beratend, um kontinuierliche Verbesserungen voranzutreiben. Darüber hinaus berichtet Global Internal Controls regelmäßig an den Prüfungsausschuss und die Leitungsorgane über die allgemeine Wirksamkeit der internen Kontrollen. Eine ESG-spezifische Berichterstattung wird ab 2026 schrittweise eingeführt.

Die folgenden wichtigen Überlegungen und Beiträge dienen als Leitlinien für das ESG-Risikomanagement und die internen Kontrollprozesse. Sie bilden die Grundlage für die Priorisierung und kontinuierliche Verbesserung.

- **Integrität der externen Berichterstattung:** Gewährleistung von Genauigkeit und Zuverlässigkeit der offengelegten ESG-Daten, mit Schwerpunkt auf quantitative und steuerungsrelevante Kennzahlen.
- **Einhaltung von regulatorischen Vorschriften:** Unterstützung bei der Einhaltung von relevanten lokalen, nationalen und internationalen ESG-Vorschriften und -Standards.
- **Interne und externe Audits:** Einbeziehung von Erkenntnissen aus Audits zur Identifizierung von ESG-bezogenen Risiken, Abweichungen und erforderlichen Korrekturmaßnahmen.

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

- **Unternehmensweites Risikomanagement:** Berücksichtigung und Ausrichtung auf ESG-bezogene Risiken und Chancen einschließlich der in der Risiko- und Chancenbewertung des Unternehmens ermittelten Maßnahmen zur Risikominderung.

► SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT

- **Stakeholder-Dialog:** Berücksichtigung der Erwartungen und Anliegen unserer wichtigsten Stakeholder, darunter Investoren, Großhandelskunden, Konsument*innen, Mitarbeiter*innen und die adidas Community.

Die internen Kontrollprozesse umfassen folgende Schlüsselkomponenten:

- **Risikoermittlung und -bewertung:** Ermittlung potenzieller Risiken innerhalb der Kernprozesse und Bewertung ihrer Auswirkungen und Eintrittswahrscheinlichkeit unter Verwendung unserer intern abgestimmten Methodik zur Bewertung von Sicherungsrisiken. Berücksichtigt werden dabei Risiken wie Datenintegrität und -vollständigkeit, Genauigkeit von Schätzungen und Annahmen, Verfügbarkeit und Aktualität von Daten, Fehler oder Betrug, Prozess- und Systemintegrität, Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, unzureichende Managementkontrolle sowie Nichterfüllung strategischer oder operativer ESG-Ziele. Anhand ihrer potenziellen Auswirkungen und Eintrittswahrscheinlichkeit werden diese Risiken bewertet und priorisiert. So stellen wir sicher, dass unser internes Kontrollsystem die wesentlichsten Risiken für die Zuverlässigkeit und Konformität unserer ESG-Offenlegungen berücksichtigt.
- **Ermittlung und Bewertung der Kontrollen:** Feststellung, ob die konzipierten Kontrollen den Prozesszielen entsprechen und Risiken wirksam verhindern oder aufdecken (z.B. Fehler oder Betrug, die zu wesentlichen Falschangaben in der Berichterstattung führen könnten). Werden Kontrolllücken festgestellt, bewerten wir kontinuierlich, ob es der Implementierung zusätzlicher oder verbesserter Kontrollen bedarf.
- **Überwachung und Prüfung:** Die Kontrollen unterliegen regelmäßigen Überwachungs- oder Prüfverfahren. Die Verantwortlichkeiten sind dabei den entsprechenden Funktionen zugewiesen und im internen Kontrollsystem formalisiert.
- **Kommunikation und Berichterstattung:** Integration von ESG-relevanten Risiken und Kontrolltestergebnissen in die bestehenden Berichte an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats und die Leitungsorgane, um sicherzustellen, dass sowohl risikoreiche Abweichungen als auch andere Beanstandungen behandelt und regelmäßig gemeldet werden. Der Prozess umfasst die regelmäßige Überprüfung und Integration der Ergebnisse in die relevanten Funktionen und Prozesse.
- **Kontinuierliche Verbesserung:** Verbesserung der Qualität und Wirksamkeit von Kontrollen im Rahmen der geplanten Revisionszyklen durch Neubewertung der regulatorischen Anforderungen, Fähigkeiten und Prozesse.

In den kommenden Jahren wird sich das interne Kontrollsystem im Zuge unseres ESG-Weges weiterentwickeln. Unsere Prioritäten sind dabei folgende:

- **Risiken und Kontrolllücken aufzeigen:** Wir werden weiterhin Risiken und Kontrolllücken in wichtigen Verfahren, Daten und Systemen bewerten und identifizieren, um die kontinuierliche Verbesserung unserer internen ESG-Kontrollen zu unterstützen.
- **Umfang ausweiten:** Wir verfolgen einen schrittweisen Ansatz zur Integration von ESG in das interne Kontrollsystem und erweitern unsere Bemühungen zur Abdeckung wesentlicher Geschäftsprozesse und Vorschriften. Dies soll im Einklang mit unserer sich weiterentwickelnden 'ICS über ESG Prioritäten & Roadmap' erfolgen.

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

- **Prozesse optimieren:** Wir werden unser Risikomanagement und unsere internen Kontrollverfahren verbessern und optimieren, um eine höhere Effizienz und Effektivität zu erreichen.

Seit 2024 hat die interne Initiative ‚ESG Compliance Framework‘ festgestellte Lücken in Anforderungen an Fähigkeiten und Prozesse umgesetzt, um die ESG-Compliance und -Berichterstattung in den kommenden Jahren voranzutreiben. Zu diesem Zweck wurden Investitionen in Fähigkeiten getätigt, die helfen sollen, priorisierte Risiken zu mindern und Lücken in Prozessen, Systemen und Daten zu schließen.

Wir haben im Jahr 2025 die ‚ICS over ESG Priorities & Roadmap‘ definiert, um die Erreichung strategischer, regulatorischer, berichtspflichtiger und operativer ESG-Ziele zu unterstützen. Dieses Dokument wurde in Übereinstimmung mit dem Projekt ‚ESG Compliance Framework‘ und den anderen oben genannten Beiträgen entwickelt. Während der Entwurfs- und Entwicklungsphase neuer oder sich weiterentwickelnder Prozesse in priorisierten Bereichen wird beratende Unterstützung geleistet, um sicherzustellen, dass Risiken von Anfang an angemessen gemindert werden.

Die bewerteten Kontrollen werden im Anschluss in das interne Kontrollsystem integriert und können je nach den Ergebnissen der Risikobewertung und den geschäftlichen Prioritäten einer regelmäßigen unabhängigen Überwachung oder Prüfung unterzogen werden, um ihre Wirksamkeit zu bewerten. Ab 2026 werden die Ergebnisse der ESG-spezifischen internen Kontrollprüfungen in diesen Jahresbericht an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats und die Leitungsorgane integriert, der Einblicke in die Gestaltung und operative Wirksamkeit der ESG-bezogenen Kontrollen sowie einen umfassenden Überblick über alle identifizierten Ergebnisse bietet.

Strategie

SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

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

► SIEHE MÄRKTE UND VERTRIEBSKANÄLE

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

Unsere Produkte sind so konzipiert, dass sie in der nachgelagerten Wertschöpfungskette positive Ergebnisse erzielen, wie z.B. verbesserte Leistungen der Athlet*innen, höhere Kundenzufriedenheit, gesteigerte Produktnachfrage und Markenattraktivität. Darüber hinaus arbeiten wir daran, negative ESG-Auswirkungen und Risiken unserer Geschäftstätigkeit in unserer gesamten Wertschöpfungskette zu reduzieren – von der verantwortungsvollen Beschaffung von Materialien bis hin zur Minimierung von Umwelt- und Sozialauswirkungen durch unsere Due-Diligence-Prozesse und Arbeitsplatzstandards bei unseren Hauptzulieferern. Obwohl wir positive Ergebnisse anstreben, sind wir uns bewusst, dass auch negative Ergebnisse auftreten können. Wir bleiben unserer Verpflichtung treu, attraktive Investitionen mit der Reduzierung negativer ESG-bezogener Auswirkungen in Einklang zu bringen, um den langfristigen finanziellen und Markenerfolg sicherzustellen.

Unser Geschäftsmodell und unser Betriebsmodell ermöglichen es uns, schnell zu reagieren und uns an eine sich ständig verändernde Welt anzupassen – sei es in Bezug auf die sich wandelnden Anforderungen der Konsument*innen, geopolitische Entwicklungen, die sich auf unsere Beschaffung und Beschaffungskette auswirken können, oder ökologische und soziale Veränderungen an den Standorten, an denen wir oder unsere Geschäftspartner tätig sind. Diese Flexibilität bildet in Verbindung mit unserem Risikomanagementsystem die Grundlage unserer Resilienz, vor allem langfristig, aber auch kurz- bis mittelfristig. Die wichtigsten Elemente unseres Geschäftsmodells und unserer Strategie werden im Abschnitt ‚Beschreibung des Geschäftsmodells‘ (und den dazugehörigen Unterabschnitten) ausführlich erläutert. Weitere Informationen zum Prozess und den Ergebnissen der Risiko- und Chancenbewertung unseres Unternehmens sind im Risiko- und Chancenbericht zu finden. Darüber hinaus enthält unsere Übersicht über das Geschäftsmodell eine anschauliche Grafik, die die wichtigsten Inputs, Outputs und Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten sowie die beteiligten Akteure in der Wertschöpfungskette zusammenfasst.

► SIEHE ÜBERSICHT ÜBER DAS GESCHÄFTSMODELL ► SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT

Anzahl der Mitarbeitenden nach geografischen Gebieten

Zum Ende des Berichtszeitraums beschäftigte adidas weltweit rund 64.938 Mitarbeiter*innen. Die geografische Verteilung unserer Mitarbeiter*innen stellt sich wie folgt dar.

SBM-1 – Zahl der Beschäftigten nach geografischen Gebieten

	2025	2024
Regionen		
Emerging Markets	13.419	12.267
Europa	18.816	18.470
China	8.998	8.718
Japan/Südkorea	4.396	4.236
Lateinamerika	7.042	6.331
Nordamerika	12.267	12.013
Gesamt	64.938	62.035

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

Ziele im Bereich Nachhaltigkeit

Unsere Verpflichtung zur Nachhaltigkeit ist in unserem Unternehmenszweck verankert: ‚Durch Sport können wir Leben verändern‘. Um diese Verpflichtung zu unterstreichen, setzen wir uns Ziele und Ambitionen, messen Fortschritte und bauen starke Partnerschaften auf. So sind wir in der Lage, Maßnahmen zu entwickeln und voranzutreiben, um negative Auswirkungen zu reduzieren oder positive Auswirkungen in unseren Schwerpunktbereichen (die in unserer Nachhaltigkeitserklärung ausführlich dargestellt werden) zu verstärken. Unsere Verpflichtung geht über einzelne Produkte, Materialien, Konsumentengruppen oder Regionen hinaus – wir konzentrieren uns auf die Entwicklung von Lösungen in großem Maßstab. Wir werden uns weiterhin mit der Branche und anderen gleichgesinnten Akteuren zusammenschließen, um einen systemischen Wandel voranzutreiben. Ebenso werden wir unsere Beschäftigten weiterhin dazu befähigen, Botschafter*innen für Nachhaltigkeit zu werden sowie Konsument*innen weltweit einladen, sich mit uns zum Thema Nachhaltigkeit auszutauschen und zu vernetzen. Nicht zuletzt sind wir bestrebt, in unserer gesamten Beschaffungskette hohe Standards bei den Sozialstandards einzuhalten. Weitere Informationen zu unseren einzelnen Zielen sind in den jeweiligen Abschnitten zu Kennzahlen und Zielen in den themenbezogenen Standards dieser Nachhaltigkeitserklärung zu finden.

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

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

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

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

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

- Stakeholder, die von den Geschäftsaktivitäten von adidas betroffen sind, haben das Recht, über unsere Aktivitäten informiert zu werden, an einem transparenten Stakeholder-Dialog teilzunehmen und in für sie relevante Themen und Chancen einbezogen zu werden.

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

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

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

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

Unabhängig von der Art des Dialogs werden wir versuchen, sicherzustellen, dass der Ansatz mindestens die wichtigsten Erwartungen der Stakeholder erfüllt, dass die Anliegen, Wahrnehmungen und Standpunkte der Stakeholder vollständig und genau zum Ausdruck gebracht und aufgezeichnet werden können und dass wir in der Lage sind, eine kohärente Antwort auf die Erwartungen und Anliegen der Stakeholder zu geben.

Der Stakeholder-Dialog fließt in unsere operativen Entscheidungen ein und trägt zur Verbesserung unserer Strategie und unseres Geschäftsmodells bei. Durch den kontinuierlichen Austausch mit Investoren und Analysten sind wir beispielsweise über deren Erwartungen gut informiert und können entsprechend darauf

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

reagieren. Ein weiteres Beispiel ist die Mitarbeiterbefragung (Employee Listening Survey), deren Ergebnisse sorgfältig analysiert und von den verschiedenen internen Unternehmensfunktionen und Teams umgesetzt werden. Wir nutzen auch Kooperationen und Partnerschaften, um systemische Veränderungen in unserer Branche voranzutreiben, z.B. bei den Bemühungen in der Beschaffungskette für Textilien und Schuhe, die Treibhausgasbilanz zu verbessern, die Chemikalienmanagementpraktiken zu stärken und die Sozial- und Umweltstandards zu erhöhen. Darüber hinaus stärken wir das Bewusstsein, die Fähigkeiten und das Wissen von Fabrikmanagern und Arbeiter*innen über Gesetze und Rechte, indem wir mit führenden Anbietern wie dem ‚Better Work‘-Programm der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Internationalen Organisation für Migration (IOM) der Vereinten Nationen zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass die Arbeitsrechte von ausländischen und Wanderarbeiter*innen in der Beschaffungskette von adidas respektiert werden.

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

Bei unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse (2024 durchgeführt und 2025 bestätigt) hat das interne Management die wichtigsten Interessen und Ansichten externer Stakeholder vertreten, wie in IRO-1 beschrieben. Dieser Ansatz ermöglichte es uns, ein klares Verständnis für die Interessen und Ansichten unserer wichtigsten Stakeholder zu erlangen und sie in unseren Diskussionen und Bewertungen der Wesentlichkeit für jedes Thema zu vertreten. Expert*innen und Führungskräfte aus allen relevanten Teams waren involviert, um ökologische, soziale und Governance-bezogene Perspektiven zu vertreten.

► SIEHE ESRS 2 – IRO-1 – BESCHREIBUNG DES VERFAHRENS ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

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

► SIEHE BERICHT DES AUFSICHTSRATS

Weitere Informationen zum Stakeholder-Dialog (einschließlich wichtiger Stakeholder in verschiedenen Schwerpunktbereichen) sind in den themenbezogenen Standards oder auf unserer Website zu finden.

► ADIDAS-GROUP.COM/STAKEHOLDERENGAGEMENT

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

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

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

Sowohl das 2024 durchgeführte Verfahren als auch unsere Methodik zur Ermittlung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities – IROs) wurde 2025 bestätigt und basiert auf den Anforderungen von ESRS 1, Abschnitt 3, und den Anwendungsanforderungen von ESRS 1 AR 16. Die von ESRS AR 16 bereitgestellte Liste der Nachhaltigkeitsthemen bildete zusammen mit unseren bestehenden wesentlichen Themen die Grundlage für die Entwicklung einer umfassenden Liste potenziell wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen. Diese Liste bildete auch die Grundlage für den Prozess der Ermittlung der wesentlichen IROs. Um festzustellen, ob ein Nachhaltigkeitsthema wesentlich oder nicht wesentlich ist, wurde die Analyse sowohl aus der Perspektive der Wesentlichkeit der Auswirkungen als auch aus der Perspektive der finanziellen Wesentlichkeit (doppelte Wesentlichkeit) durchgeführt. Informationen darüber, welche Daten und Annahmen zugrunde gelegt wurden, sind im Abschnitt ‚Daten und Annahmen‘ in diesem Kapitel ESRS 2 IRO-1 zu finden. Ein Nachhaltigkeitsthema gilt nach dem Konzept der doppelten Wesentlichkeit als wesentlich, wenn es aus einer oder beiden Perspektiven wesentlich ist. Andere Kriterien wurden nicht angewendet.

Wesentlichkeit der Auswirkungen

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

Finanzielle Wesentlichkeit

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

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

sowie in der Art und Weise, wie wir die Risiken in dieser Nachhaltigkeitserklärung und im Risiko- und Chancenbericht berichten, sicherzustellen. Generell werden unsere nachhaltigkeitsbezogenen Risiken mit derselben Priorität bewertet wie alle anderen geschäftsbezogenen Risiken.

► SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT

Schließlich haben wir alle in diesem Absatz erläuterten Aspekte berücksichtigt und eine Bewertung von 1, geringfügig, bis 5, signifikant, aus finanzieller Sicht vorgenommen. Die Wesentlichkeitsschwelle für die Auswirkungen und die finanzielle Wesentlichkeit wurde auf 3 festgelegt, d.h., jedes Thema mit einer Bewertung von 3 oder höher gilt als wesentlich. Mit dem Schwellenwert von 3 wollen wir sicherstellen, dass wir in diesem Bericht nur Themen, die für unser Geschäftsmodell wesentlich sind, abdecken. Das wurde dadurch gewährleistet, dass wir die Aspekte, die nahe am Schwellenwert lagen, im Detail geprüft und die endgültige Liste mit internen Expert*innen und dem Management validiert haben.

Unser Verfahren zur Bewertung der doppelten Wesentlichkeit

Nach der Erstellung einer langen Liste von Nachhaltigkeitsthemen, die hauptsächlich auf ESRS 1, AR 16 sowie auf einigen unternehmensspezifischen Themen als Ergebnis unserer vorherigen Wesentlichkeitsanalysen und vorherigen nichtfinanziellen Berichterstattung basiert, haben wir gemeinsam mit den verantwortlichen internen Inhaltsverantwortlichen und Expertenteams allgemein relevante Themen identifiziert, die potenziell berichtet werden könnten. Mit ihnen haben wir dann potenzielle und tatsächliche positive und negative Auswirkungen auf Mensch und Umwelt sowie Risiken und Chancen, die finanzielle Auswirkungen auf unser Unternehmen haben oder haben könnten, identifiziert, bewertet und priorisiert.

Ein Teil des Prozesses bestand darin, die betroffenen Stakeholder oder Nutzer von Informationen zu erfassen, um Nachhaltigkeitsaspekte zu identifizieren und zu bewerten, und ihre Perspektiven und Ansichten zu integrieren. Obwohl externe Stakeholder nicht direkt einbezogen wurden, vertraten Teams von adidas die Ansichten und Interessen externer Stakeholder, um sicherzustellen, dass diese bei der Bewertung der Themen berücksichtigt wurden. So wurden beispielsweise betroffene Gemeinschaften und Beschäftigte in der Wertschöpfungskette durch das Social-and-Environmental-Affairs-Team vertreten, die Investorenperspektive durch das Investor-Relations-Team, die Mitarbeiterperspektive durch das Human-Resources-Team und die Konsumentenperspektive durch das Brand-Team. Darüber hinaus war das Risikomanagementteam des Unternehmens (Enterprise-Risk-Management-Team) an allen Diskussionen beteiligt, um die Vollständigkeit und Konformität der Bewertungs- und Beurteilungsmethoden sicherzustellen. Es ist wichtig, zu beachten, dass beide Prozesse – ERM (Enterprise Risk Management) und DMA (Double Materiality Assessment – doppelte Wesentlichkeitsanalyse) – miteinander verknüpft sind, sodass identifizierte wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte im ERM-Prozess und alle Risiken im DMA-Prozess berücksichtigt werden.

In einer Reihe von Workshops, die über einen Zeitraum von mehreren Monaten mit internen Stakeholdern, darunter verantwortliche Expert*innen und Führungskräfte, durchgeführt wurden, haben wir Auswirkungen, Risiken und Chancen ermittelt, bewertet und validiert. Dieser Prozess berücksichtigt die Bewertung – durchgeführt durch die Expert*innen in Zusammenarbeit mit der ERM-Abteilung – potenzieller Verbindungen zwischen unseren Auswirkungen und Abhängigkeiten und den Risiken und Chancen, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten zwischen nachhaltigkeitsbezogenen Themen ergeben könnten. Weitere Informationen zu themenbezogenen Abhängigkeiten sind in den jeweiligen themenbezogenen Standards sowie im Risiko- und Chancenbericht zu finden. Der Erfolg unseres Geschäftsmodells hängt jedoch von natürlichen Ressourcen wie Baumwolle, Leder, Kautschuk sowie anderen Materialien wie recyceltem Polyester für die Herstellung unserer Produkte ab. Die Verfügbarkeit und die Kosten dieser Ressourcen sind entscheidend, um sicherzustellen, dass unsere Konsument*innen unsere Produkte zu einem wettbewerbsfähigen Preis erhalten, wann und wo sie es wünschen. Der Fertigungsprozess ist sehr energieintensiv und erfordert nach wie vor ein hohes Maß an Handarbeit durch die Beschäftigten in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette. Ebenso hängt der Erfolg unserer Geschäftstätigkeit von der Kreativität

unserer eigenen Mitarbeitenden, der effektiven Zusammenarbeit mit Designern und Prominenten sowie unseren Marketing- und Sponsoringaktivitäten ab, um sicherzustellen, dass wir unseren Konsument*innen relevante Produkte anbieten. Bei der doppelten Wesentlichkeitsanalyse haben wir all diese Abhängigkeiten von natürlichen, personellen und sozialen Ressourcen berücksichtigt, um die IROs zu bewerten.

Das Senior Management und dessen Expertenteams sind für die Überwachung und das Management unserer Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen verantwortlich:

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

Die leitenden Führungskräfte dieser Teams sowie Expert*innen für bestimmte wesentliche Themen waren eng in die doppelte Wesentlichkeitsanalyse eingebunden und gaben auf der Grundlage ihrer Fachkenntnisse eine abschließende Beurteilung der Ergebnisse ab. Die beteiligten leitenden Führungskräfte stehen zudem in direktem Bezug zu anderen internen Entscheidungsprozessen bis hin zur Vorstandsebene.

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

► SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT ► SIEHE ESRS 2 – GOV-5 – RISIKOMANAGEMENT UND INTERNE KONTROLLEN DER NACHHALTIGKEITSBERICHTERSTATTUNG

Wertschöpfungskette

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

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

Weitere Einzelheiten zu den verschiedenen Akteuren, Input- und Output-Faktoren sowie den Ergebnissen im Zusammenhang mit unserem Geschäftsmodell sind in unserer Geschäftsmodellgrafik im Abschnitt ‚Unser Unternehmen‘ des Lageberichts aufgeführt.

► SIEHE ÜBERSICHT ÜBER DAS GESCHÄFTSMODELL

Daten und Annahmen

Bei der doppelten Wesentlichkeitsanalyse deckte adidas alle seine Geschäftsaktivitäten weltweit ab und verwendete intern vorhandene Daten mit Fokus auf die eigenen Standorte sowie auf vor- und nachgelagerte Stufen der Wertschöpfungskette (z.B. ERM-Risiko- und Chancenübersicht, Berechnungen der Treibhausgasemissionen, Daten zum Wasserverbrauch, Daten zum Chemikalieneinsatz, Bewertungen der Biodiversität, Daten zur Materialverwendung, Daten zur eigenen Belegschaft, Risikobewertungen der Zulieferer, Finanzdaten) sowie regelmäßig erhobene Daten zu Konsum, Einhaltung sozialer Standards, Zulieferern und Einblicke in das Verbraucherverhalten. Zusätzlich haben wir externe Daten einbezogen und uns dabei auf die neuesten wissenschaftlichen Studien, Benchmarks, Vorschriften und andere Berichterstattungsstandards wie GRI, SASB und das GHG-Protokoll konzentriert.

Überprüfung der Bewertung der Wesentlichkeit

Im Jahr 2025 haben wir die Ergebnisse unserer vorherigen doppelten Wesentlichkeitsanalyse (durchgeführt im Jahr 2024) weiter angewendet, da keine wesentlichen Änderungen in unserem Geschäftsmodell, den Erwartungen der Stakeholder oder dem allgemeinen Geschäftskontext festgestellt wurden. Diese Schlussfolgerung basiert auf den Erfahrungen aus unserem DMA-Prozess des Vorjahres, eingehenden Benchmarking-Analysen der Nachhaltigkeitsberichte anderer Unternehmen für 2024 gemäß ESRS und insbesondere auf Gesprächen mit unseren internen Expert*innen für jedes Nachhaltigkeitsthema zur Vorbereitung des Berichtsprozesses für 2025. Generell planen wir, die Bewertung alle zwei bis drei Jahre oder im Zusammenhang mit wesentlichen Änderungen, z.B. an unserem Geschäftsmodell und/oder den Erwartungen der Stakeholder, zu überarbeiten.

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

Themenbezogene Verfahren

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

IRO-1 – Themenbezogene Verfahren

Standard	Beschreibung
E1 Klimawandel	
Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der Auswirkungen auf die Treibhausgasemissionen [// ESRS E1-20a IRO-1]	Um klimabezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen zu ermitteln und zu bewerten, verwenden wir unsere in den Geschäftsberichten der vergangenen Jahre ausgewiesenen Treibhausgasemissionen für Scope 1, 2 und 3. Basierend auf den berechneten Treibhausgasemissionen kommen wir zu dem Schluss, dass unsere Auswirkungen auf den Klimawandel ungleichmäßig über die Wertschöpfungskette verteilt sind, wobei die größten Auswirkungen in der vorgelagerten Beschaffungskette, insbesondere bei der Produktion und Verarbeitung von Rohstoffen, entstehen. Aufgrund der Art unseres Geschäftsmodells deckt unsere aktuelle Bewertung potenzielle zukünftige Quellen von Treibhausgasemissionen ab.
[//ESRS E1-20b IRO-1]	Unser Ansatz zur Ermittlung und Bewertung physischer Risiken wird in ESRS E1 Klimawandel beschrieben. ► SIEHE ESRS E1 – SBM-3 – WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN (IROS) UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL
[//E1-20c IRO-1]	Unser Ansatz zur Ermittlung und Bewertung von Übergangsrisiken wird in ESRS E1 Klimawandel beschrieben. ► SIEHE ESRS E1 – SBM-3 – WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN (IROS) UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL
E2 Umweltverschmutzung	
[//E2-11a+b IRO-1]	Wir haben unsere Geschäftstätigkeiten überprüft, um tatsächliche und potenzielle Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung zu ermitteln und zu bewerten. Dabei haben wir uns auf unsere vorgelagerte Beschaffungskette konzentriert, aber auch unsere eigenen Standorte sowie nachgelagerte Aktivitäten berücksichtigt. Vorhandene Daten von unseren Produktionspartnern (einschließlich Standort, Verwendung besorgniserregender Stoffe und Qualität der Abwasserableitung) unterstützten die Bewertung. Im Hinblick auf Wasserverschmutzung führt adidas jährlich eine Bestandsaufnahme der Wasserrisiken in der Beschaffungskette durch, um Wasserrisiken an unseren Beschaffungsstandorten zu ermitteln. Mithilfe des WRI-Tools (Aqueduct) will adidas die physischen, reputativen und regulatorischen Risiken in unserer Beschaffungskette verstehen (der Umfang basierte auf der öffentlich einsehbaren Liste unserer Fabriken weltweit). Es wurden ein Basisjahr und Zukunftsszenarien analysiert (für 2030, 2050 und 2080). Die Analyse zeigt, dass ein relevanter Teil unserer Beschaffungskette derzeit in Gebieten mit Wasserknappheit tätig ist und auf wasserintensive Prozesse angewiesen ist, wodurch wir Risiken im Zusammenhang mit der Wasserentnahme ausgesetzt sind. Betroffene Gemeinschaften werden indirekt durch unsere Aktivitäten zur Einbindung von Stakeholdern berücksichtigt. Was Mikroplastik betrifft, so bleibt die Quantifizierung der durch Mikroplastik verursachten Umweltverschmutzung aufgrund des Fehlens einer ganzheitlichen Methodik zur Bewertung seiner Freisetzung und seiner Auswirkungen auf die Umwelt eine branchenweite Herausforderung.
E3 Wasser- und Meeresressourcen	
[//E3-8a+b IRO-1]	Das Verfahren, das Screening, die Methodik, die Annahmen, die Tools und die Beratung sind die gleichen wie in ESRS E2.

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

IRO-1 – Themenbezogene Verfahren

Standard	Beschreibung
E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme	
Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen auf die biologische Vielfalt und die Ökosysteme [// E4-17a IRO-1]	Unser Ansatz zur Ermittlung und Bewertung von Risiken in Bezug auf die biologische Vielfalt wird in ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme beschrieben. ► SIEHE ESRS E4-1 – ÜBERGANGSPLAN UND BERÜCKSICHTIGUNG VON BIOLOGISCHER VIelfALT UND ÖKOSYSTEMEN IN STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL
[//E4-17b IRO-1]	adidas hat die Abhängigkeiten von der Biodiversität in seiner vorgelagerten Wertschöpfungskette (der einzigen Wertschöpfungskettenebene, die wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Biodiversität aufweist) adressiert und sich dabei auf gebrauchte Materialien und wirtschaftliche Tätigkeiten konzentriert. Die Bewertung verknüpft die Bekleidungsindustrie mit Ökosystemleistungen und erläutert detailliert, wie Naturkapital diese Leistungen erbringt und von Umweltveränderungen betroffen ist. Anhand des Encore-Tools haben wir die Bedeutung von Naturkapital und die Auswirkungen von Umweltveränderungen unter Berücksichtigung unserer wirtschaftlichen Tätigkeiten und der für die Fertigung unserer Produkte erforderlichen Materialien bewertet.
[//E4-17c IRO-1]	Es wurden Übergangs- und physische Risiken und Chancen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen ermittelt und bewertet, wobei der Schwerpunkt auf den Auswirkungen und Abhängigkeiten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette lag. Zu den Bewertungskriterien gehörten die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sowie Kostenauswirkungen und Umweltauswirkungen. Zu den ermittelten wesentlichen Risiken gehören erhöhte Betriebskosten aufgrund der Notwendigkeit von Rückverfolgbarkeitssystemen und der Beschaffung zertifizierter Rohstoffe, um Vorschriften wie die EU-Entwaldungsverordnung (EUDR) und die EU-Biodiversitätsstrategie für 2030 einzuhalten. Die Nichteinhaltung dieser Vorschriften kann zu Geldstrafen und eingeschränktem Marktzugang führen, insbesondere in der EU. Darüber hinaus kann ein Rückgang der biologischen Vielfalt die Verfügbarkeit und die Kosten von aus der Natur gewonnenen Materialien wie Baumwolle, Leder und Naturkautschuk aufgrund von Faktoren wie einem Rückgang der Bestäuber und Problemen mit der Gesundheit des Ökosystems beeinträchtigen. Auch die Verfügbarkeit von Wasser für Produktionsprozesse wie Färben und Gerben birgt erhebliche Risiken.
[//E4-17d IRO-1]	adidas ist sich der Bedeutung systemischer Risiken im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen bewusst, doch standen diese im aktuellen Bewertungsprozess nicht im Vordergrund, da es keine allgemein anerkannte Methodik gibt und eine Zusammenarbeit über verschiedene Bereiche hinweg sowie ein erheblicher Zeitaufwand erforderlich sind. adidas plant, diese Lücke durch das Sammeln von Erkenntnissen über das Science Based Targets Network (SBTN) und andere Quellen zu schließen.
[//E4-17e IRO-1]	Wir haben uns noch nicht direkt oder formell mit betroffenen Gemeinschaften über die Nachhaltigkeitsbewertung gemeinsamer biologischer Ressourcen und Ökosysteme beraten. Betroffene Gemeinschaften wurden indirekt in unserem Verfahren zur Bewertung der Wesentlichkeit berücksichtigt. Unsere internen Expert*innen stehen in regelmäßigem Kontakt mit externen Stakeholdern, deren Ansichten indirekt in unsere Entscheidungsfindung und Strategieentwicklung einfließen.
[//E4-19a, b IRO-1]	Informationen zu Standorten in oder in der Nähe von Gebieten, die für die biologische Vielfalt von Bedeutung sind, werden im themenbezogenen Standard E4 offengelegt. Da die potenziellen Auswirkungen auf die biologische Vielfalt als gering eingestuft wurden, werden keine Maßnahmen zur Schadensbegrenzung für notwendig erachtet. ► SIEHE ESRS E4 – SBM-3 – WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN (IROS) UND IHR ZUSAMMENSPIEL MIT STRATEGIE UND GESCHÄFTSMODELL

IRO-1 – Themenbezogene Verfahren

Standard	Beschreibung
E5 Ressourcen-nutzung und Kreislaufwirtschaft	
Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen [E5-11a, b IRO-1]	Die im Rahmen des Screening-Prozesses zur Prüfung der Vermögenswerte und Aktivitäten verwendeten Methoden, Annahmen und Tools entsprechen denen, die für ESRS E4 angewendet werden. Die Einbeziehung von Stakeholdern in Bezug auf E5 erfolgte in Übereinstimmung mit unserem allgemeinen Ansatz und Verfahren zur Bewertung der doppelten Wesentlichkeit ¹ .
G1 Unternehmens-führung	
Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen [/G1-6 IRO-1]	Das Verfahren zur Ermittlung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Unternehmensführung folgte demselben Verfahren und denselben Kriterien, die im Abschnitt ‚Unser Verfahren zur Bewertung der doppelten Wesentlichkeit‘ beschrieben sind. Wir haben speziell die folgenden Kriterien zusätzlich einbezogen: — Standort: Wir berücksichtigen lokale Vorschriften, Marktbedingungen und gesellschaftspolitische Faktoren der Orte, an denen wir tätig sind. — Aktivität: Wir bewerten spezifische Geschäftsaktivitäten wie Fertigung, Marketing und Vertrieb, um potenzielle Auswirkungen, Risiken und Chancen zu ermitteln, die für jede Funktion spezifisch sind. — Sektor: Wir analysieren branchenspezifische Risiken und Chancen unter Berücksichtigung von Trends, Wettbewerbslandschaft und sektorspezifischer Vorschriften. — Transaktionsstruktur: Wir berücksichtigen die Art und Struktur von Transaktionen, einschließlich Partnerschaften und anderer Geschäftsvereinbarungen. Das Management von Auswirkungen, Risiken und Chancen ist eine unternehmensweite Aufgabe, bei der wichtige Erkenntnisse von Mitgliedern des Vorstands sowie von globalen und lokalen Geschäftseinheiten und Funktionen genutzt werden.²

1 Für weitere Informationen ► SIEHE ESRS E2 – ALLGEMEINE ANGABEN
2 Für weitere Informationen ► SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT

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

Wir haben die offenzulegenden wesentlichen Informationen auf der Grundlage der von uns als wesentlich bewerteten Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie der Leitlinien von ESRS 1, Abschnitt 3.2, festgelegt. Die angeführten Informationen spiegeln den gesamten Umfang dieser Anforderungen wider. Die Bewertung der Wesentlichkeit der Informationen führte nicht zum Ausschluss einer Angabepflicht. Die vollständige Liste der ESRS-Angabepflichten in diesem Geschäftsbericht finden sich hier:

► [SIEHE ESRS INDEX](#)

Im Allgemeinen haben wir die ESRS-Angabe- und Anwendungsanforderungen befolgt, einschließlich der Mindestangabepflichten (MDRs) für Richtlinien, Maßnahmen und Ressourcen sowie der Kennzahlen und Ziele für die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen. Aufgrund des übergreifenden Charakters einiger MDR-bezogener Daten werden allgemeine Informationen nachfolgend aufgeführt und gelten für alle themenbezogenen Standards. Ausführliche Informationen zu allen bestehenden Konzepten, Maßnahmen und Zielen sind im entsprechenden themenbezogenen Standard zu finden.

Mindestangabepflichten – Richtlinien

Richtlinien spielen eine entscheidende Rolle beim Management tatsächlicher und potenzieller Auswirkungen und Risiken, da sie einen strukturierten Rahmen für Entscheidungen und die Gewährleistung der Rechenschaftspflicht bieten. adidas verfügt über Richtlinien für die meisten seiner wesentlichen IROs, die von den jeweiligen Teams entsprechend ihrem Ziel und Umfang umgesetzt und überwacht werden und in der Regel alle Aktivitäten und Standorte abdecken, an denen adidas tätig ist. Die adidas Richtlinie zum Folgenmanagement („adidas Consequences Policy“) legt einen vierstufigen Prozess für den Umgang mit potenzieller Nichteinhaltung von Richtlinien fest. Der Prozess stellt sicher, dass alle beteiligten Parteien – der bzw. die Beschäftigte, das Untersuchungsteam und das Unternehmen als Ganzes – darauf vertrauen können, dass die daraus resultierenden Konsequenzen fair, unparteiisch und einheitlich sind.

Die vier Stufen der Richtlinie zum Folgenmanagement umfassen: Feststellung der Art und Schwere des Richtlinienverstößes; Berücksichtigung mildernder und erschwerender Faktoren; Überprüfung früherer ähnlicher Fälle; und Festlegung angemessener Konsequenzen. Die Richtlinie gilt für alle Beschäftigten von adidas und alle wesentlichen Angelegenheiten.

Mindestangabepflichten – Maßnahmen und Ressourcen

Das Management der identifizierten wesentlichen IROs wird durch Maßnahmen unterstützt, die in jedem themenbezogenen Standard beschrieben werden. Diese Maßnahmen sind fortlaufend, sofern nicht anders angegeben.

Aufgrund der Natur unseres Geschäftsmodells treten die meisten ökologischen und sozialen Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten in unserer vorgelagerten Beschaffungskette auf. Folglich fallen OpEx- und CapEx-Aufwendungen im Zusammenhang mit ESG-Themen hauptsächlich dort an, z.B. für unsere unabhängigen Hersteller, die daraufhin gegebenenfalls ihre Verkaufspreise für uns erhöhen. In diesem Zusammenhang werden OpEx- und CapEx-Aufwendungen mit Bezug zum Management von ESG-Themen für unsere eigenen Standorte aufgrund von Signifikanz nicht offengelegt. Dies steht im Einklang mit unseren Angaben zur EU-Taxonomie in dieser Nachhaltigkeitserklärung. Eine Übersicht über die Teams, die für das Management der verschiedenen ESG-Themen in der Wertschöpfungskette verantwortlich sind, sind in jedem themenbezogenen Standard zu finden.

► [SIEHE EU-TAXONOMIE](#)

Mindestangabepflichten – Kennzahlen und Ziele

Kennzahlen und Ziele sind ebenfalls ein integraler Bestandteil unseres Ansatzes zum Management unserer wesentlichen IROs. Sofern nicht anders angegeben, werden unsere Kennzahlen nicht von einer anderen als dem mit der Prüfung beauftragten Dienstleister validiert. Was unsere Ziele angeht, so wird der Zielsetzungsprozess von den zuständigen internen Teams geleitet, die nicht nur die neuesten wissenschaftlichen Erkenntnisse, sondern auch bewährte Branchenpraktiken, interne Benchmarks und andere zuverlässige Datenquellen heranziehen. Sie zielen gemeinsam darauf ab, die spezifischen IROs zu adressieren, und tragen somit global zur übergreifenden ESG-Agenda bei (lokale Aspekte werden in den themenbezogenen Standards beschrieben, sofern relevant). Darüber hinaus werden in Fällen, in denen bestimmte Stakeholder an der Zielsetzung beteiligt waren, diese in den jeweiligen themenbezogenen Standards ausdrücklich erwähnt.

Bei Nachhaltigkeitsthemen, für die derzeit keine Ziele festgelegt sind, verfolgen wir dennoch die Wirksamkeit unserer Richtlinien und/oder Maßnahmen durch umfassende Prozesse zur Beurteilung des Fortschritts. Das Fehlen von Zielen ist u.a. auf die Art des Themas (z.B. rein compliance-bezogen) oder das Fehlen anerkannter Methoden, einschließlich Industriestandards, zur Bewertung und Steuerung des Themas (z.B. Mikroplastik) zurückzuführen. Wo relevant, wird eine Ambition festgelegt und ebenfalls überwacht. Ziele und Ambitionen werden in den einzelnen themenbezogenen Standards ausführlich erläutert. Für Ziele, bei denen das Basisjahr angegeben wird, wird die Leistung jährlich gemessen.

Insgesamt verfolgen und bewerten wir die Wirksamkeit von Maßnahmen, Programmen und Zielen systematisch mithilfe verschiedener Mechanismen, die von der regelmäßigen Überwachung der geltenden Leistungskennzahlen über Projektmanagementpraktiken bis hin zu Überprüfungen nach Abschluss der Maßnahmen reichen. Für den Fall, dass tatsächliche Auswirkungen Abhilfemaßnahmen für die von diesen Auswirkungen Betroffenen erfordern, wird auf die entsprechenden Maßnahmen in den entsprechenden themenbezogenen Standards verwiesen.

In Fällen, in denen wir von den in ESRS 1 Anhang C – Liste der schrittweise eingeführten Angabepflichten (und Delegierte Verordnung (EU) 2025/1416) beschriebenen Ausnahmen Gebrauch gemacht haben, werden diese ausdrücklich angegeben. Dennoch sind wir bestrebt, alle Berichtspflichten sorgfältig zu erfüllen und die erforderlichen Zusammenhänge und Informationen bereitzustellen.

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

Liste der schrittweise eingeführten Angabepflichten

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

Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften nach ESRS 2 Anlage B

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

ESRS-Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht	Datenpunkt		Rechtsvorschrift	Wesentlichkeit/ Anwendbarkeit/ Offenlegung
► ESRS 2, GOV-1	21 (d)	Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	SFDR/BRR	Verpflichtend
	21 (e)	Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind	BRR	Verpflichtend
► ESRS 2, GOV-4	30	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	SFDR	Verpflichtend
► ESRS 2, SBM-1	40 (d) (i)	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	SFDR/P3/ BRR	n.a.
	40 (d) (ii)	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	SFDR/BRR	n.a.
	40 (d) (iii)	Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	SFDR/BRR	n.a.
	40 (d) (iv)	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak	BRR	n.a.
► ESRS E1-1	14	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050	ECL	Wesentlich
	16 (g)	Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind	P3/BRR	n.a.
► ESRS E1-4	34	THG-Emissionsreduktionsziele	SFDR/P3/ BRR	Wesentlich
► ESRS E1-5	38	Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren)	SFDR	Wesentlich
	37	Energieverbrauch und Energiemix	SFDR	Wesentlich
	40-43	Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	SFDR	Wesentlich
► ESRS E1-6	44	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	SFDR/P3/ BRR	Wesentlich
	53-55	Intensität der THG Bruttoemissionen	SFDR/P3/ BRR	Wesentlich
► ESRS E1-7	56	Entnahme von Treibhausgasen und CO ₂ e-Zertifikate	ECL	Wesentlich
► ESRS E1-9	66	Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken	BRR	Phase-in; nicht offengelegt
	66 (a); 66 (c)	Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko; Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischen Risiko befinden	P3	Phase-in; nicht offengelegt
	67 (c)	Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen	P3	Phase-in; nicht offengelegt
	69	Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen	BRR	Phase-in; nicht offengelegt
► ESRS E2-4	28	Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird	SFDR	Unwesentlich

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

ESRS-Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht	Datenpunkt		Rechts- vorschrift	Wesentlichkeit/ Anwendbarkeit/ Offenlegung
► ESRS E3-1	9	Wasser- und Meeresressourcen	SFDR	Wesentlich
	13	Spezielles Konzept	SFDR	Unwesentlich
	14	Nachhaltige Ozeane und Meere	SFDR	Unwesentlich
► ESRS E3-4	28 (c)	Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	SFDR	Unwesentlich
	29	Gesamtwasserverbrauch in m³ je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten	SFDR	Unwesentlich
► ESRS E4, SBM-3 (ESRS 2)	16 (a) (i)	Aktivitäten, die sich negativ auf Gebiete auswirken, die für die biologische Vielfalt von Bedeutung sind	SFDR	Wesentlich
	16 (b)	Bodendegradation, Wüstenbildung oder Bodenversiegelung	SFDR	Wesentlich
	16 (c)	Bedrohte Arten	SFDR	Wesentlich
► ESRS E4-2	24 (b)	Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	SFDR	Wesentlich
	24 (c)	Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere	SFDR	Wesentlich
	24 (d)	Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung	SFDR	Wesentlich
► ESRS E5-5	37 (d)	Nicht recycelte Abfälle	SFDR	Unwesentlich
	39	Gefährliche und radioaktive Abfälle	SFDR	Unwesentlich
► ESRS S1, SBM-3 (ESRS 2)	14 (f)	Risiko von Zwangsarbeit	SFDR	Unwesentlich
	14 (g)	Risiko von Kinderarbeit	SFDR	Unwesentlich
► ESRS S1-1	20	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	SFDR	Wesentlich
	21	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	SFDR	Wesentlich
	22	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	SFDR	Unwesentlich
	23	Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen	SFDR	Wesentlich
► ESRS S1-3	32 (c)	Bearbeitung von Beschwerden	SFDR	Wesentlich
► ESRS S1-14	88 (b) and (c)	Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	SFDR/BRR	Wesentlich
	88 (e)	Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	SFDR	Wesentlich
► ESRS S1-16	97 (a)	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	SFDR/BRR	Wesentlich
	97 (b)	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	SFDR	Wesentlich
► ESRS S1-17	103 (a)	Fälle von Diskriminierung	SFDR	Wesentlich
	104 (a)	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	SFDR/BRR	Unwesentlich
► ESRS S2, SBM-3 (ESRS 2)	11 (b)	Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	SFDR	Wesentlich

ESRS-Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Angabepflicht	Datenpunkt		Rechts- vorschrift	Wesentlichkeit/ Anwendbarkeit/ Offenlegung
► ESRS S2-1	17	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	SFDR	Wesentlich
	18	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	SFDR	Wesentlich
	19	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD Leitlinien	SFDR/BRR	Wesentlich
	19	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden	BRR	Wesentlich
► ESRS S2-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	SFDR	Wesentlich
► ESRS S3-1	16	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	SFDR	Wesentlich
	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien	SFDR/BRR	Wesentlich
► ESRS S3-4	36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	SFDR	Wesentlich
► ESRS S4-1	16	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	SFDR	Wesentlich
	17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	SFDR/BRR	Wesentlich
► ESRS S4-4	35	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	SFDR	Unwesentlich
► ESRS G1-1	10 (b)	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	SFDR	Wesentlich
	10 (d)	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	SFDR	Wesentlich
► ESRS G1-4	24 (a)	Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	SFDR/BRR	Wesentlich
	24 (b)	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	SFDR	Wesentlich

SFDR – Sustainable Finance Disclosure Regulation (Verordnung über nachhaltigkeitsbezogene Angabepflichten im Finanzwesen)

BRR – Banking Regulatory Reporting (Bankaufsichtsrechtliche Berichterstattung)

P3 – Pillar 3 (Säule-3-Angabepflichten)

ECL – European Climate Law (Europäisches Klimagesetz)

ESRS E1

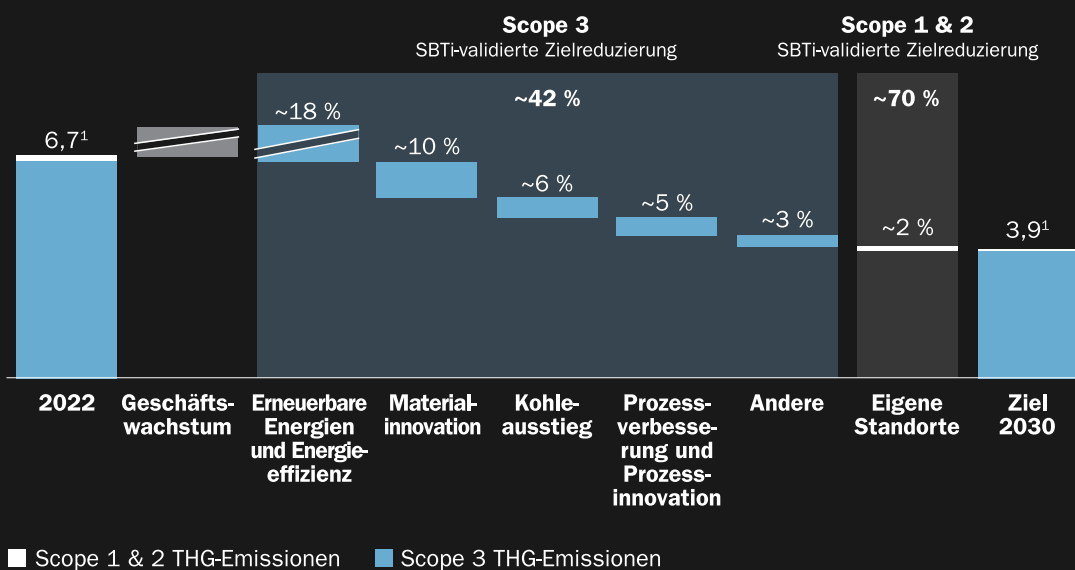
Klimawandel

Der Klimawandel ist entlang der gesamten Wertschöpfungskette ein wesentliches Thema für adidas, wobei die meisten Treibhausgasemissionen im vorgelagerten Bereich entstehen. Physische Risiken, darunter sich verändernde Wetterbedingungen und häufigere Extremereignisse, könnten sich auf die Materialverfügbarkeit, die betrieblichen Aktivitäten der Zulieferer, die Logistik und die Infrastruktur auswirken und Folgen für die Kosten und die Kontinuität der Lieferungen haben. adidas ist außerdem mit Übergangsrisiken im Zusammenhang mit Emissionspreisen, Regulierung und einer verstärkten Kontrolle durch Stakeholder konfrontiert. Die Bewältigung dieser Risiken schafft auch strategische Chancen: die Erhöhung des Anteils an erneuerbarer Energie, die Verbesserung der Energieeffizienz, die Beschleunigung des Kohleausstiegs in der Beschaffungskette und die Verringerung der Kohlenstoffintensität der Produkte zur Stärkung der Widerstandsfähigkeit der Beschaffungskette und Unterstützung der langfristigen Wertschöpfung.

Unsere Hebel und Maßnahmen zur Klimastrategie

Unsere Klimastrategie basiert auf den definierten Dekarbonisierungshebeln und Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette, mit einem besonderen Fokus auf die Scope-3-Treibhausgasemissionen in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette.

adidas Klimastrategie: Hebel und Ziele 2030



¹ CO₂e in Mio. Tonnen.

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

- Steigern der Energieeffizienz an unseren Standorten
- Erhöhen des Anteils erneuerbarer Energie
- Durchführung von Umweltrisikobewertungen für unsere Standorte

Scope-3-Treibhausgasemissionen (Beschaffungskette)

- Maximierung der Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen und Förderung der Energieeffizienz
- Ausstieg aus der Kohlenutzung, wo möglich
- Entwicklung und Skalierung von emissionsärmeren Materialien und innovativen Lösungen in der Materialverarbeitung, Fertigung und Produktherstellung

Ziele

Unsere Ziele im Rahmen der Klimastrategie sind von der SBTi validiert, stehen im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel – dem ehrgeizigsten Ziel des Pariser Abkommens – und tragen zu einer Netto-Null-Zukunft¹ bei.

Ziele unserer Klimastrategie



ERREICHT

Reduzierung um 9 %

der Kohlenstoffintensität pro Produkt bis 2025

Die Fortschritte im Laufe des Jahres wurden durch die Umsetzung wichtiger Maßnahmen zur Emissionsminderung unterstützt. Dazu zählen erhebliche Fortschritte bei der schrittweisen Abschaffung von Kohle bei unseren Lieferanten (soweit möglich), die verstärkte Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien an unseren eigenen Standorten und in unserer Beschaffungskette sowie die weitere Skalierung emissionsärmerer Materialien.

Basisjahr 2022, in kg CO₂e

Treibhausgasemissionen für Scope 1 und 2

Ergebnis 2025

-22 %

Ziel bis 2030

-70 %



Basisjahr 2022

Treibhausgasemissionen für Scope 3

Ergebnis 2025

-5 %

Ziel bis 2030

-42 %



Basisjahr 2022

Langfristiges Ziel:

Netto-Null-

Treibhausgasemissionen bis 2050

¹ Netto-Null: Gemäß SBTi werden Netto-Null-Treibhausgasemissionen erreicht, wenn die vom Menschen verursachten Treibhausgasemissionen über einen bestimmten Zeitraum hinweg durch die Entfernung der gleichen Menge aus der Atmosphäre ausgeglichen werden (Netto-Null-Zukunft). Dies ist auf globaler Ebene notwendig, um den Temperaturanstieg auf 1,5 °C zu stabilisieren. In Übereinstimmung mit den SBTi-Kriterien streben wir Netto-Null an, indem wir alle unsere möglichen Treibhausgasemissionen (um mehr als 90 %) durch direkte Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen senken und die verbleibenden Emissionen durch permanente Kohlenstoffentfernung und -speicherung neutralisieren.

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

Die Klimakrise ist eine der größten Herausforderungen unserer Zeit, und das Management ihrer Auswirkungen auf unsere Geschäftsaktivitäten ist eine strategische Priorität für adidas. Im Jahr 2025 haben wir unseren neuen Aktionsplan zur Klimawende („adidas Climate Transition Action Plan – CTAP“) veröffentlicht. Dieser legt unser Ziel dar, bis 2050 Netto-Null-Emissionen zu erreichen, einen gerechten Wandel („just transition“) sicherzustellen und Klimaresilienz entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette aufzubauen. Der vom Vorstand befürwortete Plan ist vollständig in unsere Geschäftsstrategie und Unternehmensführung integriert, da uns bewusst ist, dass bedeutender Fortschritt von enger Zusammenarbeit in und zwischen den Branchen abhängt.

► [ADIDAS-GROUP.COM/NACHHALTIGKEIT](https://www.adidas-group.com/nachhaltigkeit)

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

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

Wesentliches Thema	Wesentliche IROs	Einstufung	Zeithorizont	Wertschöpfungskette	Beschreibung ¹
Energie	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vor- und nachgelagert	Vorgelagerter Energieverbrauch erfolgt hauptsächlich bei Rohstoffproduktions- und Fertigungsprozessen, die zum Teil noch auf nicht erneuerbaren Energiequellen basieren. Nachgelagerter Energieverbrauch tritt in den Produktnutzungs- und End-of-Life-Phasen auf (z.B. Waschen und Entsorgen von Produkten).
Energie	Risiko	n.a.	Mittelfristig	Eigene Standorte	Energierisiken an unseren eigenen Standorten könnten sich auf Folgendes beziehen: — (Ü) Verstärkte Kontrolle durch Stakeholder: Obwohl unser eigener Energieverbrauch im Vergleich zu unserer Wertschöpfungskette relativ gering ist, erwarten verschiedene Stakeholder, dass wir unseren langfristigen Ansatz bei der systematischen Verwaltung und Berichterstattung des Energieverbrauchs beibehalten und Fortschritte bei dessen Reduzierung nachweisen. Andernfalls könnte dies zu Reputationsrisiken führen. — (Ü) Höhere Betriebskosten.
Klimaschutz	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vor- und nachgelagert	Die Mehrheit der gesamten Treibhausgasemissionen von adidas stammt aus vorgelagerten Aktivitäten wie Rohstoffverarbeitung, Fertigungs- und Produktherstellungsprozessen. Ein geringerer Anteil entsteht in den nachgelagerten Produktnutzungs- und End-of-Life-Phasen.
Klimaschutz	Risiko	n.a.	Langfristig	Vorgelagert	Risiken im Zusammenhang mit dem Klimaschutz in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette könnten folgende Aspekte betreffen: — (Ü) Mögliche CO ₂ -Bepreisung und CO ₂ -bezogene regulatorische Vorgaben und Rechtsstreitigkeiten: Wir erwarten eine Zunahme staatlicher Regulierungen, die darauf abzielen, Treibhausgasemissionen zu verhindern oder zu reduzieren. Dies könnte zu einer höheren Belastung durch direkte und indirekte CO ₂ -Bepreisung sowie produktbezogene Vorschriften und Anforderungen führen. Dies wiederum könnte zu höheren Betriebskosten und Berichterstattungspflichten führen. Eine stärkere Regulierung könnte zudem zu einer höheren Belastung durch Rechtsstreitigkeiten wegen Nichteinhaltung führen, sowohl für adidas als auch für unsere Geschäftspartner.

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

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

Wesentliches Thema	Wesentliche IROs	Einstufung	Zeithorizont	Wertschöpfungskette	Beschreibung ¹
Klimaschutz	Risiko	n.a.	Mittelfristig	Eigene Standorte	Klimaschutzrisiken an unseren eigenen Standorten könnten sich auf folgende Aspekte beziehen: (Ü) Verstärkte Kontrolle durch Stakeholder: Obwohl unsere Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen nur einen sehr kleinen Teil unserer gesamten Treibhausgasemissionen ausmachen, erwarten verschiedene Stakeholder, dass wir unseren langfristigen Ansatz bei der systematischen Verwaltung und Berichterstattung der Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen beibehalten und Fortschritte bei deren Reduzierung nachweisen. Andernfalls könnte dies zu Reputationsrisiken führen.
Anpassung an den Klimawandel	Risiko	n.a.	Langfristig	Vorgelagert	Risiken in Bezug auf die Anpassung an den Klimawandel in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette könnten sich auf folgende Aspekte beziehen: (P) Physische Schäden am Eigentum unserer Geschäftspartner und Unterbrechung ihrer Geschäftstätigkeit: Extreme Wetterereignisse und Veränderungen der allgemeinen Wetterlage könnten zunehmend zu Schäden am Eigentum unserer Geschäftspartner und zu Unterbrechungen ihrer Geschäftstätigkeit führen. Dies könnte wiederum zu höheren Betriebskosten für die Geschäftspartner und letztendlich zu höheren Umsatzkosten für adidas führen. (P) Unterbrechungen in unserer Beschaffungskette: Extreme Wetterereignisse und Veränderungen der Wetterlage könnten zu Betriebsunterbrechungen und Störungen innerhalb unserer Beschaffungskette führen, wie z.B. Unterbrechungen wichtiger Transportwege oder des Hafenbetriebs. Dies könnte wiederum zu Umsatzeinbußen und höheren Versicherungs- und Betriebskosten für Geschäftspartner und letztendlich zu höheren Umsatzkosten für adidas führen. (P) Beeinträchtigung und geringere Produktivität der Belegschaft unserer Geschäftspartner: Ein Anstieg der Durchschnittstemperaturen und vermehrte Hitzewellen weltweit könnten die Belegschaft unserer Geschäftspartner beeinträchtigen und ihre Produktivität verringern. (P + Ü) Steigende Kosten für Materialien und kohlenstoffarme Technologien: Veränderungen der Wetterbedingungen könnten die Verfügbarkeit genutzter Materialien verringern, was zu höheren Kosten führen könnte. Gleichzeitig könnte die höhere Nachfrage (und möglicherweise begrenzte Verfügbarkeit) nach kohlenstoffarmen Technologien zu höheren Betriebskosten für unsere Geschäftspartner und letztendlich zu höheren Umsatzkosten für adidas führen.
Anpassung an den Klimawandel	Risiko	n.a.	Langfristig	Eigene Standorte	Risiken in Bezug auf die Anpassung an den Klimawandel an unseren eigenen Standorten könnten sich auf folgende Aspekte beziehen: (P) Physische Schäden an unserem Eigentum und Betriebsstörungen an unseren eigenen Standorten: Extreme Wetterereignisse und Veränderungen der allgemeinen Wetterlage könnten zunehmend zu Schäden an unseren Gebäuden (z.B. Bürogebäude, Distributionszentren und Einzelhandelsgeschäfte) und Lagerbestand sowie zu Betriebsunterbrechungen an unseren eigenen Standorten führen. Dies wiederum könnte zu Umsatzeinbußen sowie zu höheren Versicherungs- und Betriebskosten führen. (P) Beeinträchtigung und geringere Produktivität unserer eigenen Belegschaft: Ein Anstieg der Durchschnittstemperaturen und vermehrte Hitzewellen weltweit könnten unsere eigene Belegschaft beeinträchtigen und ihre Produktivität verringern.
Anpassung an den Klimawandel	Risiko	n.a.	Langfristig	Nachgelagert	Risiken in Bezug auf die Anpassung an den Klimawandel in unserer nachgelagerten Wertschöpfungskette könnten sich auf folgende Aspekte beziehen: (Ü) Veränderungen von Verbraucherpräferenzen und Produktnachfrage: Der Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft könnte die Präferenzen der Konsument*innen und ihre Erwartungen an Marken und Produkte beeinflussen, was sich im Falle nicht erfüllter Erwartungen negativ auf Umsatz und Marktanteile auswirken würde.

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

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

Unsere Klimaszenario- und die anschließende Resilienzanalyse, die Mitte 2024 abgeschlossen wurden, deckten unsere gesamte Wertschöpfungskette sowie alle physischen und Übergangsrisiken²² ab, die im Rahmen des Verfahrens zur Ermittlung von Risiken und Chancen ermittelt wurden. Wir haben ein Klimamodellierungs-Tool verwendet, um unsere Exposition gegenüber diesen Risiken in drei Treibhausgasemissionsszenarien (niedrige, mittlere und hohe Treibhausgasemissionen) und drei verschiedenen Zeiträumen (2030, 2040 und 2050) zu bewerten, die mit den Meilensteinen und Zielen unserer Klimastrategie (2030 und 2050) übereinstimmen.

Mit Daten aus dem Tool haben wir eine digitale, visuelle Darstellung („Digital Twin“) des Geschäftsmodells und des operativen Fußabdrucks von adidas erstellt: Standorte der wichtigsten Vermögenswerte wie Distributionszentren, Beschaffungsländer und Regionen, in denen die wichtigsten Materialien hergestellt werden, Standorte der Produktionsstätten von Hauptzulieferern sowie Transportwege. Risiken und Chancen wurden für die Resilienzanalyse und die strategische Planung dann, soweit möglich, quantifiziert und aggregiert. Dabei haben wir uns an den Empfehlungen der TCFD orientiert.

Die wichtigsten Grundannahmen für die Klimaszenarioanalyse waren die folgenden:

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

²² Das Klimamodellierungs-Tool enthielt Indikatoren auf der Basis der aktuellsten Empfehlungen des IPCC. Für physische Risiken umfasste es die Exposition gegenüber ausgewählten Klimagefahren – wie Wind, Überschwemmungen, Lawinen, Erdbeben, Extremtemperaturen, Waldbrände, Schneefall, Erdbeben und Bodenverflüssigung – unter Verwendung spezifischerer Klimaindikatoren. Für Übergangsrisiken wurden die Shared Socioeconomic Pathways (SSP) Szenarien und die sechs in der dritten Version des Network for Greening the Financial System (NGFS) untersuchten Szenarien verwendet, um maßgeschneiderte Übergangsindikatoren zu berechnen.

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

Die Szenarien im Überblick:

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

Zu den wichtigsten bewerteten Übergangsrisiken (im Einklang mit der TCFD) zählen: Energiekosten für Zulieferer, CO₂e-Bepreisung (Scope 1-3), Kosten für den Übergang zu kohlenstoffarmen Technologien/Materialien, Transportkosten und Kontrolle durch Anteilseigner. Diese wurden unter Verwendung von NGFS-Daten²³ in allen Szenarien bewertet, um die potenziellen Auswirkungen zu quantifizieren.

Es ist wichtig, zu beachten, dass, obwohl sich die Klimaszenarien in kurz- und mittelfristiger Betrachtung voneinander unterscheiden, die daraus resultierenden Risiken und Auswirkungen auf unser Geschäft bis 2050 über die Szenarien hinweg relativ ähnlich bleiben. Stärkere Unterschiede werden erst langfristig (2070 – 2100) erwartet. Die Analyse der Klimaszenarien hat gezeigt, dass die Risiken ab 2030 unabhängig vom gewählten Treibhausgasemissionsszenario an Relevanz gewinnen.

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

► SIEHE ESRS E1-3 – MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT DEN KLIMAKONZEPTEN

²³ Das Central Banks and Supervisors Network for Greening the Financial System (NGFS) ist ein globaler Zusammenschluss von Zentralbanken und Finanzaufsichtsbehörden, die gemeinsam daran arbeiten, die Fähigkeit des Finanzsystems zu stärken, klima- und umweltbezogene Risiken zu bewältigen und den Übergang zu einer nachhaltigen, kohlenstoffarmen Wirtschaft zu unterstützen.

SBM-3 – Resilienzanalyse

Ermittelte Risiken ¹	Trend ²	Maßnahmen zum Umgang mit Risiken
(P) Sachschäden und Betriebsstörungen an unseren eigenen Standorten und denen unserer Geschäftspartner	Höheres Risiko in einem Szenario mit hohen Emissionen und in einem Zeithorizont bis 2050.	- Regelmäßige Aktualisierung der Klimarisikoanalyse und Berücksichtigung bei Standortentscheidungen - Versicherungsschutz gegen Sachschäden und Betriebsunterbrechungen
(P) Unterbrechungen in unserer Beschaffungskette	Höheres Risiko in einem Szenario mit hohen Emissionen und in einem Zeithorizont bis 2050.	- Diversifizierung des Logistikportfolios - Reaktion auf Vorfälle und Krisen - Pläne zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs
(P, Ü) Steigende Materialkosten und hohe Kosten für kohlenstoffarme Technologien	Das Risiko ist relativ stabil über die drei verschiedenen Emissionsszenarien und Zeithorizonte hinweg.	- Flexibilität des Materialportfolios - Prognosen zu Materialkosten - Fokus auf Material- und Technologieinnovationen
(P) Beeinträchtigung und geringere Produktivität unserer eigenen Belegschaft und der unserer Geschäftspartner	Höheres Risiko in einem Szenario mit hohen Emissionen und in den Zeithorizonten 2040/2050.	- Versicherungsschutz - Schulungen und Weiterbildung - Einsatz geeigneter Heiz- und Kühlsysteme
(Ü) CO₂e-Bepreisung und CO₂e-bezogene regulatorische Vorgaben und Rechtsstreitigkeiten	Höheres Risiko in einem Szenario mit niedrigen Emissionen, kombiniert mit einem Szenario, in dem adidas seine entsprechenden Ziele zur Reduzierung der CO ₂ e-Emissionen nicht erreicht.	- Kontinuierliche Überwachung der regulatorischen Landschaft - Umsetzung des Übergangsplans zur Dekarbonisierung - Kontinuierliche Überprüfung und Anpassung der Beschaffungs- und Logistikinfrastruktur - Kontinuierliche Überprüfung und Implementierung der Roadmap für nachhaltige Materialien im Rahmen des Übergangsplans zur Dekarbonisierung - Vermeidung größerer Abhängigkeiten von einem Beschaffungsland/einer Beschaffungsregion
(Ü) Stakeholder-Kontrolle und Aktivismus	Höheres Risiko in einem Szenario mit niedrigen Emissionen, kombiniert mit einem Szenario, in dem adidas seine entsprechenden Ziele zur Reduzierung der CO ₂ e-Emissionen nicht erreicht.	Transparent kommunizierter Übergangsplan zur Dekarbonisierung und dessen Umsetzung
(Ü) Mangelnde Fähigkeit, sich an veränderte Konsumentenpräferenzen und der Produktnachfrage anzupassen	Das Risiko besteht bei allen Emissionsszenarien.	- Beobachtung der Marktentwicklung durch Consumer Insights - Übergangsplan zur Dekarbonisierung - Produkt- und Marketinginnovationen - Kontinuierliche Einbindung und Dialog mit Konsument*innen

¹ Physische Risiken (P), Übergangsrisiken (Ü).

² Analyse basiert auf Emissionsszenarien und -zeiträumen. Siehe Tabelle E1 SBM-3 Klimawandel und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) für weitere Informationen zu jedem Risiko.

Basierend auf den Ergebnissen der Analyse schlussfolgern wir, dass unser Geschäftsmodell auf absehbare Zeit ausreichend widerstandsfähig gegenüber dem Klimawandel ist. Die wichtigsten Aspekte, die unsere Widerstandsfähigkeit fördern, sind die Art unseres Geschäftsmodells mit seiner inhärenten Agilität und Flexibilität, z.B. in Bezug auf Produktdesign, Materialauswahl und Beschaffungsstandorte, sowie die Maßnahmen, die wir im Rahmen unserer Klimastrategie ergreifen. Darüber hinaus stellt unsere Kapitalmanagementpolitik eine starke Kapitalbasis und einen effizienten Zugang zu den Kapitalmärkten sicher. Dies ist essenziell für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung in der Zukunft und die Anpassung an potenzielle Auswirkungen des Klimawandels.

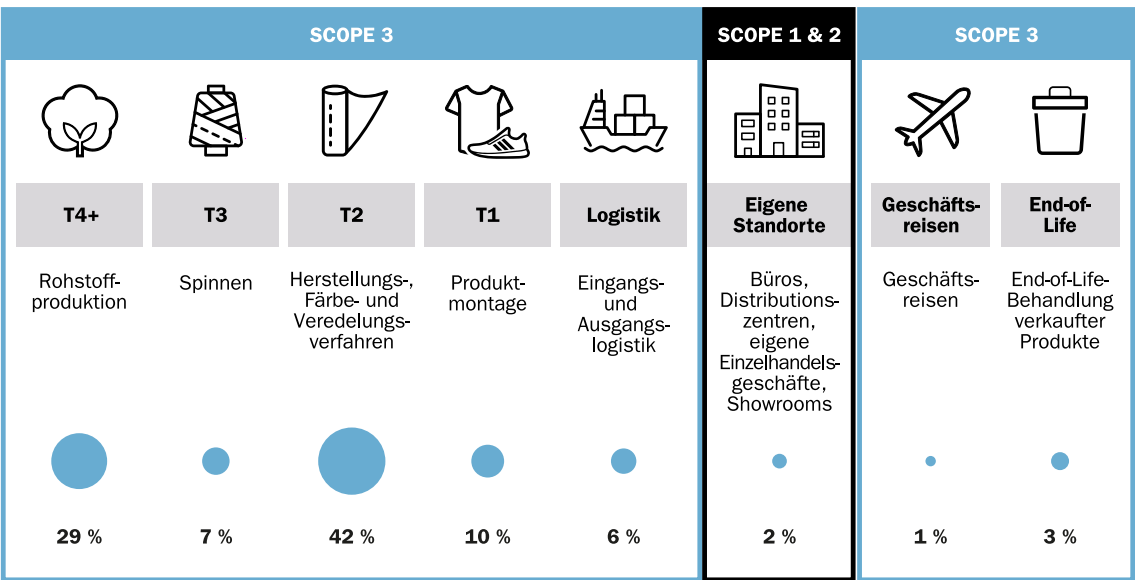
Unsere Szenarioanalyse ist ein wirksames Instrument, um Orientierung und Anleitung hinsichtlich unserer klimabedingten Risiken zu geben. Sie kann jedoch nicht als Instrument zur präzisen Schätzung zukünftiger Kosten und Investitionen herangezogen werden, was auf Unsicherheiten in der nationalen Klimapolitik und makroökonomische Effekte zurückzuführen ist. Diese Faktoren lassen sich weiterhin nur schwer akkurat modellieren und können sich auf den globalen Dekarbonisierungspfad auswirken.

E1-1 - Übergangsplan für den Klimaschutz

Als wichtiger Akteur in einer Branche mit hohem Energieverbrauch sind wir uns unserer Verantwortung bewusst, einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten, indem wir bewährte Lösungen umsetzen, optimieren und skalieren und an der Entwicklung langfristiger Alternativen mitarbeiten.

Der Großteil der Treibhausgasemissionen von adidas stammt aus vorgelagerten Aktivitäten wie dem Anbau, der Gewinnung, Verarbeitung und Aufbereitung von Rohstoffen sowie der Herstellung von Produkten. Rund 2 % der gesamten Treibhausgasemissionen stammen von unseren eigenen Standorten.

Gesamte Treibhausgasemissionen von adidas im Jahr 2025 entlang der Wertschöpfungskette¹



1 Ausgenommen Treibhausgasemissionen im Zusammenhang mit der Nutzung verkaufter Produkte.

Im Jahr 2025 haben wir unseren neuen Aktionsplan zur Klimawende („Climate Transition Action Plan – CTAP“) überprüft, aktualisiert und veröffentlicht. Unter der Leitung und Koordination des Sustainability-and-ESG-Teams und entwickelt in enger Zusammenarbeit mit relevanten Bereichen wie Product Development & Sourcing, Supply Chain Management, Workplaces und Finance bringt der CTAP unsere Klimastrategie mit breiter gefassten strategischen, operativen und finanziellen Zielen in Einklang. Unsere Klimaszenarioanalyse und die Bewertung der Übergangsrisiken sind in den CTAP miteingeflossen, um sicherzustellen, dass die identifizierten Maßnahmen zum Klimaschutz robust sind und den potenziellen kurz- und langfristigen Risiken und Chancen entlang unserer Wertschöpfungskette entsprechen. Der Plan wurde vom Vorstand befürwortet.

► [ADIDAS-GROUP.COM/NACHHALTIGKEIT](https://www.adidas-group.com/nachhaltigkeit)

Unsere Klimastrategie zielt darauf ab, die Treibhausgasemissionen im Einklang mit einem 1,5-Grad-Pfad zu reduzieren und so zu einer Zukunft mit Netto-Null-Emissionen beizutragen. adidas bestätigt, dass das Unternehmen nicht von den EU Paris-Aligned Benchmarks ausgeschlossen ist, wodurch die

Übereinstimmung unseres CTAP mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens bekräftigt wird. Zu unseren von der Science Based Target Initiative (SBTi) validierten Zielen gehören die folgenden:

Langfristiges Ziel:

- Bis 2050 sollen für die gesamte Wertschöpfungskette Netto-Null-Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3) erreicht werden.²⁴

Kurzfristige Ziele:

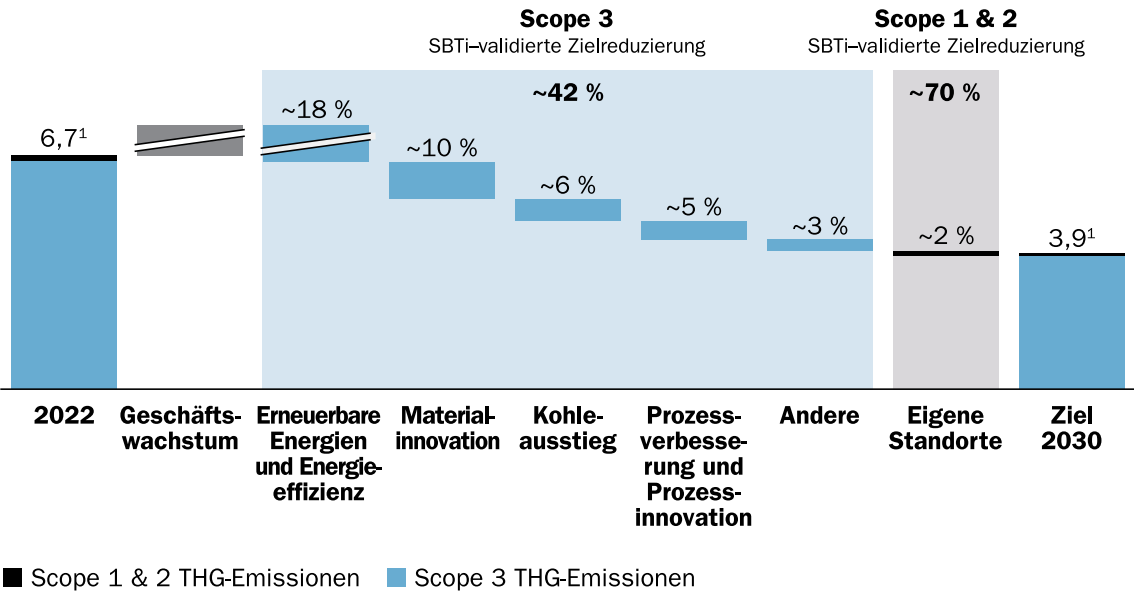
- Bis 2030 sollen die absoluten Treibhausgasemissionen in der Beschaffungskette (Scope 3)²⁵ um 42 % reduziert werden, gemessen am Basisjahr 2022.
- Bis 2030 sollen die Treibhausgasemissionen an unseren eigenen Standorten (Scope 1 und 2) um 70 % reduziert werden, gemessen am Basisjahr 2022.

Wir verwenden die etablierten Methodiken zur Erfassung der Treibhausgasemissionen, die auf dem ‚Greenhouse Gas Protocol‘ basieren, und berücksichtigen alle wesentlichen Treibhausgaskategorien, die für die Geschäftstätigkeit von adidas wesentlich sind und weiter unten in diesem Kapitel beschrieben werden.

► SIEHE ESRS E1-6 – THG-BRUTTOEMISSIONEN DER KATEGORIEN SCOPE 1, 2, 3 SOWIE THG-GESAMTEMISSIONEN

Der Aufsichtsrat hat die Kohlenstoffintensität pro Produkt als Leistungskriterium für den Long-Term-Incentive-Plan („LTIP“) des Vorstands festgelegt. Die Wichtigkeit unserer ESG Roadmap, einschließlich der Klimastrategie, zeigt sich auch darin, dass unser Sustainability-and-ESG-Team seit 2024 direkt an unseren Vorstandsvorsitzenden berichtet. Damit werden strategische Kontrolle und Integrierung sichergestellt. Das Team ist für die Koordination, die Überwachung der Fortschritte und die Weiterentwicklung unserer Klimastrategie verantwortlich und integriert Aktionspläne über alle relevanten Unternehmensfunktionen hinweg.

adidas Klimastrategie: Hebel und Ziele 2030¹



¹ CO₂e in Millionen Tonnen.

²⁴ In Abstimmung mit den SBTi-Kriterien verfolgen wir das Netto-Null-Ziel, indem wir alle möglichen absoluten CO₂e-Emissionen um mindestens 90 % gegenüber Basisjahr 2022 durch direkte Reduktionsmaßnahmen einsparen und verbleibende Treibhausgasemissionen durch dauerhafte CO₂e-Entfernung und -Speicherung neutralisieren.

²⁵ Die Zielvorgabe umfasst biogene Emissionen und den Abbau von Bioenergie-Rohstoffen.

Finanzielle Aspekte unserer Klimastrategie

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

Da die Kerngeschäftsaktivitäten von adidas derzeit nicht unter die EU-Taxonomieverordnung fallen, sind die in diesem Bericht vorgestellten Taxonomie-KPIs keine aussagekräftigen Indikatoren für die Robustheit und Effektivität unserer Klimastrategie. Die Ausrichtung taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten hätte keinen wesentlichen Einfluss auf den Fortschritt unserer Klimaziele. Wir konzentrieren uns daher weiterhin auf die Initiativen, die – aus unserem Blickwinkel – die Erreichung unserer Klimaziele am effektivsten unterstützen.

► SIEHE EU-TAXONOMIE

In Übereinstimmung mit der SBTi sind Treibhausgasemissionen aus der Kategorie 3.11 ‚Nutzung verkaufter Produkte‘ von unseren kurz- und langfristigen Reduktionszielen ausgenommen. Folglich stellen potenzielle sogenannte Locked-in-Treibhausgasemissionen aus der Nutzung unserer Produkte kein Risiko für das Erreichen unserer Ziele dar, und es werden keine speziellen Maßnahmen zum Umgang mit Locked-in-Treibhausgasemissionen aus der Nutzungsphase unserer verkauften Produkte für notwendig erachtet. Darüber hinaus wirken sich potenzielle Locked-in-Treibhausgasemissionen aus wesentlichen Vermögenswerten unserer physischen Infrastruktur in Form von Immobilien, Anlagen und Equipment sowie Vermögenswerten mit Nutzungsrechten (geleaste Vermögenswerte) auf die Scope-1- und Scope-2-Emissionen im Rahmen des Hebels für die Dekarbonisierung an unseren eigenen Standorten aus. Diese Treibhausgasemissionen machen weniger als 2 % des CO₂e-Fußabdrucks von adidas aus und stellen daher kein wesentliches Risiko für das Erreichen unserer klimabezogenen Ziele dar. Weiterführende Details zum Fortschritt unserer Maßnahmen finden sich in folgendem Abschnitt:

► SIEHE ESRS E1-3 – MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT DEN KLIMAKONZEPTEN

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

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/Initiativen von Dritten	Stakeholder- berücksichtigung	Verfügbarkeit
Klimastrategie (EE, eE, KS, AK)	Liefert eine langfristige Vision und Übersicht zu unseren Treibhausgasemissionen sowie Plänen zur Erreichung der SBTi-Ziele.	Gesamte Wertschöpfungskette	SVP Sustainability and ESG	GHG Protocol	SBTi	Verfügbar für alle Beschäftigten
adidas Climate Transition Action Plan (Aktionsplan zur Klimawende) (EE, eE, KS, AK)	Strategische Roadmap, in der beschrieben wird, wie adidas plant, THG-Emissionen entlang der Wertschöpfungskette im Einklang mit dem 1,5-Grad-Pfad zu reduzieren und bis 2050 Netto-Null zu erreichen.	Gesamte Wertschöpfungskette	SVP Sustainability and ESG	GHG Protocol	SBTi	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite
Globale Energerichtlinie (eE, KS)	Definiert Standards für den Einkauf von Energie und erneuerbarer Energie an allen Standorten, die von adidas betrieben werden.	Eigene Standorte	Vorstandsmitglied zuständig für den Bereich Global Human Resources, People and Culture	Technische Kriterien der RE100	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Richtlinie zum Integrierten Managementsystem (EE)	Definiert Standards für adidas Geschäftseinheiten weltweit zum Management ihrer Geschäftstätigkeit auf sichere, gesundheitsbewusste, energieeffiziente und umweltverträgliche Weise. Im Zusammenhang mit dem Klima hat adidas ein spezielles Umwelt- und Energiemanagementsystem, das den ISO-Normen entspricht.	Eigene Standorte	Vorstandsmitglied zuständig für den Bereich Global Human Resources, People and Culture	ISO 14001, ISO 45001, ISO 50001	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Richtlinie für Photovoltaik-Dachanlagen (eE, KS, AK)	Unterstützt Zulieferer beim Übergang zu Lösungen für erneuerbare Energien und gibt praktische Anleitungen.	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Product Development & Sourcing	Technische Kriterien der RE100; relevante Richtlinien	adidas Zulieferer	Verfügbar auf dem Zulieferer-SharePoint
Richtlinie zum Kohleersatz (eE, KS, AK)	Unterstützt Zulieferer dabei, Kohle als Energiequelle zu ersetzen, indem Alternativen aufgezeigt und praktische Anleitungen gegeben werden	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Product Development & Sourcing	UNFCCC- Fashion Charta für Klimaschutzmaßnahmen in der Modebranche, Sustainable Biomass Guidelines (Richtlinien für nachhaltige Biomasse)	adidas Zulieferer	Verfügbar auf dem Zulieferer-SharePoint
Umweltrichtlinien (EE, KS)	Beschreibt Möglichkeiten zur Prävention von Umweltverschmutzung, zum Management und zur Kontrolle von Umweltauswirkungen sowie zur Vermeidung der Erschöpfung natürlicher Ressourcen; umfasst die nachhaltige Nutzung von Ressourcen	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Product Development & Sourcing	Technische Kriterien der RE100; relevante Richtlinien	adidas Zulieferer	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite
„Supplier Manifesto“ für unsere Zulieferer (eE, KS, AK)	Definiert die Erwartungen an unsere Zulieferer in Bezug auf die Reduzierung von Treibhausgasemissionen (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Product Development & Sourcing	n.a.	adidas Zulieferer und externe Expert*innen	Direkt an Zulieferer kommuniziert

E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/Initiativen von Dritten	Stakeholder- berücksichtigung	Verfügbarkeit
Richtlinie für den Übergang zu erneuerbarer Energie und Grünstromzertifikate (eE, KS, AK)	Gibt Anleitung zum Übergang zu effektiven erneuerbaren Energien und zur Verwendung von Grünstromzertifikaten	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2- Zulieferer)	SVP Product Development & Sourcing	Technische Kriterien der RE100, Richtlinien und Vorschriften bezüglich Zertifikate für erneuerbare Energien in wichtigen Ländern unserer Zulieferbasis	adidas Zulieferer	Verfügbar auf dem Zulieferer-SharePoint

1 Wesentliche Themen, die in den Konzepten und Leitlinien adressiert werden, werden wie folgt abgekürzt:
EE – Energieeffizienz
eE – erneuerbare Energien
KS – Klimaschutz
AK – Anpassung an den Klimawandel

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

Unsere Anstrengungen und Maßnahmen, die sich an unseren Richtlinien zum Klimaschutz orientieren, zielen darauf ab, alle identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu adressieren. Dazu gehören die Verbesserung unseres Energiemanagements, die Reduktion von Treibhausgasemissionen, die Verringerung unserer negativen Auswirkungen auf das Klima und die Anpassung an klimabezogene Risiken, wie in der Tabelle SBM-3 Resilienzanalyse beschrieben. Betroffene Stakeholder sind in erster Linie unsere Zulieferer in der vorgelagerten Wertschöpfungskette sowie interne Geschäftsbereiche. Sofern nicht anders angegeben, sind alle genannten Maßnahmen als fortlaufend ohne festen Endtermin geplant.

Die in unserer Klimastrategie vorgestellten Hebel zielen darauf ab, die Treibhausgasemissionen kurzfristig zu reduzieren und die Grundlage für die Erreichung unseres Netto-Null-Ziels bis 2050 zu legen. In diesem Zusammenhang erkennen wir die Notwendigkeit kontinuierlicher Innovation, branchenübergreifender Zusammenarbeit und politischer Unterstützung an.

Klimabezogene und finanzielle Auswirkungen werden in die Budgetierungs- und Finanzplanungsprozesse von adidas integriert. Initiativen, die in unsere operative Kontrolle fallen, werden zunächst auf ihre Durchführbarkeit, ihren ökologischen Nutzen und ihre finanziellen Auswirkungen geprüft, bevor der Finanzierungsbedarf in den jährlichen Budgetierungszyklus aufgenommen wird. Für Scope 3 arbeiten wir mit Branchenkollegen und Sektorinitiativen zusammen, um Finanzierungs- und Anreizmodelle zu erkunden, die die Dekarbonisierung entlang der gesamten Beschaffungskette unterstützen können.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Treibhausgasemissionen, Scope 1 und 2

- Datenerfassung: Im Jahr 2025 haben wir die primäre Energiedatenerfassung für unsere eigenen Einzelhandelsgeschäfte im Vergleich zum Vorjahr um zwei Prozentpunkte auf weltweit 45 % gesteigert. Die Datenerfassung für Verwaltungsstandorte und Distributionszentren liegt bei 100 %, während die Daten für Showrooms und kleinere Büros geschätzt wurden.
- Erneuerbare Energie und Energieeffizienz: An unseren eigenen Standorten erhöhen wir kontinuierlich den Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien. Im Jahr 2025 haben wir unsere Photovoltaikanlage des Distributionszentrums in Colón erweitert, Maßnahmen zur Effizienzsteigerung in vielen Regionen durchgeführt und lokale Stromabnahmeverträge (Power Purchase Agreements – PPAs) für unsere Unternehmenszentrale in Herzogenaurach und das E-Commerce Fulfillment Center (EFC) in Rieste abgeschlossen. Unser europäisches Projekt für virtuelle Stromabnahmeverträge (Virtual Power

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

Purchase Agreements – VPPAs) lief 2025 an und führte zu einer Reduktion der absoluten Emissionen an unseren europäischen Standorten um 23 % für das Jahr. Der VPPA-Vertrag für Nordamerika greift ab 2026.

- Umweltrisikobewertung: Wir führen an unseren Standorten Umweltrisiko- und -chancenbewertungen durch (bis 2025 waren 317 Einrichtungen nach ISO50001 und 75 nach ISO 14001 zertifiziert). Dadurch sollen Verbesserungsmöglichkeiten und frühzeitig potenzielle Risiken identifiziert werden, die unsere Fähigkeit zur Erreichung unserer Ziele zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen beeinträchtigen könnten.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Treibhausgasemissionen, Scope 3

- Erneuerbare Energie (eE) und Energieeffizienz (EE): Wir arbeiten mit unseren wichtigsten Tier-1- und Tier-2-Zulieferern zusammen, um energieeffiziente Anlagen und Prozesse einzuführen. Unsere Richtlinie für umweltfreundliche Praktiken (Environmental Good Practices Guidelines – EGP) enthalten eine umfassende Liste bewährter Verfahren zur Reduzierung des Energieverbrauchs. Wir bestärken unsere Zulieferer darin, regelmäßige Energie-Audits durchzuführen, Initiativen zur Energieeinsparung zu ermitteln und diese umzusetzen. Unsere Zulieferer werden außerdem gebeten, die Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energiequellen zu erhöhen und sich unserem ehrgeizigen Ziel zu nähern, bis 2030, wo immer möglich, erneuerbarer Energiequellen zu nutzen. Im Jahr 2025 bezogen die an unserem Umweltprogramm teilnehmenden Zulieferer 26,4 % ihres Stroms aus erneuerbaren Energiequellen durch Stromerzeugung vor Ort und/oder Beschaffung über Stromabnahmeverträge (PPAs) sowie hochwertige Grünstromzertifikate (EACs), wenn die Beschaffung oder Erhöhung der Strommenge aus Photovoltaikdachanlagen und/oder aus PPAs über erneuerbare Energien nicht oder nur eingeschränkt möglich waren. 8 % des von unseren Hauptzulieferern verbrauchten Stroms stammt aus Photovoltaikdachanlagen, wobei die Mehrheit unserer Zulieferer das realisierbare Potenzial der Stromerzeugung mittels Dachphotovoltaik im Rahmen der bestehenden Richtlinien maximiert hat. In vielen unserer Beschaffungsländer haben die Regierungen gezielte Konzepte auf den Weg gebracht, um ihre nationalen Stromnetze auf erneuerbare Energiequellen umzustellen. Der langsame, aber stetige Fortschritt auf dem Weg zur Ökologisierung der Netze wird unseren Zulieferern zusätzlichen, externen Rückenwind für die verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien verschaffen.
- Kohleausstieg: Kohlebasierte Wärmeenergie bleibt eine wesentliche Quelle für Scope-3-Emissionen bei der Herstellung von adidas Produkten. Im Einklang mit unserem Aktionsplan zur Klimawende hat adidas ein spezielles Programm zum Kohleausstieg bei Tier-1- und Tier-2-Zulieferern umgesetzt, um kohlebefeuerte Kessel durch Lösungen für kohlenstoffärmere Energie wie Biomasse oder Erdgas zu ersetzen, wo dies möglich war. Bis Ende 2025 hatten die meisten der anvisierten Zuliefererstandorte entweder den Übergang abgeschlossen oder wurden aus der Zuliefererbasis genommen, wodurch diese Maßnahme zu einem wichtigen Faktor für die Reduzierung der Kohlenstoffintensität unserer Produkte wurde.
- Prozessoptimierung und -innovation: Die Entwicklung und Skalierung innovativer Lösungen in der Materialverarbeitung, Fertigung und Produktherstellung können adidas helfen, seine Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Mit unserem Innovationsteam recherchieren, testen und erforschen wir die Skalierung solcher Innovationen als Teil unserer Klimastrategie.
- Materialinnovation: Skalieren der Verwendung emissionsarmer Materialien. Die Materialien, die wir in unseren Produkten verwenden, sind ein wesentlicher Faktor für unsere CO₂e-Bilanz. Diese Auswirkung ist hauptsächlich auf die Verwendung von fünf Materialien zurückzuführen: (Tier-)Leder, recycelter Polyester, Ethylen-Vinylacetat (EVA), Baumwolle und Kautschuk. Im Jahr 2025 setzten wir unsere Bemühungen fort, emissionsarme Materialalternativen zu prüfen, darunter recycelte und biobasierte Optionen. Im Rahmen dieses Bestrebens haben wir erhebliche Fortschritte beim Übergang von neuem zu recyceltem Polyester

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

erzielt: 99 % des gesamten Polyesters – unseres am häufigsten verwendeten Materials – ist seit 2023 recycelter Polyester.

► SIEHE ESRS E5-3 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT ► SIEHE ESRS E5-4 – RESSOURCENZUFLÜSSE

– Andere Hebel:

- **Eingehende Transporte:** Der Großteil unserer Transporte findet per Seeweg und Lkw statt. Der Anteil der Luftfracht ist sehr gering (2025: 2 %). Wir sind uns der Rolle bewusst, die Biokraftstoffe und alternative Brennstoffe bei der Reduzierung der Emissionen im Seeverkehr spielen könnten. Daher haben wir 2025 gemeinsam mit unseren Logistikpartnern begonnen, die Machbarkeit, Vorteile und Einschränkungen eines schrittweisen Übergangs zu untersuchen. Wir konzentrieren uns auch darauf, unsere Planungs- und Markteinführungsfähigkeiten kontinuierlich zu verbessern, um den Einsatz von Luftfracht für den Transport von Produkten zu minimieren.
- **Verpackung:** Obwohl Verpackungen nur einen geringen Teil unserer Treibhausgasemissionen ausmachen, konzentrieren wir uns darauf, mehr recycelte und erneuerbare Materialien aus nachhaltiger Beschaffung²⁶ zu verwenden sowie die Kartongrößen und die Anzahl der Sendungen zu optimieren. Im Jahr 2025 waren 85 % unserer primären Kartonverpackungen recycelt und 98 % unserer Polybeutel bestanden aus recyceltem Kunststoff.

Maßnahmen im Zusammenhang mit branchenweiter Zusammenarbeit

- **SBTi-Ziele der Zulieferer:** Wir stehen in regelmäßigem Austausch mit verschiedenen Branchenexperten und unterstützen unsere Hauptzulieferer bei der Festlegung ihrer SBTi-Ziele. 2025 schlossen wir das SBTi-Schulungsprogramm für unsere Zulieferer ab, in dem sie darin geschult wurden, ihre Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Treibhausgasemissionen zu identifizieren und zu quantifizieren sowie Pläne zur Reduzierung dieser Emissionen auszuarbeiten.
- **Interessenvertretung und Engagement in der Branche:** adidas arbeitet mit Branchenverbänden und Organisationen zusammen, um Regierungen bei der Förderung von Konzepten zur Beschleunigung der Energiewende zu unterstützen. Dazu zählen auch Konzepte im Zusammenhang mit Stromabnahmeverträgen und Dachphotovoltaikprojekten. Wir gehören mehreren Organisationen an, die kohlenstoffarme Prozesse und erneuerbare Energien in Beschaffungsländern und in der gesamten Branche fördern. adidas ist Mitglied des Lenkungsausschusses der UNFCCC-Fashion Charter für Klimaschutzmaßnahmen in der Modebranche und auch Mitglied von The Fashion Pact, die beide den Fokus darauf richten, bei den Zulieferern Kapazitäten für die Nutzung erneuerbarer Energien zu schaffen und sich für stärkere Energiekonzepte einzusetzen. Darüber hinaus ist adidas Mitglied von Fashion for Good (FFG), um dazu beizutragen, Innovationen bei Materialien und Produktionsprozessen für die Branche zu identifizieren und zu skalieren. Zudem ist adidas Mitglied des Weltverbands der Sportartikelindustrie (WFSGI) und hält den Vorsitz dessen ESG-Ausschusses inne und trägt damit zur Gestaltung der Dekarbonisierungsstrategie und -Roadmap des WFSGI bei und unterstützt so die kollektiven Bemühungen der Branche zur Dekarbonisierung.
- **Kreislaufwirtschaftliche Geschäftsmodelle:** adidas unterstützt das Ökosystem und verschiedene Organisationen dabei, die notwendige Infrastruktur aufzubauen, um kreislaufwirtschaftliche Geschäftsmodelle zu ermöglichen, den Lebenszyklus von Produkten zu verlängern und die Treibhausgasemissionen am Ende des Lebenszyklus zu reduzieren. Wir werden unseren Ansatz weiter verfeinern und relevante Maßnahmen identifizieren, die in allen Aktivitäten unserer Wertschöpfungskette umgesetzt werden sollen.

► SIEHE ESRS E5 – RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

²⁶ Textile Exchange bezeichnet diese als Fasern, die aus erneuerbaren Quellen wie Pflanzen oder landwirtschaftlichen Abfällen unter Einsatz von Praktiken gewonnen werden, die die Umweltauswirkungen während des gesamten Lebenszyklus minimieren.

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

- Interessenvertretung und ‚gerechter Wandel‘: Wir verpflichten uns dazu, zu einer Netto-Null-Zukunft beizutragen, indem wir inklusive, faire und gerechte Alternativen schaffen. Das bedeutet die Stärkung von Communitys, den Schutz der Rechte von Arbeitskräften und die Förderung von nachhaltigen Möglichkeiten (‚gerechter Wandel‘). Um dies zu erreichen, arbeiten wir mit einer Reihe von externen Stakeholdern zusammen, darunter Athlet*innen, Sportorganisationen und Partnern in der Zivilgesellschaft, um auf Communitys zugeschnittene Initiativen zu unterstützen, die die Widerstandsfähigkeit stärken und über den Sport die Nachhaltigkeit fördern.
- Move For The Planet: Diese globale Initiative konzentrierte sich auf die Bildung im Bereich Nachhaltigkeit durch Sport und auf die Verbesserung von Sporteinrichtungen. Ziel war es, die Stakeholder von adidas zu ermutigen, sich der Move For The Planet Challenge anzuschließen und kollektive Bewegung in kollektive Wirkung für lokale Communitys umzuwandeln. Im Rahmen der Aktion haben 2025 mehr als 2,8 Millionen Teilnehmende weltweit fast 735 Millionen Minuten Bewegung in der adidas Running App und STRAVA aufgezeichnet. adidas hat sich verpflichtet, für jede zehn Minuten Bewegung einen Euro an seine Partnerorganisationen Common Goal und United Nations Climate Change zu spenden – bis zu 1,5 Mio. €. Mit den Mitteln werden Projekte unterstützt, die durch Sport Bildung im Bereich Nachhaltigkeit vermitteln und dazu beitragen, Sportstätten widerstandsfähiger gegen extreme Wetterbedingungen wie Hitzewellen und Überschwemmungen zu machen.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Daten und Transparenz

- Berechnung der Umweltbilanz unserer Produkte: Daten und Transparenz sind essenzielle Faktoren, um unsere Klimastrategie in messbare Maßnahmen umzusetzen. Entscheidungen, die im Rahmen von Produktdesign und -entwicklung getroffen werden, haben einen maßgeblichen Einfluss auf die Umweltauswirkungen und unsere CO₂e-Bilanz. Wir nutzen ein internes Tool zur Messung der Umweltbilanz, einschließlich der Treibhausgasemissionen unserer Schuh- und Bekleidungsprodukte. Das Tool, das ISO 14067:2018 entspricht und externen Prüfungen unterzogen wurde, ist in unsere Produktentwicklungssysteme integriert, um Schnelligkeit, Genauigkeit und Entscheidungsfindung zu optimieren. Außerdem unterstützt es Key Accounts und Partner durch die Bereitstellung von Daten zu Scope-3-Emissionen auf Produktebene und fördert so die gemeinsame Verantwortlichkeit für die Reduzierung der Auswirkungen auf die Umwelt.
- Datengenauigkeit: Wir arbeiten mit unseren Zulieferern zusammen, um Primärdaten zu Kraftstoffverbrauch, Stromverbrauch und dessen Quellen, Wasser, Abfall, Chemikalien und anderen Inputs zu sammeln und so ihre Fortschritte bei unseren Nachhaltigkeits- und Dekarbonisierungsinitiativen zu verfolgen. Wir fördern die Datengenauigkeit, indem wir unseren Zulieferern klare Anleitung an die Hand geben und sie für eine zeitnahe und genaue Berichterstattung verantwortlich machen. Wir arbeiten auch mit externen Gutachtern zusammen, um zu überprüfen, ob die Daten gemäß den festgelegten Standards dokumentiert sind.

Kennzahlen und Ziele

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

Bei der Festlegung der Ziele unserer Klimastrategie folgen wir den SBTi-Leitlinien, um uns am 1,5-Grad-Pfad auszurichten. Dementsprechend sind Kompensationen und vermiedene Emissionen in unseren Science-Based Targets nicht enthalten. Darüber hinaus wurden folgende Annahmen zugrunde gelegt:

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

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

Zusätzlich zu den Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels setzen wir kontinuierlich Anpassungsmaßnahmen um, die sich mit physischen Klimarisiken befassen, wie in der Tabelle SBM-3 Resilienzanalyse dargelegt. Auch wenn adidas keine spezifischen Ziele zur Anpassung festgelegt hat, tragen diese Maßnahmen zur Stärkung der Resilienz an unseren Standorten und in unserer Beschaffungskette bei.

Weitere Einzelheiten zur Berechnung unserer Treibhausgasemissionen und unserem Zielsetzungsansatz:

► SIEHE ESRS E1-6 – THG-BRUTTOEMISSIONEN DER KATEGORIEN SCOPE 1, 2, 3 SOWIE THG-GESAMTEMISSIONEN

Detaillierte Beschreibung unserer Hebel und Maßnahmen unserer Klimastrategie:

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

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

Umfang	Ziele unserer Klimastrategie ^{1, 2, 3}	2025	2024	Basisjahr ⁴	Fortschritt ggü. Basisjahr
Scope-1- und Scope-2-Treibhausgasemissionen (in Tonnen CO ₂ e)	Bis 2030 Reduzierung um 70 % gemessen am Basisjahr 2022	127.983	135.814	164.149	-22 %
Scope-3-Treibhausgasemissionen (in Tonnen CO ₂ e)	Bis 2030 Reduzierung um 42 % gemessen am Basisjahr 2022	6.236.869	5.248.523	6.578.270	-5 %
Scope-1- bis Scope-3-Treibhausgasemissionen pro Produkt (Kohlenstoffintensität, in kg CO ₂ e) ⁵	Bis 2025 Reduzierung um 9 % gemessen am Basisjahr 2022	5,87	6,11	6,45	-9 %
Scope-1- bis Scope-3-Treibhausgasemissionen (in Tonnen CO ₂ e)	Netto-Null-Treibhausgasemissionen in unserer Wertschöpfungskette bis 2050 ⁶	6.364.851	5.384.337	6.742.419	-6 %

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

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

3 In Abstimmung mit SBTi schließen wir Emissionen der Kategorie 3.11 „Nutzung verkaufter Produkte“ aus unseren kurz- und langfristigen Reduktionszielen aus.

4 Das Jahr 2022 wurde als Basisjahr ausgewählt, da es typische Betriebsbedingungen ohne wesentliche Anomalien, die sich auf Emissionen oder Produktion auswirken, widerspiegelt.

5 Bezieht sich auf hergestellte Produkte.

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

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

Wir haben unser Ziel für 2025 erreicht und eine Reduzierung der CO₂e-Intensität unserer Produkte in Scope 1-3 um 9 % erzielt (Basisjahr 2022). Dieses Ergebnis ist auf die Umsetzung von Dekarbonisierungsmaßnahmen entlang der Wertschöpfungskette und unsere kontinuierlichen Bemühungen, die Emissionsintensität vom Geschäftswachstum zu entkoppeln, zurückzuführen.

Die Fortschritte im Laufe des Jahres wurden durch die Umsetzung wichtiger Maßnahmen zur Emissionsminderung unterstützt, darunter erhebliche Fortschritte beim schrittweisen Kohleausstieg bei unseren Zulieferern, wo umsetzbar, die verstärkte Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien an unseren eigenen Standorten und in unserer Beschaffungskette sowie die weitere Skalierung kohlenstoffärmerer Materialien.

adidas setzt sich weiterhin für die Förderung seiner Maßnahmen zum Klimaschutz und sein langfristiges Dekarbonisierungsziel ein. Das Unternehmen wird die Entwicklungen auf dem Markt, im Technologiebereich und im regulatorischen Umfeld entlang der gesamten Wertschöpfungskette beobachten, um messbare Fortschritte zu unterstützen und sicherzustellen, dass unser Ansatz zum Übergang auch in Zukunft fundiert und reaktionsfähig bleibt.

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

E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

E1-5 – Energieverbrauch¹ an eigenen Standorten (MWh)

	2025	2024	Basisjahr ²	Veränderung gegenüber Basisjahr
Fossile Energiequelle				
Fossiler Strom	202.263	244.741	291.377	
Erdgas	66.612	63.993	59.834	
Heizöl	4.292	4.322	4.391	
Diesel (Notstromaggregat)	264	360	371	
Fernwärme	9.419	25.655	26.652	
Diesel (Firmenfahrzeuge)	9.320	10.434	16.034	
Benzin (Firmenfahrzeuge)	14.375	15.179	16.503	
Kernenergie ³	17.904	40.529	—	
Gesamtverbrauch an fossiler Energie	324.449	405.213	415.162	-22 %
Erneuerbare Energiequelle				
Holzschnitzel zur Verbrennung (Heizung)	41	43	38	
Grüner Strom, gebunden	5.876	5.296	65.226	
Grüner Strom aus VPPAs	32.612	—	—	
Grüner Strom, ungebunden	115.216	77.575	11.388	
Grünes Gas	—	—	10.327	
Grüne Fernwärme	18.934	—	—	
Vor-Ort-Verbrauch von Solarenergie aus Eigenerzeugung	11.158	9.152	8.398	
Gesamtverbrauch an erneuerbarer Energie	183.837	92.066	95.377	93 %
Energieverbrauch gesamt	508.286	497.278	510.539	-0,4 %

1 Der Energieverbrauch wird gemäß dem unteren Heizwert des Brennstoffs bestimmt, wie in den IPCC-Leitlinien, Anhang II, festgelegt.

2 Das Jahr 2022 wurde als Basisjahr ausgewählt, da es typische Betriebsbedingungen widerspiegelt ohne wesentliche Abweichungen, die sich auf Emissionen oder Produktion auswirken.

3 Daten zu Kernenergie werden ab 2024 erhoben.

Über die Photovoltaikanlagen auf den Dächern unserer Standorte haben wir im Jahr 2025 insgesamt 15.751 MWh Strom erzeugt (2024: 13.683 MWh). Davon wurden 11.158 MWh von unseren eigenen Standorten direkt verbraucht (2024: 9.152 MWh), und 4.593 MWh wurden ins öffentliche Stromnetz eingespeist (2024: 4.530 MWh).

adidas gehört zu den Unternehmen, die in klimaintensiven Sektoren tätig sind – der Fertigung (Textilien und Bekleidung, Leder und Schuhe) sowie dem Groß- und Einzelhandel. Obwohl wir über keine bedeutenden eigenen Produktionsstätten verfügen, basiert unser Geschäftsmodell auf der Beschaffung, dem Vertrieb und dem Verkauf von Fertigerzeugnissen, die von unabhängigen Zulieferern hergestellt werden. Insofern entspricht der Umsatz aus Aktivitäten in klimarelevanten Bereichen unserem Umsatz, der in der Konzern-Gewinn-und-Verlust-Rechnung ausgewiesen ist.

Energieintensität pro Nettoumsatzerlös¹

	2025	2024	Veränderung
Energieintensität pro Nettoerlös (Mwh pro Mio. in €)	20,5	21,0	-2 %

1 Nettoumsatzerlös als adidas Umsatz ausgewiesen (2025: 24.811 Mio. €).

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

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

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

	Rückblickend					Meilensteine und Klimastrategieziele			
					Fortschritt ggü. Basisahr				Jährlicher Durchschnitt (%) ggü. Basisjahr
	2025	2024	Veränderung	Basisjahr		2025	2030	2050	
Scope-1-Emissionen (in Tonnen CO ₂ e)	20.839	20.844	—%	21.856					
Scope-2-Emissionen, marktbezogen (in Tonnen CO ₂ e)	107.143	114.970	-7 %	142.293					
Verwaltungsstandorte	13.843	21.301	-35 %	13.354					
Distributionszentren	5.222	18.994	-73 %	21.647					
Eigene Einzelhandels-geschäfte	87.432	72.890	20 %	104.480					
Showrooms	646	1.785	-64 %	2.812					
Scope-2-Emissionen, standortbezogen (in Tonnen CO ₂ e)	166.752	164.079	2 %	164.400					
Verwaltungsstandorte	25.461	25.069	2 %	24.005					
Distributionszentren	25.752	25.911	-1 %	28.614					
Eigene Einzelhandels-geschäfte	114.021	111.287	2 %	108.885					
Showrooms	1.518	1.812	-16 %	2.896					
Scope-1- und Scope-2-Emissionen, marktbezogen (in Tonnen CO ₂ e)	127.983	135.814	-6 %	164.149	-22 %		-70 %		-9 %
Scope-1- und Scope-2-Emissionen, standortbezogen (in Tonnen CO ₂ e)	187.591	184.923	1 %	186.256					
Scope-3-Emissionen (in Tonnen CO ₂ e)	6.236.869	5.248.523	19 %	6.578.269	-5 %		-42 %		-5 %
Erworbene Waren und Dienstleistungen	5.618.143	4.710.261	19 %	6.041.553					
Vorgelagerter Transport und Vertrieb	383.810	316.684	21 %	343.556					
Geschäftsreisen	63.092	66.332	-5 %	36.158					
Verwendung verkaufter Produkte ²	1.128.317	994.948	13 %	1.057.515					
Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	171.823	155.246	11 %	157.002					
Gesamtemissionen ohne Verwendung verkaufter Produkte (marktbezogen in Tonnen CO ₂ e)	6.364.851	5.384.337	18 %	6.742.418	-6 %			Netto-Null ³	-3 % ⁴
Gesamtemissionen ohne Verwendung verkaufter Produkte (standortbezogen in Tonnen CO ₂ e)	6.424.460	5.433.446	18 %	—					
CO ₂ e-Intensität (in kg CO ₂ e) ⁵	5,87	6,11	-3,9 %	6,45	-9 %	-9 %			-3 %

1 Einzelheiten sind den erläuternden Hinweisen zu unseren berichteten THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2, und 3 sowie THG-Gesamtemissionen zu entnehmen.

2 In Abstimmung mit SBTi schließen wir Emissionen der Kategorie 3.11 „Nutzung verkaufter Produkte“ aus unseren kurz- und langfristigen Reduktionszielen aus.

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

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

5 Gesamtemissionen (marktbezogen) pro hergestelltem Produkt.



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

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

- Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Änderungen im Zusammenhang mit unserer Wertschöpfungskette oder des Konsolidierungskreises, die zu einer Änderung der Methodik zur Darstellung des bisherigen Fortschritts bei der Erreichung unserer Klimastrategieziele führten.
 - SIEHE ESRS E1-1 – ÜBERGANGSPLAN FÜR DEN KLIMASCHUTZ
- Die Scope-1- und -2-Treibhausgasemissionen beziehen sich auf unsere eigenen Standorte, einschließlich Verwaltungsbüros, Distributionszentren, Produktionsstätten und eigene Einzelhandelsgeschäfte. Die Emissionen werden auf der Grundlage von 78 % der gemeldeten Umweltmengen (Primärdaten) in den Datenerfassungssystemen für Gesundheit und Sicherheit, Umwelt und Energie (HSEE) unserer eigenen Betriebe berechnet. Die Berechnung der verbleibenden 22 % erfolgt durch Hochrechnungen der auf Anlagen- oder Standortebene gesammelten Primärdaten auf Unternehmensebene auf der Grundlage der Brutto-Mietfläche (in m³). Im Jahr 2025 wurden unsere marktbasierenden Stromemissionen durch den Einsatz vertraglicher Instrumente berücksichtigt. Der Anteil des gekauften oder erworbenen Stroms am Gesamtstromverbrauch war wie folgt: 2 % für Ökostromtarife, 31 % für ungebundene Grünstromzertifikate und 9 % für VPPAs in Europa. Darüber hinaus wenden wir in unserer Berechnung Emissionsfaktoren aus verschiedenen Quellen an. Für Scope-1-Treibhausgasemissionen verwenden wir die vom GHG Protocol veröffentlichten Emissionsfaktoren, für Scope 2 verwenden wir Emissionsfaktoren der Internationalen Energieagentur (IEA) für Emissionen aus Strom und des Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA) bezogen auf Fernwärme.
- Scope-3-Treibhausgasemissionen beziehen sich auf bestimmte vor- und nachgelagerte Kategorien der Wertschöpfungskette, die aufgrund ihrer Größe signifikant sind (siehe unten). Wo immer verfügbar, verwendet adidas Primärdaten in den Berechnungen (Beispiele für verwendete Primärdaten sind der jährliche Materialverbrauch, die jährlichen Verkaufsvolumen, der Energieverbrauch wichtiger Zulieferer sowie Versanddaten für die eingehende Logistik). Gesammelte Primärdaten werden durch Lebenszyklusbewertungsdaten (LCA) ergänzt und damit abgeglichen. Dies erfolgt über ein Tool, das speziell zur Berechnung von THG-Emissionen entwickelt wurde. Darüber hinaus werden Emissionsfaktoren aus verschiedenen Quellen wie DEFRA, IEA und PEFCR (Product Environmental Footprint Category Rules) verwendet.
- Scope-3-Treibhausgasemissionen umfassen die folgenden wichtigen Kategorien:
 - Erworbene Waren und Dienstleistungen: Diese Kategorie berücksichtigt die Produktion und Verarbeitung von Rohstoffen, für die die Auswirkungen auf Basis von Materialmengen und Lebenszyklusanalyse-Daten geschätzt werden. Die Werte des Berichtsjahres umfassen die Produktionssaisons FS25 und HW25. Alle wesentlichen Produktionsprozesse sind berücksichtigt. Die Mengen an primärem, sekundärem und tertiärem Verpackungsmaterial sind ebenfalls enthalten. Diese werden basierend auf Verkaufsvolumen geschätzt, unter Verwendung von Zusammensetzungs- und Gewichtsannahmen der PEFCR. Darüber hinaus berücksichtigt diese Kategorie auch die Montagephase, für die die Auswirkungen durch Anwendung von Emissionsfaktoren auf den gemeldeten Energieverbrauch von strategischen Tier-1-Zulieferern geschätzt werden. Um die Auswirkungen nicht-strategischer Zulieferer (< 20 %) abzuschätzen, werden Beschaffungsvolumendaten herangezogen.

- Vorgelagerter Transport und Vertrieb: Diese Kategorie berücksichtigt den eingehenden und ausgehenden Transport von Produkten. Zur Berechnung der Treibhausgasemissionen werden die Mengen der versendeten Produkte für bestimmte Vertriebswege mit den Emissionsfaktoren des Transports kombiniert.
 - Geschäftsreisen: Diese Kategorie umfasst Emissionen aus Flugreisen von adidas Mitarbeitenden. Die Emissionsberechnungen basieren auf dem System für Geschäftsreisedaten.
 - Verwendung verkaufter Produkte: Diese Kategorie bezieht sich auf Emissionen, die durch Waschen, Trocknen und Bügeln verkaufter Produkte während ihrer gesamten Lebensdauer verursacht werden. Die Berechnung basiert auf durchschnittlichen Pflegezyklendaten aus den PEFCR und Lebenszyklusanalyse-Datensätzen. Im Einklang mit unseren SBTi-validierten Zielen schließen wir Scope-3-THG-Emissionen aus der Verwendung verkaufter Produkte aus unserer Gesamtrechnung der THG-Emissionen (Scope 1-3) aus.
 - Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer: Diese Kategorie bezieht sich auf Emissionen, die durch die Entsorgung verkaufter Produkte verursacht werden. Die Berechnung verwendet Schätzungen basierend auf Verkaufsvolumen und typischen Entsorgungswegen (z.B. Mülldeponie und Verbrennung).
- Scope-3-Treibhausgasemissionen in den folgenden Kategorien werden aufgrund ihrer geschätzten Größenordnung und/oder anderer GHG-Protocol- oder ISO-Kriterien als für adidas unbedeutend angesehen. Diese Kategorien werden daher nicht in den berichteten Daten berücksichtigt: Investitionsgüter, Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie, Abfallaufkommen in Betrieben, Arbeitsweg der Beschäftigten, vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter, nachgelagerter Transport, Verarbeitung verkaufter Produkte, nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter, Franchises, Investitionen.
 - Der Prozentsatz der Scope-3-Emissionen, der anhand von Primärdaten berechnet wird, wird auf der Grundlage des Anteils der Emissionen ermittelt, für die adidas unternehmens- oder zuliefererspezifische Aktivitätsdaten wie Materialverbrauch, Energieverbrauch, Transportgewichte, Reiseaktivitäten und Verkaufsmengen verwendet. Wenn solche Aktivitätsdaten mit Emissionsfaktoren aus LCA-Datenbanken kombiniert werden, unterscheidet adidas zwischen der Herkunft der Aktivitätsdaten und der Quelle der Emissionsfaktoren: Die Aktivitätsdaten werden als primär klassifiziert, während die Emissionsfaktoren als sekundäre Eingaben behandelt werden, die zur Umrechnung der Aktivitätsdaten in CO₂e-Emissionen verwendet werden. Die aus dieser Kombination resultierenden Emissionswerte werden als aus Primärdaten berechnet klassifiziert. In Kategorien, in denen sowohl primäre als auch sekundäre Aktivitätsdaten verwendet werden, werden konservative Gewichtungsannahmen angewendet. Bei Anwendung dieses Ansatzes werden 85,5 % der Scope-3-Emissionen anhand von Primärdaten berechnet.
 - adidas hat keine Scope-1-THG-Emissionen im Zusammenhang mit regulierten Emissionshandels-systemen.
 - adidas berichtet Scope-1- und Scope-2-THG-Emissionen im Umfang der Finanzberichterstattung wie im Konzernanhang 02 unter Konsolidierungsgrundsätze dargelegt. THG-Emissionen, wie in ESRS E1-6 50.b beschrieben, sind nicht zutreffend.
- SIEHE ERLÄUTERUNG 02
- Biogene Emissionen in Scope 1-3 werden aufgrund ihrer Unwesentlichkeit nicht separat ausgewiesen.

THG-Intensität pro Nettoerlös¹

	2025	2024	Veränderung in %
THG-Emissionsintensität pro Nettoerlös (Tonnen CO ₂ e pro Mio. in €)	257	227	13 %

1 Nettoumsatzerlös als adidas Umsatz ausgewiesen (2025: 24.811 Mio. €)

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

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

Unsere Klimastrategie beschreibt unsere Maßnahmen und Ziele zur Reduzierung künftiger Treibhausgasemissionen, die auf den 1,5-Grad-Pfad ausgerichtet sind und zu einer Netto-Null-Zukunft beitragen. Gemäß SBTi-Leitlinie werden wir den Kauf und die Stilllegung von CO₂e-Emissionszertifikaten langfristig nur in Betracht ziehen (unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Methodik und Rahmenwerke), um potenziell verbleibende Treibhausgasemissionen zu neutralisieren, für die Maßnahmen zur Reduzierung nicht realisierbar sind (mit einem Maximum von 10 % gegenüber dem Basisjahr 2022).

E1-8 – Interne CO₂e-Bepreisung

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



Umweltverschmutzung

Besorgniserregende Stoffe, Schadstoffe aus Landwirtschaft und Produktion sowie Mikrofaseraabrieb können sich negativ auf die Umwelt auswirken. Gleichzeitig steigen die gesetzlichen Anforderungen sowie die Nachfrage nach Transparenz bezüglich der Verwendung von Chemikalien in der Beschaffungskette. Um negative Auswirkungen zu minimieren und den sich wandelnden Marktanforderungen gerecht zu werden, arbeiten wir eng mit unseren Zulieferern und Industriepartnern zusammen. Gemeinsam treiben wir verantwortungsvolle Praktiken in den Bereichen Wasser und Chemikalienmanagement voran.

Ziele

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



Qualität der Abwasserableitung

90 %

Zielerreichung für 2025

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

(Kennzahl basiert auf der Anzahl der Betriebe.)

Management von Input-Chemikalien

Ergebnis 2025

75 %

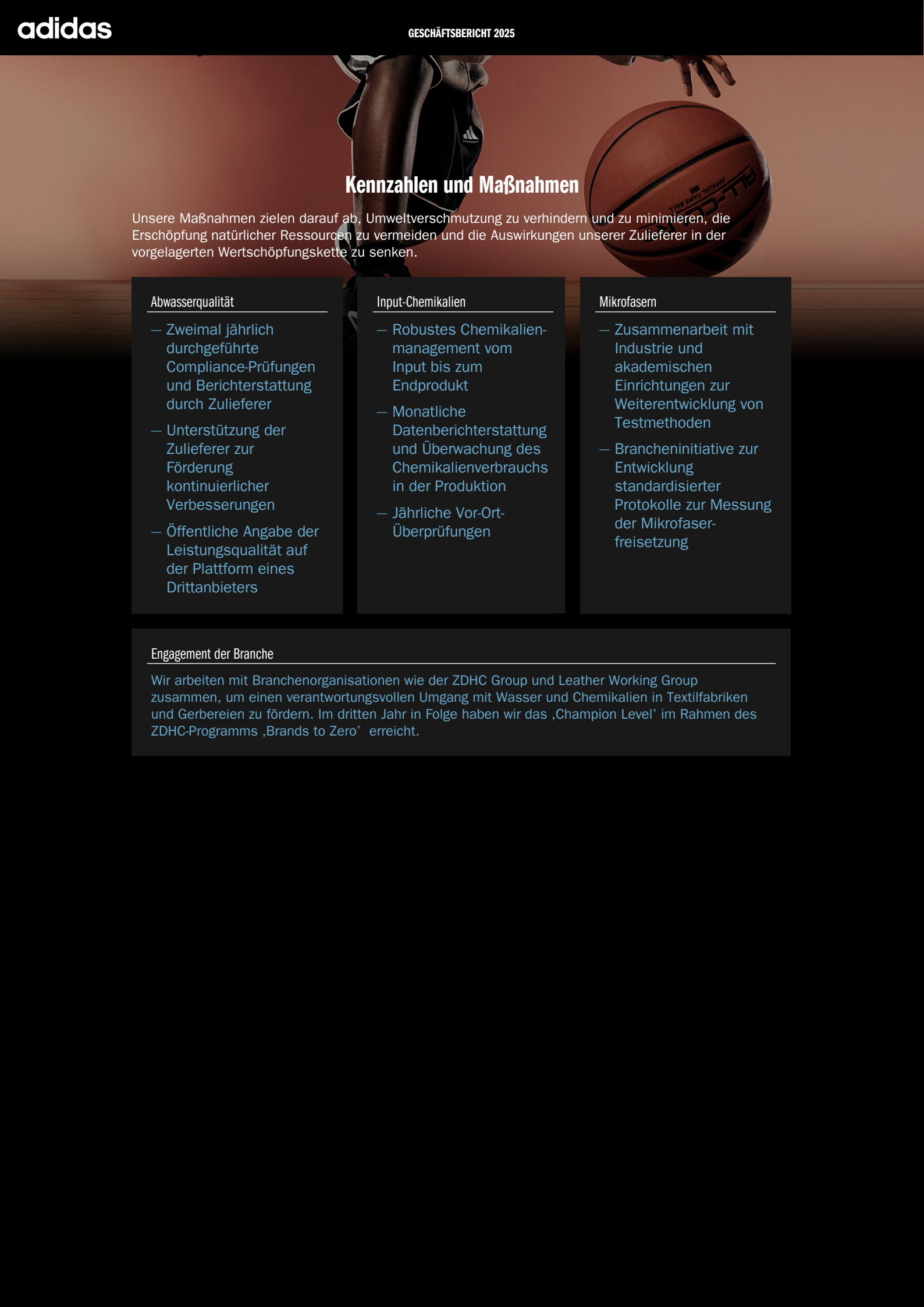
Ziel 2025

80 %



Das Ziel bestand darin, die Verwendung von eingeschränkt nutzbaren Substanzen in unserer Beschaffungskette zu eliminieren, indem verstärkt alternative Chemikalien eingesetzt werden, die die höchste Konformitätsstufe gemäß dem ZDHC-MRSL-Standard erfüllen.¹

(Kennzahl basiert auf der Anzahl der chemischen Formulierungen.)
1 ZDHC – Zero Discharge of Hazardous Chemicals Group.



Kennzahlen und Maßnahmen

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

Abwasserqualität

- Zweimal jährlich durchgeführte Compliance-Prüfungen und Berichterstattung durch Zulieferer
- Unterstützung der Zulieferer zur Förderung kontinuierlicher Verbesserungen
- Öffentliche Angabe der Leistungsqualität auf der Plattform eines Drittanbieters

Input-Chemikalien

- Robustes Chemikalienmanagement vom Input bis zum Endprodukt
- Monatliche Datenberichterstattung und Überwachung des Chemikalienverbrauchs in der Produktion
- Jährliche Vor-Ort-Überprüfungen

Mikrofasern

- Zusammenarbeit mit Industrie und akademischen Einrichtungen zur Weiterentwicklung von Testmethoden
- Brancheninitiative zur Entwicklung standardisierter Protokolle zur Messung der Mikrofaserfreisetzung

Engagement der Branche

Wir arbeiten mit Branchenorganisationen wie der ZDHC Group und Leather Working Group zusammen, um einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser und Chemikalien in Textilfabriken und Gerbereien zu fördern. Im dritten Jahr in Folge haben wir das ‚Champion Level‘ im Rahmen des ZDHC-Programms ‚Brands to Zero‘ erreicht.

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

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

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

Wesentliches Thema	Wesentliche IROs	Einstufung	Zeithorizont	Wertschöpfungs- kette	Beschreibung
Wasser- verschmutzung	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Auswirkungen auf den Wasserzustand entstehen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette entweder während landwirtschaftlicher Prozesse oder in Produktionsprozessen. Bei landwirtschaftlichen Prozessen treten die Auswirkungen hauptsächlich durch den Einsatz von Chemikalien auf, die die Qualität des Süßwassers beeinträchtigen können. Bei den Produktionsprozessen entstehen die Auswirkungen hauptsächlich während der Färb- und Gerbphasen. Bei diesen handelt es sich um wasserverbrauchsintensive Prozesse, bei denen Chemikalien freigesetzt werden.
Besorgniserregende Stoffe	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Mehrere Chemikalien, die in unserer Produktion (Tier-1, Tier-2 und Produktion von Rohstoffen) verwendet werden, sind als besorgniserregende Stoffe eingestuft. Sie sind in unserer Branche schwer zu ersetzen, da es entweder keine Alternativen gibt oder diese kostenintensiv und/oder schwierig zu beschaffen und handzuhaben sind. Die Verwendung besorgniserregender Stoffe hat negative Auswirkungen auf die Umwelt.
Besorgniserregende Stoffe	Risiko	n.a.	Langfristig	Vorgelagert	Für adidas könnte das Risiko im Zusammenhang mit der Verwendung besorgniserregender Stoffe folgende Aspekte betreffen: — strengere Vorschriften in den Beschaffungs- oder Importländern, die möglicherweise zu höheren Betriebskosten für die Zulieferer und/oder zu Problemen beim Marktzugang führen; — erhöhte Anforderungen an die Rückverfolgbarkeit und Transparenz von besorgniserregenden Stoffen in der gesamten Beschaffungskette, die zu höheren Betriebskosten für adidas führen.
Mikroplastik	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vor- und nachgelagert	Mikrofasern entstehen während der Produktions- und Nutzungsphase von adidas Produkten. Da es in der Textilindustrie noch keine umfassende Methodik gibt, ist es nach wie vor schwierig, das genaue Ausmaß und die Art der Auswirkungen zu bestimmen.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

E2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

E2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten ²	Stakeholder- berücksichtigung	Verfügbarkeit
Umweltrichtlinien (W, B)	Beschreibt Möglichkeiten zur Vermeidung von Umweltverschmutzung, zum Management und zur Kontrolle von Umweltauswirkungen sowie zur Vermeidung der Erschöpfung natürlicher Ressourcen. Dies umfasst das Abwasser- und Chemikalienmanagement sowie die von adidas eingeschränkt nutzbaren Substanzen.	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2- Zulieferer)	SVP Product Development & Sourcing	ZDHC- Abwasserrichtlinie, Technischer Leitfaden zum Chemikalien- management von ZDHC, ZDHC MRSL, ISO 14001	ZDHC und adidas Zulieferer	Verfügbar auf der Unternehmens- website
Richtlinie zur Kontrolle und Überwachung von Gefahrstoffen (B)	Verbietet die Verwendung von Chemikalien, die als schädlich oder giftig gelten, und beinhaltet Beschränkungen bei der Verwendung von Materialien tierischen Ursprungs.	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2- Zulieferer)	SVP Product Development & Sourcing, General Counsel	WFSGI, IUCN, ILO, AFIRM	Externe Stakeholder (NGOs), Gesetzgebung und Erwartungen der Konsument*innen	Verfügbar auf der Unternehmens- website

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

W – Wasserverschmutzung

B – Besorgniserregende Stoffe

2 Erläuterung der Akronyme für Standards und Initiativen von Dritten:

ZDHC – Zero Discharge of Hazardous Chemicals Group

WFSGI – World Federation of the Sporting Goods Industry

IUCN – International Union for Conservation of Nature

ILO – International Labour Organization

AFIRM – Apparel and Footwear International RSL Management

adidas Umweltrichtlinien

adidas verpflichtet sich, die durch seine vorgelagerten Fertigungsaktivitäten verursachten Umweltauswirkungen zu reduzieren. Unsere Richtlinien und Standards legen die Geschäftspraktiken für die Zulieferer fest, mit denen wir eng zusammenarbeiten und für die wir Schulungen zur kontinuierlichen Verbesserung anbieten. Wir legen klare Erwartungen an unsere Zulieferer hinsichtlich des Managements der Auswirkungen von Umweltverschmutzung auf Wasser, Luft und Boden fest. Zunächst einmal sollen unsere Zulieferer sowie deren Partner mindestens die jeweiligen lokalen Vorschriften und gesetzlichen Anforderungen einhalten. adidas ist bestrebt, stets den Branchenstandard anzuwenden, wenn dieser strenger ist als die lokalen Vorschriften. Außerdem müssen unsere Zulieferer die adidas Umweltrichtlinien einhalten, die entwickelt wurden, um Umweltauswirkungen zu minimieren und zu reduzieren. Die adidas Umweltrichtlinien stützen sich auf bewährte Praktiken der Branche und geben Anleitungen zur Vermeidung von Umweltverschmutzung sowie zur Einführung von Umweltmanagementsystemen und Chemikalienmanagementsystemen, einschließlich des Umgangs mit (besonders) besorgniserregenden Stoffen. Unser Ansatz legt den Schwerpunkt auf eine proaktive Vermeidung von Umweltverschmutzungsvorfällen und sieht Leitlinien vor, um die Auswirkungen von Notfällen im Falle ihres Eintretens zu minimieren.

Unsere Zulieferer müssen sich jährlichen Audits und Bewertungen (von externen Gutachtern) unterziehen, um die Einhaltung unserer Richtlinien und Standards zu gewährleisten. Betriebe, die unsere Erwartungen nicht erfüllen, müssen unverzüglich den in den adidas Arbeitsplatzstandards und den im Leitfaden zur Behebung von Missständen definierten Prozess zur Schadensbegrenzung durchlaufen und Maßnahmen

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

ergreifen, um negative Auswirkungen zu beheben. Darüber hinaus ermutigen wir unsere Zulieferer, Strategien zur Prävention von Umweltverschmutzung zu entwickeln. Unsere regionalen Teams verfolgen und überwachen die Umweltleistung unserer Zulieferer durch monatliche Berichte an die Datenerhebungsplattform von adidas.

► SIEHE ESRS E2-3 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT UMWELTVERSCHMUTZUNG

Kontrolle und Überwachung von Gefahrstoffen in der Beschaffungskette und in Produkten

adidas hat sich in seiner globalen Beschaffungskette zu einem verantwortungsbewussten Chemikalienmanagement verpflichtet und arbeitet daran, alle in seiner Produktion verwendeten eingeschränkt nutzbaren Substanzen zu eliminieren. Als Gründungsmitglied der Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) Foundation unterstützen wir seit 2011 aktiv die Entwicklung von Branchenstandards für das Chemikalienmanagement und umfassendere Anforderungen in Richtlinien. Unser Engagement umfasst die Förderung standardisierter Messverfahren in der gesamten Bekleidungs- und Schuhindustrie durch die Entwicklung und Umsetzung einer allgemein anerkannten Testmethodik und entsprechender akzeptabler Grenzwerte. Darüber hinaus legen wir strenge Branchenanforderungen fest, die über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen. Seit 2015 hat adidas den Branchenstandard ZDHC MRSL (Manufacturing Restricted Substances List) übernommen. Dieser listet chemische Substanzen auf, deren absichtliche Verwendung bei der Verarbeitung von Textilien, Leder, Gummi, Schaumstoff, Klebstoffen und Besätzen verboten ist. Darüber hinaus wendet adidas eine eigene umfassende Richtlinie für eingeschränkt nutzbare Substanzen in Produkten an – die adidas Richtlinie zur Kontrolle und Überwachung von Gefahrstoffen²⁷ –, um die Verwendung eingeschränkt nutzbarer Substanzen wie APEO und PFAS in seinen Produkten zu vermeiden und zu kontrollieren sowie die Sicherheit der Konsument*innen über die gesetzlichen Anforderungen hinaus zu gewährleisten.

Mit diesem doppelten Ansatz unterstreicht adidas seine Verpflichtung zu einer PFAS-freien Produktion als Reaktion auf das wachsende Bewusstsein und die zunehmenden Vorschriften bezüglich der Auswirkungen von perfluorierten Verbindungen auf Umwelt und Gesundheit. Wir arbeiten kontinuierlich daran, die Leistung unserer Produkte zu optimieren, und kooperieren dabei mit Partnern aus der Branche, um sicherere Alternativen zu finden und einzusetzen.

Sonstige Leitlinien

Zur Überwachung von Abwasser (Chemikalien-Output-Management) wenden wir die ZDHC-Abwasserrichtlinien Version 2.2 an, die einen einheitlichen Ansatz für Abwasserparameter und -grenzwerte bieten. Die Richtlinien gewährleisten einen hohen Standard der Abwasserqualitätsbehandlung und minimieren Umweltschäden, wenn Abwasser aus den Anlagen der Zulieferbetriebe eingeleitet wird. Wir arbeiten mit der ZDHC Foundation zusammen, um das Engagement der Industrie zur Verbesserung der Abwasserqualitätsstandards über die gesetzlichen Anforderungen hinaus zu fördern.

Ein ganzheitliches Chemikalienmanagement erfordert die Kontrolle von Inputs und Outputs sowie das Monitoring von Fertigungsprozessen, bei denen es aufgrund von Chemikalienaustritten oder -emissionen zu Umweltverschmutzung kommen kann. Um diese Risiken zu mindern, erwartet adidas von seinen Zulieferern die Einführung umfassender Managementsysteme für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit sowie kontinuierliche Maßnahmen zum Risikomanagement und zur Abhilfe. Diese Erwartungen sind in unseren adidas Umweltrichtlinien, dem technischen Leitfaden zum Chemikalienmanagement von ZDHC sowie unseren Richtlinien für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz festgelegt.

► SIEHE ESRS S2-1 – KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT ARBEITSKRÄFTEN IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

²⁷ Die Liste der eingeschränkt nutzbaren Substanzen findet sich auf unserer Website. ► [ADIDAS-GROUP.COM/NACHHALTIGKEIT/POLICIES](https://adidas-group.com/nachhaltigkeit/policies)

Indem wir die Prozesskontrolle anhand von Richtlinien festlegen, wollen wir Kontaminationsvorfälle verhindern und die chemischen Sicherheitsstandards in unserer gesamten Beschaffungskette aufrechterhalten.

Mikroplastik²⁸ – Positionspapier zu Mikrofasern

adidas ist sich der Tatsache bewusst, dass die Freisetzung von Mikroplastik – auch als Mikrofaseraubrieb oder Faserfragmentierung bezeichnet – während der Produktion, der Nutzung durch Konsument*innen und am Ende der Lebensdauer eine vielschichtige Herausforderung für die Umwelt darstellt. Wissenschaftliche Studien²⁹ zeigen, dass sowohl synthetische als auch natürliche Fasern Abrieb verursachen und dass die biologische Abbaubarkeit das Umweltrisiko nicht beseitigt. Um die Freisetzung von Mikrofasern genau zu quantifizieren und ihre Auswirkungen auf die Umwelt zu bewerten, ist ein ganzheitlicher und standardisierter Ansatz unerlässlich. Derzeit fehlt es der Branche jedoch an einer umfassenden, zuverlässigen und skalierbaren Methodik für die verschiedenen Stufen der Wertschöpfungskette, was wirksame Maßnahmen behindert. In den letzten Jahren hat adidas aktiv mit verschiedenen Branchenexperten, darunter The Microfibre Consortium (TMC), Zero Discharge of Hazardous Chemicals Group (ZDHC) und Fashion for Good (FFG), zusammengearbeitet, um gemeinsam Fortschritte in der Mikrofaserschorschung und der Entwicklung von Testverfahren voranzutreiben. Darüber hinaus haben sich ZDHC und TMC vor Kurzem zusammengeschlossen, um anhand von Abwasserkennzahlen praktische Indikatoren für die Freisetzung von Mikrofasern während der Produktion zu ermitteln.

Im Jahr 2025 haben wir ein internes Positionspapier zu Mikrofasern veröffentlicht, um unseren Ansatz zu diesem Thema zu teilen und unser Bekenntnis zu Transparenz und gemeinsamem Handeln zu bekräftigen. adidas hat sich verpflichtet, evidenzbasierte Interventionen und standardisierte Methoden zur Messung der Umweltverschmutzung umzusetzen und die Zusammenarbeit innerhalb der Branche zu fördern. In dem Maße, in dem die Forschung zum Thema Mikrofaseraubgabe kontinuierlich voranschreitet, wird adidas Richtlinien, Maßnahmen und Ziele festlegen, um die Freisetzung von Mikrofasern während der Produktion zu vermeiden oder zu minimieren. Zudem sollen in diesem Zuge Konsument*innen klare Anleitungen für die Produktnutzung und -entsorgung an die Hand gegeben werden.

E2-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Wie in unseren adidas Umweltrichtlinien dargelegt, zielen unsere Maßnahmen darauf ab, Umweltverschmutzung zu verhindern und zu minimieren, die Erschöpfung natürlicher Ressourcen zu vermeiden und die Umweltauswirkungen unserer Zulieferer in der vorgelagerten Wertschöpfungskette weiter zu reduzieren.

Die Koordination und Überwachung der Maßnahmen erfolgt durch unser Sourcing-Sustainability-Team, das in unseren wichtigsten Beschaffungsländern tätig ist. Sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, wurden alle Kontrollen, Tests und Überprüfungen der beschriebenen Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltverschmutzung und zur Minimierung besorgniserregender Stoffe von unabhängigen Dritten durchgeführt. Die meisten Maßnahmen werden monatlich berichtet und überwacht, mit Ausnahme der Abwasseruntersuchungen und jährlichen Überprüfungen. Alle beschriebenen Maßnahmen sind als fortlaufende Maßnahmen konzipiert und auf die Erreichung der Ziele von adidas ausgerichtet.

²⁸ ► [OCEANCONSERVANCY.ORG](https://oceanconservancy.org)

²⁹ ► [MICROFIBRECONSORTIUM.COM](https://microfibreconsortium.com)

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

Prävention von Umweltverschmutzung

Im Berichtsjahr hat adidas auf der Grundlage seiner Standardpraktiken folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Wir haben eine jährliche Umwelt-Compliance-Prüfung in 80 % der Tier-1- und Tier-2-Zulieferbetriebe durchgeführt (basierend auf dem Beschaffungsvolumen³⁰). Bei den jährlichen Bewertungen für das Jahr 2025 wurden analog zu den Ergebnissen des Jahres 2024 keine kritischen Befunde hinsichtlich der Umweltverschmutzung von Luft, Wasser und Boden festgestellt.
- Um die Transparenz und Rechenschaftspflicht in Bezug auf Umweltfragen in unserer Beschaffungskette zu erhöhen, halten wir seit 2015 unsere Zulieferbetriebe mit Standorten in China dazu an, ihre Daten zur Wasserverschmutzung jährlich über die Plattform des IPE Pollutant Release and Transfer Register (PRTR) zu melden. Im Jahr 2025 haben 85 % unserer Zulieferbetriebe ihre Kennzahlen auf der PRTR-Plattform offengelegt. Wir erwarten, dass diese Offenlegung die Differenzierung zwischen Zulieferern vorantreiben und das individuelle Umweltengagement jedes einzelnen Zulieferers hervorheben wird. Auf Grundlage der Angaben unserer Zulieferer im PRTR wurde adidas im Jahr 2025 im IPE CITI Rating auf Platz eins gelistet.
- Seit 2017 erwarten wir gemäß den ZDHC-Abwasserrichtlinien und dem Grundsatz des ‚Rechts auf Wissen‘, dass unsere Tier-2-Zulieferer (80 % der Tier-2-Zulieferer, die Nassprozesse durchführen – basierend auf Beschaffungsvolumen), ihr Abwasser zweimal jährlich testen und die Ergebnisse auf der DETOX-Plattform des Institute of Public & Environmental Affairs (IPE) oder der ZDHC-Gateway-Plattform veröffentlichen. Im Falle einer Nichteinhaltung ist der Zulieferer verpflichtet, das Problem zu beheben und ein Folge-Audit durchzuführen, um die neuen Ergebnisse der Abwasserqualität zu bestätigen.
- Zur Verbesserung des Abwassermanagements entlang unserer gesamten Beschaffungskette, arbeiten wir mit Dienstleistern wie ZDHC-anerkannten Laboren und externen Beratern zusammen, um unsere Zulieferer bei der Verbesserung ihrer Abwasseraufbereitungskapazitäten zu unterstützen. Mittels Bewertungen und Beratungen vor Ort erhielten Zulieferer maßgeschneiderte Anleitungen zur Verbesserung ihrer Abwasseraufbereitungskapazitäten und Betriebspraktiken. Ziel ist es, die Qualität ihres Abwassers so zu verbessern, dass es über die gesetzlichen Anforderungen hinaus wiederverwertet oder sicher abgeleitet werden kann. Die Erkenntnisse werden auch auf unserem regionalen Treffen für Zulieferer geteilt, um den Wissensaustausch zwischen Branchenkolleg*innen zu fördern. Die Initiative deckt 80 % der Tier-1- und Tier-2-Zulieferer ab, die über Anlagen für Nassprozesse verfügen (basierend auf dem Beschaffungsvolumen).
- Wir haben eine Initiative zur Bewertung der Abflusswasseraufbereitung eingeführt, um den Betrieb von Abwasseraufbereitungsanlagen vor Ort zu verbessern und damit zum Ziel von adidas beizutragen, dass 90 % der Zulieferer bis 2025 das Foundational Level der ZDHC-Abwasserrichtlinien für ihre Abwasserqualität erreicht haben. Sie soll zudem die kontinuierliche Verbesserung der Überwachung und Kontrolle der Abwasserqualität durch die Zulieferer erleichtern und sicherstellen, dass Umweltstandards eingehalten werden.
 ► SIEHE ESRS E2-3 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT UMWELTVERSCHMUTZUNG
- Darüber hinaus ist adidas seit 2006 Mitglied der Leather Working Group (LWG). Die LWG-Zertifizierung legt den Schwerpunkt auf einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser und Chemikalien in Gerbereien, insbesondere durch Abwasseraufbereitungsverfahren. Ziel ist es, die Umweltverschmutzung durch Gerbprozesse zu reduzieren.

³⁰ Sofern nicht anders angegeben, gilt dieser Geltungsbereich immer für E2-2 und E2-3, wenn auf Tier-1- und Tier-2-Zulieferer Bezug genommen wird.

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

Unsere Maßnahmen zur Schaffung der Grundlagen für unsere zukünftige Ausrichtung:

Um die Umweltbelastung kontinuierlich zu minimieren, hat adidas eine Überprüfung seines derzeitigen Ansatzes zur Überwachung der Wasserschadstoffe in seiner Beschaffungskette durchgeführt. Aufbauend auf unserer fortlaufenden Umsetzung der ZDHC-Abwasserrichtlinie und in Übereinstimmung mit dem Rahmenwerk der Science-Based Targets for Nature von SBTN führen wir gezielte Kontrollen für die zwei häufig vorkommenden Schadstoffe Stickstoff und Phosphor ein. Wir haben für unsere Produktionsstätten ein klares Ziel zur Erreichung des ZDHC Aspirational Level für beide Schadstoffe definiert. Diese Maßnahme spiegelt unser Bekenntnis zur Reduzierung der Einleitung in Gewässer wider.

Für weitere Informationen zu unserem Ansatz zur Bewältigung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften in Bezug auf Wasser und Sanitärversorgung:

► **SIEHE ESRS S3-3 – VERFAHREN ZUR VERBESSERUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN BEDENKEN ÄUSSERN KÖNNEN**

Minimierung der Verwendung bedenklicher Stoffe

Im Berichtsjahr hat adidas auf der Grundlage seiner Standardpraktiken folgende Maßnahmen durchgeführt:

- Wir verfolgen weiterhin einen vorbeugenden Ansatz und überwachen kontinuierlich die in unserer Produktion verwendeten chemischen Formulierungen, um die vorsätzliche Nutzung eingeschränkt nutzbarer Substanzen zu vermeiden. Wir halten uns an die neueste Version der ZDHC MRSL als unsere Liste der eingeschränkt nutzbaren Substanzen. Jedes Jahr werden unsere Zulieferer (80 % der Tier-1- und Tier-2-Zulieferer mit Anlagen zur Verwendung von Chemikalien – basierend auf dem Beschaffungsvolumen) einer Vor-Ort-Bewertung unterzogen, die sich insbesondere auf die Verwendung von Chemikalien, den Stand der Einhaltung und den Fortschritt bei der Verbesserung konzentriert.
- Unsere Tier-1- und Tier-2-Zulieferer melden auch weiterhin ihre Chemikalienbestände und ihren Chemikalienverbrauch monatlich über eine externe Online-Plattform für Chemikalienbestände (BV Ecube). Wir überwachen unsere Chemikalienprofile monatlich, um die vorsätzliche Nutzung von eingeschränkt nutzbaren Substanzen zu vermeiden und die allgemeine Einhaltung von Vorschriften, den Umweltschutz und die Sicherheit der Beschäftigten zu gewährleisten. Darüber hinaus werden auf Betriebsebene jährliche ZDHC-MRSL-Ziele festgelegt, um den Einsatz sichererer Chemikalien zu fördern, wobei deren Einsatzleistung ebenfalls monatlich überprüft wird.
- Wir arbeiten aktiv mit mehreren Branchenorganisationen zusammen. Dazu gehört auch unser Engagement mit der ZDHC Group, das extern anerkannt wurde und für das wir im Jahr 2025 das Champion Level im ZDHC-Programm ‚Brands to Zero‘ erhalten haben.³¹ Das ist das dritte Jahr in Folge, in dem adidas das höchste Level des ‚Brands to Zero‘-Programms erreicht hat. Damit unterstreichen wir unsere Bemühungen um ein besseres Chemikalienmanagement bei unseren Zulieferern und unseren Erfolg bei der Vermeidung eingeschränkt nutzbarer Substanzen in unseren Fertigungsprozessen. Neben unserem Engagement bei ZDHC arbeiten wir aktiv mit mehreren wichtigen Branchenorganisationen zusammen. Dazu zählen die Apparel and Footwear International Restricted Substances Management Working Group (AFIRM), die Business Group des International Chemical Secretariat (ChemSec), die Better Cotton Initiative (BCI) sowie die Leather Working Group (LWG). Die Zusammenarbeit mit Organisationen, die die Umweltauflagen für unsere Rohstoffe festlegen, ist wichtig, um das Chemikalienmanagement in der Branche voranzutreiben und die Verwendung besorgniserregender Stoffe in Fertigungsprozessen zu minimieren. Für weitere Informationen:

► **SIEHE ESRS E4-3 – MASSNAHMEN UND RESSOURCEN IN BEZUG AUF BIODIVERSITÄT UND ÖKOSYSTEME** ► **SIEHE ESRS E5-2 – MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT**

³¹ Unser Erfolg bei der Umsetzung der Konformität mit der MRSL wurde auf dem offiziellen Kommunikationskanal von ZDHC anerkannt. ► [LINKEDIN.COM](https://www.linkedin.com/company/adidas)

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

Unsere Maßnahmen zur Schaffung der Grundlagen für unsere zukünftige Ausrichtung:

Als Reaktion auf sich wandelnde Anforderungen hat adidas in diesem Jahr entschiedene Maßnahmen ergriffen und ein klares Ziel für den Umgang mit besorgniserregenden Stoffen in unserer Beschaffungskette festgelegt. Aufbauend auf unserer fortgesetzten Anwendung der ZDHC MRSL wird dieses Ziel unsere Produktionsstätten dabei unterstützen, Chemikalien zu beschaffen, die den höchsten MRSL-Konformitätsstandards entsprechen. Im Rahmen dieser Verpflichtung haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Verwendung von besorgniserregenden Stoffen auf maximal 5 % zu begrenzen. Wir gehen davon aus, dass diese Maßnahme unsere Bemühungen zur Verringerung der mit der Verwendung von Chemikalien verbundenen Auswirkungen auf Umwelt und Gesundheit verstärken wird.

Mikrofaseransatz

In den vergangenen Jahren hat adidas umfangreiche interne Untersuchungen durchgeführt und dabei fortschrittliche Analysetechniken wie die Fourier-Transform-Infrarotspektroskopie (FTIR) eingesetzt. Damit ist es möglich, Partikel aus Textilien von Hintergrundverunreinigungen zu unterscheiden. Diese Aktivitäten haben zu einem genaueren Verständnis der Faserfragmentierung geführt. Die Ergebnisse lieferten auch grundlegende Erkenntnisse, die die Entwicklung von Methoden zur Messung der Mikrofaserfreisetzung während der Nutzungsphase durch den Konsumenten unterstützen.

Im Berichtsjahr hat adidas folgende Maßnahmen durchgeführt, um einen standardisierten Branchenansatz zur Bekämpfung der Mikrofaserverschmutzung zu etablieren:

- Zur Förderung von Wissen und Lösungen in der Branche hat adidas im Jahr 2025 im Rahmen der Initiative ‚Behind the Break‘ mit TMC, FFG sowie akademischen Einrichtungen zusammengearbeitet, um Faserfragmentierung zu untersuchen. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit hat adidas Forschungsergebnisse beigesteuert und sich an der Bewertung von Testmethoden zur Mikrofaserabgabe beteiligt. Der Fokus lag dabei auf der Ermittlung potenzieller Ursachen im Zusammenhang mit dem Herstellungsprozess verschiedener Fasertypen.
- adidas hat sich mit TMC und dem ZDHC-Programm zusammengetan, um ein zwölfmonatiges Projekt zur Untersuchung von Abwasser zu starten, das 2026 abgeschlossen werden soll. adidas spielt eine Schlüsselrolle in diesem Projekt, indem es die Perspektive der Beschaffungskette einbringt und darauf abzielt, konzeptionelle Ideen in umsetzbare Maßnahmen zu verwandeln. Dazu gehört auch die Einführung der dynamischen Bildanalyse (DIA – Dynamic Image Analysis) zur Überwachung der Faserabgabe in Abwasserströme mit dem Ziel, zuverlässige und standardisierte Messprotokolle für Mikrofasern zu entwickeln. Da es derzeit keinen universellen Standard für die Prüfung von Mikrofasern in industriellen Abwässern gibt, verwendet ZDHC die Gesamtmenge an suspendierten Feststoffen (Total Suspended Solids – TSS) als praktischen Indikator für die Freisetzung von Mikrofasern. Niedrigere TSS-Werte in den Abwassertestergebnissen von ZDHC spiegeln die Verringerung der Mikrofaserabgabe wider, wodurch TSS zu einer potenziell wichtigen Kennzahl für die Bewertung des Fortschritts wird.

Kennzahlen und Ziele

E2-3 – Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Wir streben eine proaktive Zusammenarbeit mit unseren Tier-1- und Tier-2-Zulieferern an, um die Umweltverschmutzung, einschließlich der durch unsere Fertigungsaktivitäten verursachten Wasser- und Chemikalienverschmutzung, wo immer möglich zu reduzieren. Unsere Methoden und Ziele basieren auf zwei Ansätzen: Prävention zur Minimierung der Umweltverschmutzung sowie regelmäßige Überwachung des Verbesserungsfortschritts.

adidas hat zwei Ziele festgelegt, um Emissionen in Gewässer und die Verwendung besorgniserregender Stoffe zu minimieren sowie die Ziele der adidas Umweltrichtlinien zu unterstützen. Beide Ziele – zur Qualität der Abwasserableitung und zum Management von Input-Chemikalien – wurden unter Berücksichtigung der ZDHC-MRSL- und Abwasserrichtlinien entwickelt und durch Basisjahrbewertungen und Branchen-Benchmarks untermauert. Darüber hinaus wurden Zulieferer auf der Grundlage von Reifegrad- und Bereitschaftsbewertungen einbezogen. Schließlich wenden beide Ziele die ZDHC-Richtlinien als Leitprinzip an, da diese auf den neuesten wissenschaftlichen Studien für die Bekleidungs- und Schuhindustrie basieren. Die Leitlinien werden regelmäßig vom ZDHC-Beratungsausschuss überprüft, um sicherzustellen, dass sie den aktuellen Anforderungen der Branche entsprechen.

Wasserverschmutzung: Qualität der Abwasserableitung

Unser Ziel war es, dass 90 % unserer Tier-1- und Tier-2-Zulieferer, die vor Ort Abwasseraufbereitungsanlagen betreiben, bis Ende 2025 das ZDHC Foundational Level für Abwasser erreichen. Damit würden sie sowohl die Anforderungen der MRSL als auch die konventionellen Parameter gemäß den ZDHC-Abwasserrichtlinien erfüllen. Die Methodik folgt der neuesten ZDHC-Abwasserrichtlinie (Version 2.2), die die lokalen Anforderungen untermauert und Mindestanforderungen für die Prüfung und das Management von Abwasser festlegt, um dessen Unbedenklichkeit für die Umwelt zu gewährleisten. Die Anforderungen decken über 200 Indikatoren ab, darunter die wichtigsten Wasserschadstoffe wie Schwermetalle sowie Gefahrstoffe, die unter die MRSL und den CSB (chemischer Sauerstoffbedarf) fallen.

Die Abwasseruntersuchungen werden zweimal jährlich von akkreditierten, unabhängigen Laboren durchgeführt. Diese übermitteln die Untersuchungsberichte direkt an adidas. Jährliche Ziele werden auch auf Betriebsebene festgelegt, um eine kontinuierliche Verbesserung der Abwasserqualität zu fördern. Im Jahr 2025 haben wir durch gemeinsame Anstrengungen der Zulieferer, jährlich Fortschritte zu machen, unser Jahresziel erreicht: 90 % unserer Tier-1- und Tier-2-Zulieferer erfüllten oder übertrafen die Abwasserqualitätsstandards des ZDHC Wastewater Foundational Level (2024: 86 %).

Besorgniserregende Stoffe: Management von Input-Chemikalien

Im Jahr 2021 haben wir einen Referenzrahmen festgelegt und ein Datenerfassungssystem implementiert, um genaue Informationen zum Chemikalienbestand unserer Zulieferer zu sammeln. Damit haben wir die Grundlage für eine effektive Überwachung und Rückverfolgbarkeit des Chemikalieneinsatzes in unserer gesamten Beschaffungskette geschaffen. Zudem konnten wir ein Ziel für das Management von Input-Chemikalien für unsere Zulieferer festlegen. Dieses Ziel ist darauf ausgerichtet, die Verwendung eingeschränkt nutzbarer Substanzen in unserer Beschaffungskette zu eliminieren, indem der Einsatz von Chemikalien der Stufe 3 (Chemikalien, die gemäß dem ZDHC-MRSL-Standard die höchste Konformitätsstufe erfüllen) erhöht wird.

Unser Ziel war es, dass bis 2025 80 % der in unserer Produktion verwendeten chemischen Formulierungen (Gesamtzahl der chemischen Formulierungen) das ZDHC MRSL Level 3 erfüllen. Dieser KPI basiert auf der Gesamtzahl der Formulierungen, die von Tier-1- und Tier-2-Zulieferer mit Chemikalienverbrauch verwendet wurden und gemäß ZDHC MRSL klassifiziert wurden. Für die Zielerreichung werden nur Formulierungen berücksichtigt, die Level 3 erfüllen. Die Daten werden über einen Zeitraum von zwölf Monaten (von November bis Oktober) erhoben. Des Weiteren werden sie direkt von den Zulieferern über die BVE3-Plattform gemeldet und von externen Prüfern validiert. Zur Förderung einer kontinuierlichen Verbesserung wurden in den letzten fünf Jahren auch auf Ebene der Produktionsstätten jährliche Ziele festgelegt. Die Leistung wird jährlich bewertet und Zulieferer sind verpflichtet, diese zu überwachen und monatlich über ihre Fortschritte zu berichten. Die Bewertungsprozesse werden von externen Prüfern durchgeführt. Durch die enge Zusammenarbeit mit unseren Formulierern von Chemikalien im Rahmen des 2023 gestarteten ‚adiFormulator‘-Programms konnten wir die Qualität der Chemikalien verbessern und somit die Anforderungen der ZDHC MRSL Level 3 erfüllen. Infolgedessen haben 75 % der in der Produktion verwendeten chemischen Formulierungen die Anforderungen von ZDHC MRSL Level 3 erfüllt, gegenüber 73 % im Jahr 2024.

Anteil der bei Zulieferern verwendeten chemischen Formulierungen, die ZDHC MRSL Level 3 erfüllen, in %



Unsere Tier-1- und Tier-2-Zulieferer sind verpflichtet, die lokalen gesetzlichen Anforderungen sowie die spezifischen Umwelanforderungen gemäß den adidas Umweltrichtlinien zu erfüllen. Die Kennzahlen und Ziele im Bereich Umweltverschmutzung sind adidas spezifisch und gelten für Zulieferer, die aufgrund ihrer Fertigungsprozesse und ihres signifikanten Beschaffungsvolumens im jeweiligen Jahr ein hohes Umweltrisiko darstellen. Zulieferer werden jährlich überprüft, um die korrekte Umsetzung unserer Umweltmaßnahmen sicherzustellen.

Mikrofasermanagement

TMC und ZDHC legen den Fokus auf die Validierung von Testmethoden zur Ermittlung der von Textilien abgegebenen Mikrofasern, indem sie die Gesamtmenge der suspendierten Feststoffe (‚Total Suspended Solids‘ – ‚TSS‘) analysieren. Da es derzeit schwierig ist, Mikrofasern von anderen Partikeln in TSS zu unterscheiden, ist es jedoch verfrüht, spezifische Kennzahlen für Mikrofasern festzulegen. TMC und ZDHC entwickeln daher einen zuverlässigen Messrahmen, der für die Festlegung künftiger KPIs auf der Grundlage einer glaubwürdigen und branchenweit abgestimmten Methodik von entscheidender Bedeutung ist.

ESRS E3

Wasser- und Meeresressourcen

Wir sind uns bewusst, wie wichtig es ist, die durch unsere vorgelagerten Produktionsaktivitäten verursachten Umweltauswirkungen zu reduzieren. Wasserverbrauch, Wasserentnahme und Wasserableitung in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette führen zu Veränderungen der Wasserverfügbarkeit und zu Wasserverschmutzung, was sich auf lokale Gemeinschaften auswirken und in Zukunft zu Betriebsunterbrechungen bei unseren Zulieferern führen kann.

Wir setzen uns für ein verantwortungsvolles Wassermanagement in unserer Zulieferbasis ein, indem wir eine kontinuierliche Reduzierung des Wasserverbrauchs fördern, und die Umsetzung wirksamer Wasserspar- und Wasserschutzmaßnahmen unterstützen.

Ziele

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



ERREICHT

Ziel zur Verringerung der Wasserverbrauchsintensität

40 %

(43 % Zielerreichung für 2025)

Das Ziel konzentrierte sich auf Tier-2-Zulieferer mit hohem Wasserverbrauch und war darauf ausgelegt, deren Wasserverbrauchsintensität zu reduzieren.

(Kennzahl basierend auf der Anzahl der Betriebe)



Neues Ziel für 2026 und darüber hinaus

Bis 2030 sollen 40 % des Wassers bei Tier-1- und Tier-2-Zulieferern wiederverwendet werden.

Kennzahlen und Maßnahmen

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

- Kontinuierliche monatliche Berichterstattung und Überwachung mit jährlichen Überprüfungszyklen und Prüfung durch Dritte
- Technische Beratung und Innovationsworkshops zur Verbesserung der Wassermanagementpraktiken
- Engagement und Zusammenarbeit in der Industrie
- Bewertung der Wasserrisiken von Tier-1- und Tier-2-Zulieferern und eigenen Standorten
- Schaffung der Grundlage für 'Science-Based Targets for Nature' im Zusammenhang mit Süßwasser (Schritte 1 und 2 des Rahmenwerks von SBTN abgeschlossen)

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

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

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

Wesentliches Thema	Wesentliche IROs	Einstufung	Zeithorizont	Wertschöpfungskette	Beschreibung
Wasserverbrauch	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Auswirkungen auf den Wasserverbrauch treten entweder bei vorgelagerten landwirtschaftlichen oder operativen Prozessen in Betrieben auf. Bei landwirtschaftlichen Prozessen resultieren die Auswirkungen hauptsächlich aus dem Wasserverbrauch, der durch die Verdunstung bei Pflanzen entsteht, für die Rohstoffproduktion (z.B. im Baumwollanbau). Bei operativen Prozessen in Betrieben resultieren die Auswirkungen aus der Nutzung von Wasser für den persönlichen Verbrauch, Hygiene und Sanitärversorgung. In schwerwiegenden Fällen können diese Auswirkungen zu einer Verringerung der Wasserverfügbarkeit für lokale Gemeinschaften führen.
Wasserentnahme	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Auswirkungen auf die Wasserentnahme treten in erster Linie bei vorgelagerten wasserintensiven Fertigungsprozessen wie Färben und Gerben auf (hauptsächlich bei unseren Tier-2-Zulieferern). In schwerwiegenden Fällen könnte die Kombination aus Standort und wasserintensiven Prozessen zu einer Verringerung der Wasserverfügbarkeit für lokale Gemeinschaften führen.
Wasserentnahme	Risiko	n.a.	Langfristig	Vorgelagert	Für adidas könnte das Risiko im Zusammenhang mit der Wasserentnahme folgende Aspekte betreffen: – strengere Vorschriften in den Beschaffungsländern, die möglicherweise zu höheren Betriebskosten für die Zulieferer führen; – Betriebsunterbrechungen und/oder geringere Kapazitäten in der Fertigung bei unseren Zulieferern aufgrund der geringeren Verfügbarkeit und der höheren Wasserkosten.
Wasserableitung	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Auswirkungen auf die Wasserableitung entstehen bei vorgelagerten Fertigungsprozessen. Die Auswirkungen treten hauptsächlich während der Färbe- und Gerbeprozesse auf, da es sich hierbei um chemie- und wasserintensive Prozesse handelt. In schwerwiegenden Fällen könnten diese Auswirkungen zu einer Verschmutzung der Gewässer und einer Beeinträchtigung der Lebensbedingungen der lokalen Bevölkerung führen.
Wasserableitung	Risiko	n.a.	Langfristig	Vorgelagert	Für adidas könnte das Risiko im Zusammenhang mit der Wasserableitung folgende Aspekte betreffen: – strengere Vorschriften in den Beschaffungsländern, die möglicherweise zu höheren Betriebskosten für die Zulieferer und/oder Geldbußen bei Nichteinhaltung führen; – Reputationsrisiken, sollte adidas mit Vorwürfen in Bezug auf die Verschlechterung der Lebensbedingungen lokaler Gemeinschaften aufgrund unsachgemäßer Wasserableitung in Verbindung gebracht werden.

Bei adidas umfassen unsere eigenen Standorte hauptsächlich Büros, Einzelhandelsgeschäfte und Distributionszentren. Diese Standorte sind nicht auf Wasser für industrielle Prozesse angewiesen; ihre Wassernutzung beschränkt sich auf haushaltsübliche Verbrauchsmengen. Das Abwasser wird zur Aufbereitung durch die lokalen Behörden in die öffentliche Kanalisation eingeleitet gelangt nicht direkt in natürliche Gewässer. Dennoch überwachen und steuern wir wasserbezogene Themen an unseren eigenen Standorten fortlaufend durch unser integriertes Managementsystem, einschließlich der Implementierung von Wasserspartechnologien und bewährter Praktiken, sofern möglich.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

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

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder- berücksichtigung	Verfügbarkeit
Umweltrichtlinien (WV, WE, WA)	Beschreibt Möglichkeiten zur Prävention von Umweltverschmutzung, zum Management und zur Kontrolle von Umweltauswirkungen sowie zur Vermeidung der Erschöpfung natürlicher Ressourcen; umfasst Wassereffizienz und Anforderungen zur Wasserentnahme und -einsparung	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2- Zulieferer)	SVP Product Development & Sourcing	Leitlinien der WHO für die Trinkwasser- qualität ²	adidas Zulieferer, betroffene Gemeinschaften, ZDHC	Verfügbar auf der Unternehmens- website
Richtlinie zum Wassermanagement (WV, WE, WA)	Beschreibt unseren Ansatz zum Wassermanagement in vorgelagerten Fertigungsaktivitäten und verlangt von den Zulieferern die Implementierung verantwortungsbewusster und wissenschaftlich fundierter Praktiken	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2- Zulieferer)	SVP Product Development & Sourcing	Science Based Targets Network (SBTN)	adidas Zulieferer, betroffene Gemeinschaften	Verfügbar auf dem Zulieferer-SharePoint

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

WV – Wasserverbrauch

WE – Wasserentnahme

WA – Wasserableitung

adidas Umweltrichtlinien

Unsere adidas Umweltrichtlinien legen konkrete und messbare Ziele für Zulieferer fest, deren Produktionsstätten wasserintensive Prozesse umfassen (hauptsächlich Tier-2-Zulieferer). Tier-1-Zulieferer dagegen verfolgen einen Ansatz zur Selbstregulation und werden angehalten, ihre Wassereffizienz kontinuierlich zu verbessern und ihren Verbrauch zu senken. Wir teilen allen betroffenen Zulieferern die Ziele und damit verbundenen Vorgaben unserer adidas Umweltrichtlinien mit, darunter spezifische Anforderungen aus Abschnitt ‚Wassereinsparung und Zugang zu Wasser‘. Wir erwarten von unseren Zulieferern, dass sie mindestens die folgenden Punkte einhalten:

- Eine Wasserentnahme aus Oberflächen- oder Grundwasser muss den örtlichen Vorschriften entsprechen und durch die zuständigen Behörden genehmigt werden.
- Eine illegale Wasserentnahme ist verboten.
- Eine verantwortungsvolle Wasserentnahme und ein verantwortungsvoller Wasserverbrauch müssen gewährleistet werden. Zudem wird Zulieferern dringend empfohlen, Praktiken zur Wasseraufbereitung und -wiederverwendung einzuführen, um die Gesamtwasseraufnahme zu minimieren.

Richtlinie zum Wassermanagement

Unsere Richtlinie zum Wassermanagement steht im Einklang mit unseren adidas Umweltrichtlinien. Ziel der Richtlinie ist es, der Entnahme und Ableitung von Wasser entgegenzuwirken, indem eine kontinuierliche Reduzierung des Wasserverbrauchs in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette, in der Fertigungsprozesse mit hohem Wasserverbrauch zu finden sind, gefördert wird. Die Richtlinie gilt für 80 % unserer Tier-1- und Tier-2-Zulieferer, basierend auf dem Beschaffungswert.³² Dies umfasst auch Zulieferer,

³² Sofern nicht anders angegeben, gilt dieser Geltungsbereich für E3-1, E3-2 und E3-3, wenn auf Tier-1- und Tier-2-Zulieferer Bezug genommen wird.

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

die sich gemäß der Wasserrisikobewertung von adidas in Wasserrisikobereichen befinden können. Basierend auf wissenschaftlichen Rahmenwerken wie SBTN unterstützt die Richtlinie verschiedene Maßnahmen zum Schutz der Wasserressourcen, darunter Wasserspar- und Wiederverwertungspraktiken sowie die Verbesserung der sanitären Bedingungen in Produktionsstätten. Darüber hinaus fördert unsere Richtlinie ein verantwortungsbewusstes Abwassermanagement, um Risiken für die Wasserqualität im Zusammenhang mit den Aktivitäten der oben genannten Zulieferer zu mindern.

Die Zulieferer sind verpflichtet, unsere Richtlinien einzuhalten, die einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser vorschreiben, einschließlich des Managements der Wasserentnahme und -ableitung. Wir ermutigen unsere Zulieferer, ihre Wassereffizienz und die Qualität ihrer Wasserableitungen kontinuierlich zu verbessern, um ihre Umweltbelastung zu reduzieren. Die Einhaltung und Umsetzung dieser Richtlinien und Ziele wird jährlich durch unabhängige Audits von Dritten überprüft.

Die Richtlinien, Maßnahmen und Ziele in Bezug auf die Wasserqualität, insbesondere zu Wasserverschmutzung, Abwassermanagement und Mikrofasern in unserer Beschaffungskette, sind in allen Abschnitten von E2 detailliert beschrieben. Weitere Informationen sind zu finden unter:

► SIEHE ESRS E2 – UMWELTVERSCHMUTZUNG

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

Unsere Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Themen beziehen sich auf unsere vorgelagerte Beschaffungskette. Sie stehen im Einklang mit unserer Richtlinie zum Wassermanagement sowie unserer adidas Umweltrichtlinien und zielen darauf ab, die wesentlichen Wasserthemen in unserer vorgelagerten Beschaffungskette ganzheitlich anzugehen. Mithilfe dieser Maßnahmen wollen wir den Wasserverbrauch und die Wasserentnahme überwachen, die Wasserableitung verbessern und die Wassereffizienz sowie ein nachhaltiges Wassermanagement in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette vorantreiben. Gemeinsam tragen sie zur Umsetzung der Richtlinien und zur Erreichung des Ziels der Verringerung der Wasserintensität auf Ebene der Beschaffungskette bei. Unsere Maßnahmen befassen sich mit allen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die in Abschnitt SBM-3 – ‚Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihre Wechselwirkung mit Strategie und Geschäftsmodell‘ – identifiziert wurden.

Diese Maßnahmen werden hauptsächlich von unserem Sourcing-Sustainability-Team durchgeführt und überwacht, das in unseren wichtigsten Beschaffungsländern tätig ist. Das Team bietet Schulungen zum Kapazitätsaufbau und technische Beratung für einzelne Zulieferer (Tier 1 und Tier 2) zu verbesserungswürdigen Bereichen an, wobei der Schwerpunkt auf Ressourceneffizienz und verantwortungsvollen Managementpraktiken liegt. Die Zusammenarbeit mit Stakeholdern und deren Einbindung werden durch das Sustainability-and-ESG-Team in Abstimmung mit dem Sourcing-Sustainability-Team vorangetrieben.

Im Berichtsjahr hat adidas folgende Maßnahmen im Bereich der Wasserwirtschaft durchgeführt:

- **Festlegung von Zielen für die vorgelagerte Beschaffungskette:** Um die Entnahme von Wasser aus natürlichen Quellen zu reduzieren, erkennt adidas die Bedeutung eines verantwortungsvollen Wassermanagements und klarer Ziele zur Reduktion an. Aufbauend auf den Fortschritten der letzten fünf Jahre verpflichten wir uns, die Wiederverwendung und das Recycling von Wasser in unseren Fertigungsprozessen weiter voranzutreiben. 2025 haben wir uns ein neues Fünfjahresziel gesetzt, wonach wir bei unseren Tier-1- und Tier-2-Zulieferern eine Wasserrecyclingquote von 40 % erreichen wollen. Wir sind überzeugt, dass solche Ziele ein nachhaltiges Unternehmenswachstum fördern und langfristig zur Minderung der Wasserverknappung in den Regionen beitragen, in denen unsere Zulieferer tätig sind.

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

- **Fortlaufende technische Unterstützung, Überwachung und Berichterstattung:** Seit über zehn Jahren überwacht adidas monatlich den Wasserverbrauch und die Durchflussmengen an wichtigen Produktionsstätten. Regionale Teams verfolgen und melden Wasserverbrauch und Wasserableitung systematisch mithilfe des Einsatzes von individuellen Zählern. Dadurch können Wasserlecks, Abweichungen vom normalen Verbrauch und Verbesserungsmöglichkeiten frühzeitig erkannt werden. Jede Anomalie löst sofortige Korrekturmaßnahmen aus, für deren Umsetzung die Zulieferer verantwortlich sind. Bei Bedarf erhalten sie Unterstützung durch die regionalen Teams bei der Nachverfolgung und Behebung. Zudem bieten wir unseren Zulieferern technische Beratung an und fördern Best Practices wie die Wiederverwendung von Kühlwasser und die Installation von Umkehrosmosesystemen zur Abwasserbehandlung. Um die Wassereffizienz weiter zu verbessern und unsere Wasser- und Umweltziele zu erreichen, sind in unseren adidas Umweltrichtlinien wichtige Maßnahmen für das Recycling und die Rückgewinnung von Wasser in Zulieferbetrieben beschrieben. Dazu gehören das Auffangen von Regen- und Niederschlagswasser, ein ‚Design-for-Zero-Discharge‘-Ansatz sowie die Wiederaufbereitung von Abwasser in Produktionsprozessen und Kühltürmen, die Verwendung lokaler Kreislaufsysteme, die Wiederverwendung und das Recycling von Kühlturmbwasser und die Begrenzung von Kondensator- oder Kühlturmbwasser auf das erforderliche Minimum, um die Ansammlung von gelösten Feststoffen zu verhindern. Zudem beauftragen wir externe Experten, Produktionsstätten vor Ort zu besuchen und bieten Zulieferern technische Unterstützung bei der Umsetzung der Maßnahmen.
- **Überprüfung durch Dritte:** Alle oben genannten Maßnahmen und Daten, die von unseren Tier-1- und Tier-2-Zulieferern gemeldet werden, werden von externen Expert*innen überprüft. Diese beraten uns auch zu weiteren Wassereinsparpraktiken und stellen jährlich die Einhaltung unserer Standards und Richtlinien sicher. Wir führen jährliche Überprüfungszyklen durch, um unser Wassermanagementprogramm auf Tier-2-Ebene zu bewerten. Bei der Überprüfung der Bereiche des Wassermanagements wurden keine größeren Bedenken festgestellt. Die Fortschritte bei der Reduzierung der Wasserintensität werden im Abschnitt E3-3 Ziele hervorgehoben.
- **Dialog und Zusammenarbeit mit Stakeholdern:** Im Jahr 2025 hat adidas seine Teilnahme am Dialog innerhalb der Nachhaltigkeits-Community – sowohl mit anderen Unternehmen der Branche als auch entlang der gesamten Beschaffungskette – ausgebaut, um verantwortungsbewusstes Handeln in Bezug auf Wasser und Umweltverschmutzung voranzutreiben. Wir haben Initiativen zur Bewusstseinsbildung in Form von Webinaren und Treffen für Zulieferer organisiert, um Best Practices und Branchenwissen auszutauschen. Die kontinuierliche Zusammenarbeit mit Organisationen wie der Leather Working Group (LWG) und der Better Cotton Initiative (BCI) hat zur Entwicklung von Umweltstandards für Rohstoffe beigetragen, mit Schwerpunkt auf Wassermanagement in Gerbereien und landwirtschaftlichen Betrieben, Bodengesundheit und dem verantwortungsvollen Einsatz von Pestiziden. Um diese Verpflichtungen in die Praxis umzusetzen, hat adidas während der Produktdesignphase bevorzugt zertifizierte Materialien beschafft, darunter LWG-zertifiziertes Leder sowie von Dritten zertifizierte Baumwolle. Mit diesem Ansatz wird eine solide Wasserressourcenplanung gewährleistet und unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Wasser werden über anerkannte Zertifizierungen angegangen.
- **Interne Lerneinheiten und Innovation für Wassermanagement:** Im Jahr 2025 hat adidas mit verschiedenen Stakeholdern seiner Beschaffungskette, darunter auch ein Tier-4-Zulieferer, Lerneinheiten veranstaltet, um branchenübergreifende Herausforderungen im Zusammenhang mit Wasserentnahme und Wasserverbrauch in der Textil- und Landwirtschaft anzugehen. Im Mittelpunkt dieser Lerneinheiten stand die Suche nach innovativen Lösungen, wie beispielsweise fortschrittlichen Recyclingsystemen und digitalen Überwachungstechnologien, um die Belastung auf Wasser entlang der gesamten Beschaffungskette zu reduzieren. Durch die Einbindung von sowohl externen Stakeholdern als auch von Beschäftigten hat diese Initiative die Bedeutung eines effektiven Wassermanagements unterstrichen und ein größeres Bewusstsein sowie mehr Engagement auf allen Unternehmensebenen gefördert.

- **Bewertung des Wasserrisikos entlang der Beschaffungskette:** Im Jahr 2025 haben wir ein Wasserrisiko-Mapping durchgeführt, das Bereiche mit hohem Wasserverbrauch für unsere Tier-1- und Tier-2-Zulieferer sowie für unsere eigenen und die von uns verwalteten Standorte umfasste. Die Bewertung erfolgte mit dem WRI Aqueduct 4.0. Ziel war es, die mit den Aktivitäten unserer lokalen Zulieferer in ihren Betriebsgebieten verbundenen Wasserrisiken zu verstehen, um anschließend fundierte Entscheidungen zum Schutz unserer langfristigen Geschäftstätigkeiten zu treffen. In Bezug auf unsere Zulieferer beabsichtigen wir, diese Erkenntnisse in unsere Kommunikationskanäle einzubeziehen, um Pläne zur Minderung und Anpassung an die ermittelten Wasserrisiken zu erstellen.
- **Grundlage für Science-Based Targets for Nature gelegt:** Im Jahr 2025 haben wir Schritte eins und zwei des Rahmenwerks von Science Based Targets Network (SBTN) für naturbezogene Ziele erfolgreich abgeschlossen und damit einen wichtigen Meilenstein in unserem Bekenntnis zum Ergreifen von Maßnahmen erreicht. Schritt eins umfasste die Durchführung einer umfassenden Wesentlichkeitsbewertung, um unsere relevantesten Auswirkungen und Abhängigkeiten von der Natur zu identifizieren. So konnten wir sicherstellen, dass sich unsere Maßnahmen auf die Bereiche konzentrieren, die für unsere Aktivitäten und Materialien in unserer Beschaffungskette am wichtigsten sind. Schritt zwei ermöglichte es uns, ein tiefes Verständnis für unseren Fußabdruck in wichtigen Umweltbereichen – Süßwasser, Land, Biodiversität und Klima – zu gewinnen und damit die Grundlage für die Festlegung wissenschaftlich fundierter Ziele für die Natur zu schaffen. Diese Schritte haben nicht nur unsere strategische Ausrichtung an den Zielen von adidas zur Dekarbonisierung und Vermeidung von Entwaldung verbessert, sondern auch unsere Datenkompetenzen und die funktionsübergreifende Zusammenarbeit gestärkt. Darüber hinaus sind wir überzeugt, dass uns diese Schritte dabei helfen werden, in den nächsten Phasen bedeutende Veränderungen voranzutreiben, insbesondere bei Aktivitäten im Zusammenhang mit Süßwasser in unserer Beschaffungskette. Die Ergebnisse in Bezug auf Süßwasser werden als Grundlage für die nächste Phase der Zielsetzung für unsere Beschaffungskette und für unsere eigenen Standorte dienen.

Unsere Maßnahmen zur Wasserqualität, einschließlich der Umweltverschmutzung durch Abwasser, sowie Informationen zum Abwasserrecycling in unserer Beschaffungskette sind in E2-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung aufgeführt. Maßnahmen zur Reduzierung von Plastik in unseren Produkten sind in E5-2 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft aufgeführt.

► SIEHE ESRS E2-2 – MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT UMWELTVERSCHMUTZUNG ► SIEHE ESRS E5-2 – MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Kennzahlen und Ziele

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

Umgang mit Wasserentnahme und Wasserverbrauch in unserer Beschaffungskette

Um die Wasserentnahme in unserer Beschaffungskette zu reduzieren, fördern wir eine effizientere Wassernutzung in unseren Fertigungsprozessen. Um dies zu erreichen, haben wir 2020 ein Fünfjahresziel zur Verringerung der Wasserverbrauchsintensität für unsere globale Beschaffungskette festgelegt: Die Gesamtwasserverbrauchsintensität in den wasserintensiven Tier-2-Zulieferbetrieben von adidas bis 2025 um 40 % reduzieren (Basisjahr: 2017; Basiswert: etwa 0,0157 m³/US-\$ – m³/Gesamtproduktionsmengenwert in US-\$). Dieses Ziel wurde gesetzt, um die Quantität und Qualität des Wassers aus Fertigungsprozessen mit intensivem Wasserverbrauch zu berücksichtigen, und es ist noch nicht mit einem bestimmten Wasserrisikoniveau verbunden.

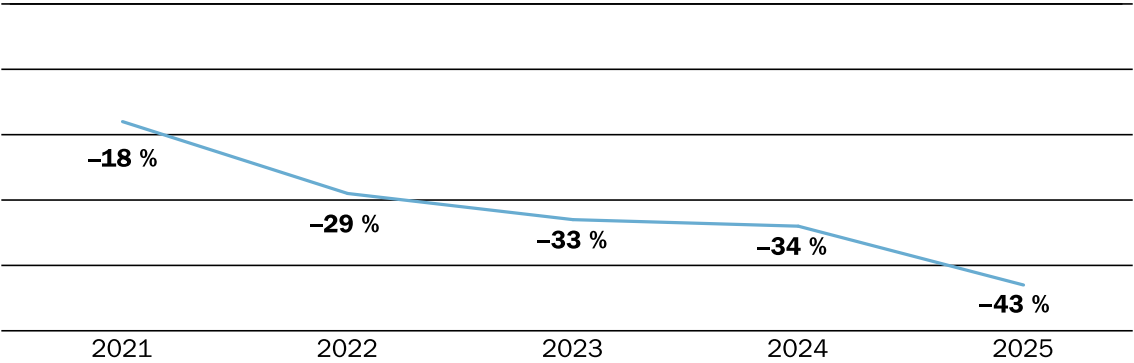
Darüber hinaus sind das Ziel und die zugehörige Kennzahl adidas spezifisch und nicht per Gesetz erforderlich. Das Ziel erforderte von einzelnen Produktionsstätten, ihre Wasserverbrauchsintensität um mindestens 5 % pro Jahr zu reduzieren, was zu einer Verringerung des Wasserverbrauchs führt – z.B. durch die Erhöhung der Recyclingrate des in der Produktion verwendeten Wassers und die Minimierung des Süßwasserverbrauchs. Das Ziel trägt dazu bei, die in den adidas Umweltrichtlinien festgelegte Reduzierung der Wasserentnahme und des Wasserverbrauchs zu erreichen.

Dieses Wasserintensitätsziel beruhte auf dem Wasserverbrauch der Produktionsstätten für ihre Aktivitäten und Prozesse, mit einem Schwerpunkt auf den vom WWF identifizierten Hotspots³³ in der Textilbeschaffungskette, auf die adidas direkten Einfluss hat. Obwohl dieses Ziel ursprünglich nicht unter Berücksichtigung der spezifischen lokalen Wasserbeckenbedingungen unserer Zulieferer entwickelt wurde, wurden bei den Maßnahmen zu seiner Erreichung stets die lokalen Gegebenheiten und natürlichen Bedingungen mit einbezogen. Dieser Ansatz stellte sicher, dass die Umsetzung auf die besonderen Herausforderungen und Chancen jedes Standorts abgestimmt war. Mit Blick auf die Zukunft planen wir, unsere künftigen Ziele im Bereich Süßwasser an die Anforderungen des Science Based Targets Network für naturbezogene Ziele anzupassen und dabei auf den Erkenntnissen aus unseren bisherigen Maßnahmen und Ressourcen aufzubauen, wie in E3-2 beschrieben. Dies wird es uns ermöglichen, die lokalen Wasserbeckenbedingungen besser in unseren Zielsetzungsprozess zu integrieren und unseren Einfluss auf Wasser- und Meeresressourcen weiter zu verbessern.

Im Berichtsjahr haben wir unser Ziel, die Wasserverbrauchsintensität bis 2025 um 40 % zu reduzieren, übertroffen und eine Reduzierung um 43 % erreicht (2024: 34 %). Dieser Fortschritt ist das Ergebnis des Einsatzes unserer Tier-2-Zulieferer, die die Wassermanagementpraktiken in ihren Betrieben weiter optimieren. Durch unseren jährlichen Bewertungsprozess mit Zulieferern und externen Prüfern haben wir Verbesserungsmöglichkeiten ermittelt und steigern kontinuierlich die Effizienz des Gesamtprozesses.

³³ Morgan, A.J., Luthra, P., Parma, M. and Petrie, L. (2022) Eau Courant: Water stewardship in apparel and textiles – Part I, Water and the Industry's value chain. WWF-Germany.

Wasserverbrauchsintensität in Tier-2-Zulieferbetrieben gegenüber Basisjahr 2017 in %



Die Erreichung der Ziele wurde jährlich anhand derjenigen Primärverbrauchsdaten überprüft und verifiziert, die jede Produktionsstätte an das adidas System gemeldet hatte und die von externen Zertifizierern überprüft worden waren. Die Wasserintensität wird berechnet als: Wasserverbrauch des jeweiligen Betriebs (in m³) pro Produkt (in US-\$). Die Daten umfassen einen Zwölfmonatszeitraum (Januar bis Dezember) und werden von einem externen Prüfer validiert, bevor wir sie zur Berechnung des KPIs verwenden. Die Kennzahl wurde in Übereinstimmung mit relevanten Branchenstandards, Basisjahrbewertungen und Best Practices unserer Zulieferer und anderen Unternehmen in der Branche entwickelt.

Für Ziele im Zusammenhang mit der Wasserqualität, wie beispielsweise die Qualität der Abwasserableitung und Ziele für das Management von Input-Chemikalien, wird auf den folgenden Abschnitt verwiesen:

► SIEHE ESRS E2-3 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT UMWELTVERSCHMUTZUNG

ESRS E4

Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Das Management der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die biologische Vielfalt und die Ökosysteme entlang der Wertschöpfungskette ist ein Schwerpunkt unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Der Einsatz von aus der Natur gewonnenen Materialien und konventioneller landwirtschaftlicher Praktiken führt in schweren Fällen zu Landnutzungsänderungen und einer Verringerung der biologischen Vielfalt, was sich auf Ökosysteme und lokale Gemeinschaften, aber auch auf die zukünftige Verfügbarkeit dieser Materialien auswirken kann. Um diesen Auswirkungen zu begegnen, orientieren wir uns zur Steuerung unseres Ansatzes an ganzheitlichen Rahmenwerken wie den Science-Based Targets for Nature von SBTN und dem „Accountability Framework“: bewerten, reduzieren und wiederherstellen. Unsere Naturstrategie wird durch unsere Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie umgesetzt.

Ziele

Beschaffungsketten ohne Entwaldung und Umwandlung von Land für hochrisikobehaftete Rohstoffe bis 2030

Dieses Ziel gilt für hochrisikobehaftete Rohstoffe, die für adidas Produkte beschafft werden: Rindsleder (ausgenommen recyceltes Leder und Lederbesätze), Naturkautschuk sowie holzbasierte Materialien (künstliche Zellulosefasern und papierbasierte Verpackung)

100 %

von Drittpartei zertifizierte Baumwolle
(seit 2018)

Dieses Ziel gilt für die gesamte für adidas
Produkte beschaffte Baumwolle.

100 %

von Drittpartei zertifizierte Wolle
(seit 2024)

Dieses Ziel gilt für die gesamte für adidas
Produkte beschaffte Schafwolle.

Kennzahlen und Maßnahmen

2025 haben wir mit der Einführung unserer Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie begonnen und uns weiter auf die Rückverfolgbarkeit von Materialien sowie auf Materialinnovation und Zusammenarbeit konzentriert, um einen Wandel in der Branche voranzutreiben.

- Mapping der Beschaffungskette für Leder, Naturkautschuk und holzbasierte Materialien vorangetrieben
- Zulieferer in Bezug auf Beschaffungspraktiken und Erwartungen sensibilisiert
- Leitlinien für die Beschaffung künstlicher Zellulosefasern und Baumwolle formalisiert
- Informationen zum Herkunftsland von Baumwolle auf Grundlage von Selbsterklärungen der Zulieferer erfasst; Baumwollportfolio weiter in Richtung eines verifizierten Herkunftslandes für die gesamte beschaffte Baumwolle gelenkt
- Kontinuierliche Erforschung und Erprobung von Materiallösungen
- Zusammenarbeit mit Branchenorganisationen (Textile Exchange, Better Cotton Initiative, Leather Working Group) zur Schaffung von Industriestandards, die dazu beitragen, die Auswirkungen von Rohstoffen auf die biologische Vielfalt zu verringern und die Transparenz in der Beschaffungskette zu verbessern

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

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

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

Während wir Transparenz über die Standorte und Geschäftsaktivitäten unserer Tier-1-, Tier-2- und einen Teil der Tier-3-Zulieferer haben, sind Informationen zur Herkunft von Rohstoffen (von Zulieferern in Tier 4 und darüber hinaus) nicht in systematischer und geprüfter Form verfügbar. Da die vom Menschen verursachte Entwaldung der größte Treiber für den Verlust der terrestrischen biologischen Vielfalt weltweit³⁴ ist, konzentrieren wir uns in den kommenden Jahren vorrangig auf entwaldungsfreie Beschaffungsketten.

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

Die biologische Vielfalt wird auch durch Programme zur Wassereffizienz, Wasserqualität und zum Chemikalienmanagement mit Tier-1- und Tier-2-Zulieferern adressiert.

► SIEHE ESRS E2 – UMWELTVERSCHMUTZUNG ► SIEHE ESRS E3 – WASSER- UND MEERESRESSOURCEN

Biodiversitätsbewertung 2025

adidas ist sich seiner Abhängigkeit von einem zuverlässigen und kosteneffektiven Zugang zu Ökosystemdienstleistungen bewusst, erkennt aber gleichzeitig auch seine Auswirkungen auf Ökosysteme und deren Bereitstellung verschiedener Ökosystemdienstleistungen an. Diese indirekten oder direkten Auswirkungen, ob positiv oder negativ, wurden 2025 in der von adidas durchgeführten SBTN-Analyse³⁵ der Abhängigkeiten und Auswirkungen berücksichtigt. Zur Durchführung der Analyse wurde ENCORE eingesetzt, ein spezielles Tool für biologische Vielfalt und Bewertungen im Zusammenhang mit Naturkapital. Die Analyse ergab, dass die größten Abhängigkeiten und Auswirkungen mit der Struktur und der biotischen Integrität in Verbindung stehen, gefolgt von Wasser und Atmosphäre. Dies hängt mit der Abhängigkeit unserer Geschäftstätigkeit von Rohstoffen sowie regulierenden und aufrechterhaltenden Dienstleistungen in Bezug auf Wasser zusammen, aber auch mit dem Druck auf die physische Struktur und die Zusammensetzung verschiedener Ökosysteme, wie z.B. Klima, Niederschlagsmuster und bodenregulierende Dienstleistungen. Tier- und Pflanzenarten als natürliches Kapital erwiesen sich als wichtige Faktoren in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette aufgrund ihrer Ökosystemdienstleistungen, wie die Beseitigung fester Abfälle, die biologische Schädlingsbekämpfung und die Bestäubung von Blüten. Im Zusammenhang mit diesen Ökosystemdienstleistungen ist es von größter Wichtigkeit, die Relevanz möglicher lokaler Auswirkungen zu verstehen. Aus diesem Grund hat adidas eine detailliertere Bewertung der biologischen

³⁴ ► UN.ORG

³⁵ Für die verschiedenen Schritte von SBTN wurden unterschiedliche Tools eingesetzt. ENCORE und Modelle der Lebenszyklusanalyse kamen in Schritt 1 ‚Bewerten‘ von SBTN zum Einsatz.

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

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

Insgesamt haben die Analyse der Abhängigkeiten und Auswirkungen im Bereich der Biodiversität sowie die Analyse der Biodiversitätsrisiken und die Bewertung der Auswirkungen der Nähe zu Biodiversitätsgebieten gezeigt, dass die entsprechenden Abhängigkeiten, Auswirkungen und Risiken, wie in ESRS 2 IRO-1 und in der Tabelle SBM-3 Biologische Vielfalt und Ökosysteme und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) beschrieben, in der vorgelagerten Wertschöpfungskette stärker ausgeprägt sind und für adidas ab 2030 (langfristiger Zeitrahmen) an Bedeutung gewinnen werden. Aufgrund unseres Geschäftsmodells und unserer Agilität und Flexibilität in Bezug auf Design, Materialauswahl und Beschaffungsstandorte, die alle mit unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette verbunden sind, betrachten wir unsere Strategie kurz- und mittelfristig dennoch als ausreichend resilient.

► SIEHE ESRS 2 – IRO-1 – BESCHREIBUNG DES VERFAHRENS ZUR ERMITTLUNG UND BEWERTUNG DER WESENTLICHEN AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Umfang und grundlegende Annahmen

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

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

Da die Biodiversitätsrisiken in der Regel lokal auftreten, haben wir außerdem eine Bewertung der Biodiversität durchgeführt, bei der im Jahr 2025 die Nähe der Betriebe von ausgewählten Tier-1- und Tier-2-Zulieferern (vorläufige Bewertungen) und unserer eigenen Standorte zu Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität berücksichtigt wurde. Zur Durchführung haben wir das Tool zur integrierten Bewertung der Biodiversität (IBAT) von BirdLife International angewandt. Die Eingabevariablen waren der Standort des Betriebs (Breitengrad/Längengrad), die jeweiligen Aktivitäten (z.B. Verwaltungsstandort, Distributionszentrum) und ein Abstandspuffer zu schutzbedürftigen Gebieten, entsprechend den an jedem Standort durchgeführten Wirtschaftsaktivitäten. Es wurden zwei Arten von aggregierten Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität verwendet: Schutzgebiete und Biodiversitätsschwerpunktgebiete, wie von der

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

IUCN (International Union for Conservation of Nature and Natural Resources) bzw. BirdLife International definiert.³⁶

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

Beteiligte Stakeholder

Interne Stakeholder aus verschiedenen Abteilungen (z.B. Enterprise Risk Management, Workplaces, Sustainability and ESG, Investor Relations, Product Development & Sourcing) wurden formell in die Bewertung der Resilienz unseres Geschäftsmodells in Bezug auf Klima- und Biodiversitätsrisiken einbezogen. Darüber hinaus stehen unsere internen Expert*innen in informellem Rahmen in regelmäßigem Kontakt mit externen Stakeholdern (z.B. auf Konferenzen, in Meetings und Arbeitsgruppen), sodass ihre Ansichten indirekt in unsere internen Bewertungen einfließen. Zu diesen externen Stakeholdern gehören Organisationen wie der World Wide Fund for Nature (WWF), Canopy Planet, Textile Exchange, Organic Cotton Accelerator (OCA) und die Leather Working Group (LWG) sowie andere Unternehmen in derselben Wertschöpfungskette, Partner und lokale Landwirt*innen (aus Brasilien, Australien, Vietnam, den USA, Pakistan und der Türkei).

³⁶ Schutzgebiete können Nationalparks und vergleichbare Reservate sein, die aus wirtschaftlichen und wissenschaftlichen Gründen sowie als Gebiete für die zukünftige Erhaltung von Fauna und Flora und geologischen Strukturen in ihrem natürlichen Zustand als wertvoll erachtet werden. Biodiversitätsschwerpunktgebiete sind Gebiete, die wesentlich zur globalen Erhaltung der Biodiversität (in terrestrischen, Süßwasser- und Meeresökosystemen) beitragen und eines oder mehrere von elf Kriterien erfüllen, die in fünf Kategorien unterteilt sind: bedrohte Biodiversität, geografisch begrenzte Biodiversität, ökologische Integrität, biologische Prozesse und Unersetzlichkeit.

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

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

Wesentliches Thema	Wesentliche IROs	Einstufung	Zeithorizont	Wertschöpfungs-kette	Beschreibung
Klimawandel	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Die Auswirkungen des Klimawandels wirken sich negativ auf die biologische Vielfalt und die Ökosystemdienstleistungen aus. Unsere gesamten Treibhausgasemissionen (in ESRS E1 Klimawandel offengelegt) tragen zu diesem Effekt bei.
Landnutzungs-änderungen, Süßwasser- und Meeresnutzungs-änderungen	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Die verstärkte Nutzung von aus der Natur gewonnenen Materialien oder die Verwendung nicht zertifizierter Materialien durch adidas führt, in schwerwiegenden Fällen, zu Landnutzungsänderungen (z.B. durch Entwaldung und/oder schlecht gemanagte landwirtschaftliche Praktiken).
Landnutzungs-änderungen, Süßwasser- und Meeresnutzungs-änderungen	Risiko	n.a.	Langfristig	Vorgelagert	Für adidas könnte das Risiko im Zusammenhang mit Landnutzungsänderungen mit Folgendem in Verbindung stehen: – höhere Betriebskosten, potenzielle Bußgelder bei Nichteinhaltung und die Unfähigkeit, in bestimmten Märkten Absätze zu tätigen, da ein durchgängiges Rückverfolgbarkeitssystem erforderlich ist, um die Einhaltung der kommenden Vorschriften zu gewährleisten; – Reputationsrisiken, sollte adidas mit Vorwürfen der Entwaldung in Verbindung gebracht werden
Auswirkungen auf das Ausmaß und den Zustand von Ökosystemen	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Konventionelle landwirtschaftliche Praktiken können zu Landnutzungsänderungen und -verschlechterungen führen, wenn sie nicht umweltgerecht durchgeführt werden. Dies wiederum wirkt sich negativ auf bestimmte Ökosysteme aus, indem die Anzahl und Vielfalt ihrer Arten verringert wird und Boden- und Wasserressourcen erschöpft werden.
Auswirkungen auf das Ausmaß und den Zustand von Ökosystemen	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Landnutzungsänderungen und konventionelle landwirtschaftliche Praktiken wirken sich, wenn sie nicht umweltgerecht durchgeführt werden, negativ auf die Ökosystemdienstleistungen und auch auf die lokalen Communitys aus. Die Abhängigkeit von Ökosystemdienstleistungen geht bei adidas über die Ressourcennutzung hinaus und umfasst auch die Wasser-versorgung für unsere Prozesse in der Beschaffungskette und die Verfügbarkeit erneuerbarer Energien für unsere Zulieferer.
Auswirkungen auf und Abhängigkeiten von Ökosystem-dienstleistungen	Risiko	n.a.	Langfristig	Vorgelagert	Für adidas könnte das Risiko im Zusammenhang mit Auswirkungen auf und Abhängigkeiten von Ökosystemdienst-leistungen mit Folgendem in Verbindung stehen: – höhere Kosten und/oder mangelnde Verfügbarkeit von Rohstoffen (insbesondere natürlichen Materialien); – höhere Kosten oder mangelnde Verfügbarkeit von Wasser für Fertigungsprozesse (z.B. Färben und Gerben)

Im Jahr 2025 ergab unsere lokale Umweltverträglichkeitsprüfung keine wesentlichen Auswirkungen auf die nahegelegene biologische Vielfalt und Risiken im Zusammenhang mit unseren eigenen Standorten (eigene und geleaste Bürogebäude und Distributionszentren unter unserer operativen Kontrolle). Im Rahmen der lokalen Umweltverträglichkeitsprüfung wurden neun Standorte (mit einer Fläche von 56,6 ha) identifiziert, die sich in oder in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität befinden. Das Ergebnis fiel im Jahr 2024 identisch aus. Aufgrund des Standorts, des nationalen Kontexts, der Art der Geschäftstätigkeit und der bereits im Rahmen des integrierten Managementsystems bestehenden Umweltmanagementpraktiken wirken sich die potenziellen Auswirkungen der Aktivitäten an den Standorten nicht wesentlich auf das jeweilige Gebiet aus, da sie weder eine Verschlechterung von natürlichen Lebensräumen oder von Lebensräumen von Arten noch eine Störung von Arten, für die ein Schutzgebiet ausgewiesen wurde, nach sich ziehen. Darüber hinaus hat adidas keine direkten Geschäftstätigkeiten, die sich auf bedrohte Arten auswirken, einschließlich Flora und Fauna, die auf der Roten Liste gefährdeter Arten der Europäischen Union oder der Roten Liste gefährdeter Arten der IUCN (International Union for Conservation of Nature and Natural Resources)³⁷ aufgeführt sind. Bei unserer Bewertung für das Jahr 2025 haben wir keine negativen Auswirkungen unserer eigenen Standorte auf die Bodenbiodiversität festgestellt,

³⁷ ▶ [IUCNREDLIST.ORG](https://www.iucnredlist.org)

abgesehen von denjenigen, die bereits mit dem ursprünglichen Bau der Bürogebäude und Vertriebszentren verbunden waren. Darüber hinaus gab es im Vergleich zum Vorjahr keine Veränderungen hinsichtlich der Standorte unserer Betriebsstätten, was darauf hindeutet, dass unsere Aktivitäten keine neuen Risiken für die Bodengesundheit oder lokale Ökosysteme mit sich gebracht haben. Wir verpflichten uns weiterhin zu einer kontinuierlichen Überwachung, um sicherzustellen, dass unsere Aktivitäten auch in Zukunft nicht zur Bodendegradation oder einem Verlust der biologischen Vielfalt beitragen. Aufgrund der Komplexität der Aktivitäten unserer Zulieferer werden die Bewertungen der Auswirkungen auf die biologische Vielfalt durch unsere Tier-1- und Tier-2-Zulieferer zu einem späteren Zeitpunkt weiter analysiert und mit einer Wasserrisikobewertung kombiniert.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

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

Konzepte ^{1 2}	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder-berücksichtigung	Verfügbarkeit
Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie (KW, LSMNÄ, AAZÖ, AAÖD) (B, P, V)	Beschreibt unseren Ansatz zu Biodiversität und wie wir bis 2030 oder früher Lieferketten erreichen wollen, die frei von Entwaldung und Umwandlung von Land sind, einschließlich Menschenrechte und Inputs für Biodiversitätsbewertungen. Adressiert unsere IROs und nennt die Biodiversitätsziele von adidas	Vorgelagert und eigene Standorte	SVP Sustainability and ESG	Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework, Accountability Framework Initiative (AFI), SBTi und SBTN, UN-Erklärung über die Menschenrechte indigener Völker, ILO-Konvention 169 (Rechte für indigene Völker), UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	Externe Stakeholder (NGOs), Gesetzgebung und interne Stakeholder	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite
Richtlinie zur Kontrolle und Überwachung von Gefahrstoffen (A01) (AAZÖ, AAÖD) (B, P)	Verbietet die Verwendung von Chemikalien, die als schädlich oder giftig gelten, und beschränkt die Verwendung von Materialien tierischen Ursprungs, z.B. Ausschluss der Beschaffung oder Verarbeitung von Rohstoffen gefährdeter oder bedrohter Arten	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Product Development & Sourcing, General Counsel	WFSGI, IUCN, ILO, AFIRM	Externe Stakeholder (NGOs), Gesetzgebung und Erwartungen der Konsument*innen	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite
Standards für Materialien tierischen Ursprungs (AAZÖ, AAÖD) (B, P, V)	Legt die Anforderungen für die Beschaffung Materialien tierischen Ursprungs fest und schließt die Beschaffung von gefährdeten oder bedrohten Arten aus	Vorgelagert	SVP Sustainability and ESG	World Organization for Animal Health), IUCN, Leather Working Group, Materials Matter Standards (Textile Exchange)	n.a.	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite

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

Konzepte ^{1 2}	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder- berücksichtigung	Verfügbarkeit
Standardarbeitsanweisung (SOP) zur verantwortungsvollen Beschaffung von Kunststoffen (KW, LSMNÄ, AAZÖ, AAÖD) (B, V)	Beschreibt die Beschaffungserwartungen sowie Praktiken zur Bewertung von biobasierten Kunststoffen in Hinblick auf ökologische und soziale Auswirkungen, zur Einschränkung bestimmter Rohstoffe im Zusammenhang mit einem hohen Risiko der Entwaldung in ihrer Lieferkette	Vorgelagert	SVP Product Development & Sourcing	Standards von Textile Exchange: Verweisen auf die von WRI Global Forest Review und WWF Deforestation Fronts definierten sieben hochrisikobehafteten Güter	n.a.	Direkt mit Zulieferern geteilt

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

KW – Klimawandel.

LSMNÄ – Landnutzungsänderungen, Süßwasser- und Meeresnutzungsänderungen.

AAZÖ – Auswirkungen auf das Ausmaß und den Zustand von Ökosystemen.

AAÖD – Auswirkungen auf und Abhängigkeiten von Ökosystemdienstleistungen.

2 Themen, die in den Konzepten und Leitlinien adressiert werden, werden wie folgt abgekürzt:

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

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

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

Naturstrategie und Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie

Die Naturstrategie von adidas beschreibt unser Bestreben, bis 2030 oder früher über Beschaffungsketten zu verfügen, die ‚DCF‘ (deforestation- and conversion-free), also frei von Entwaldung und Umwandlung von Land sind. Dies umfasst auch die Berücksichtigung von Menschenrechten sowie die Ausrichtung an den Dekarbonisierungszielen des Unternehmens. Der Fokus der Strategie liegt auf unserer vorgelagerten Beschaffungskette, insbesondere auf der Beschaffung von Materialien, die mit Risiken der Entwaldung verbunden sind, wie Leder, Naturkautschuk und Holz. Gleichzeitig zielt die Strategie auf die Einhaltung von Vorschriften und die Reduktion indirekter Kohlenstoffemissionen im Zusammenhang mit Landnutzung ab.

Im Jahr 2025 haben wir die adidas Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie³⁸ eingeführt, um diese Strategie in unsere gesamten operativen Abläufe und unsere Beschaffungskette zu integrieren. Die Richtlinie definiert unsere DCF-Ziele und -Maßnahmen zur Bewältigung unserer wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) im Zusammenhang mit dem Klimawandel, Landnutzungsänderungen, der Gesundheit von Ökosystemen und Ökosystemdienstleistungen. Sie dient als übergreifendes Regelwerk für funktionale Richtlinien und Standardarbeitsanweisungen (SOPs), die als Orientierung für Biodiversitätsmaßnahmen im gesamten Unternehmen dienen. Diese gelten für alle adidas Standorte, einschließlich derjenigen in oder in der Nähe von biodiversitätssensiblen Gebieten. Nach Einführung der Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie haben wir damit begonnen, alle relevanten Funktionen in die Implementierung einzubeziehen, um gemeinsam Maßnahmenpläne zu erstellen, die mit den Zielen der Richtlinie in Einklang stehen. Durch die Veröffentlichung unserer Verpflichtungen bekräftigen wir unser Engagement für Zusammenarbeit und Innovation in den Bereichen unserer Beschaffungskette, in denen die Naturbelastung am größten ist. Wir sind davon überzeugt, dass diese Richtlinie, in Verbindung mit unserer breiter angelegten Strategie, dazu beitragen wird, wichtige Abhängigkeiten und Belastungen im Bereich der biologischen Vielfalt in unserer Beschaffungskette anzugreifen.

³⁸ ► [ADIDAS-GROUP.COM/NACHHALTIGKEIT](https://www.adidas-group.com/nachhaltigkeit)

Richtlinie zur Kontrolle und Überwachung von Gefahrstoffen

Unsere Richtlinie A-01 zur Kontrolle und Überwachung von Gefahrstoffen verbietet die Verwendung schädlicher oder giftiger Chemikalien in der Produktion und schränkt die Verwendung von Materialien tierischen Ursprungs von gefährdeten oder bedrohten Arten gemäß der Definition der Roten Liste der IUCN ein. Diese Richtlinie unterstützt zudem unsere Bemühungen zum Schutz von Ökosystemen und Arten.

Standards für Materialien tierischen Ursprungs³⁹

adidas verpflichtet sich, Materialien tierischen Ursprungs auf humane, ethisch vertretbare und nachhaltige Weise zu beschaffen, die dem Tier- und Artenschutz Rechnung trägt. Unsere Standards für Materialien tierischen Ursprungs verbieten die Verwendung oder Verarbeitung bestimmter Materialien und legen Mindeststandards für die Beschaffung fest. Durch die Priorisierung zertifizierter Materialien fördern wir nachhaltige Bodennutzungs- und Landwirtschaftspraktiken, den Schutz von Weidelandschaften und die Verringerung negativer Auswirkungen von Landnutzungsänderungen. Diese Standards werden durch SOPs umgesetzt, in denen die Anforderungen an die Zertifizierung, Rückverfolgbarkeit und verantwortungsvolle Beschaffung detailliert festgelegt sind.

Standardarbeitsanweisung zur verantwortungsvollen Beschaffung von Kunststoffen

Um die Abhängigkeit von fossilen Ressourcen zu verringern, verzichtet adidas zunehmend auf den Einsatz primärer fossiler Materialien und setzt stattdessen auf recycelte oder erneuerbare Alternativen, wie beispielsweise biobasierte Rohstoffe. Dieser Übergang trägt dazu bei, endliche Ressourcen zu schonen, unsere Treibhausgasbilanz zu verringern und den Druck auf die Natur zu reduzieren. Weitere Informationen zu erneuerbaren Materialien aus nachhaltiger Beschaffung⁴⁰ sind in E5-1 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft aufgeführt. Bei der Herstellung von Kunststoffen und Synthetikprodukten können biobasierte Rohstoffe bestimmte chemische Bausteine ersetzen, die traditionell aus fossilen Brennstoffen gewonnen werden. Bevor wir biobasierte Rohstoffe in unser Materialportfolio aufnehmen, führen wir eine umfassende Folgenabschätzung unter Verwendung einer Multifaktorenanalyse durch. Rohstoffe, die mit Entwaldung in Verbindung stehen, werden entweder ausgeschlossen oder müssen zertifiziert sein, um eine verantwortungsvolle Forst- und Landbewirtschaftung sicherzustellen. Darüber hinaus werden alle Rohstoffe hinsichtlich ihrer Herkunft, ihrer Umweltauswirkungen und potenzieller sozialer und menschenrechtlicher Risiken bewertet. Diese Anforderungen sind in unsere Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie eingebettet und werden durch die Standardarbeitsanweisung zur verantwortungsvollen Beschaffung von Kunststoffen umgesetzt.

► SIEHE ESRS E5-1 – KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Zusätzliche Aspekte

- Rückverfolgbarkeit und Auswirkungen auf Ökosysteme: Rückverfolgbarkeit ist von zentraler Bedeutung, um unsere IROs im Bereich der biologischen Vielfalt zu verstehen und anzugehen. Durch die Verbesserung der Rückverfolgbarkeit von Materialien kann adidas die lokalen Auswirkungen auf Ökosysteme und Ökosystemdienstleistungen besser bewerten und reduzieren und sich gemeinsam mit anderen für Lösungen engagieren, die den Druck auf die Natur verringern. Die Erwartungen an die Rückverfolgbarkeit sind in unserer Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie und den entsprechenden SOPs aufgeführt.
- Menschenrechtsaspekte: adidas achtet sowohl in seiner eigenen Geschäftstätigkeit als auch entlang seiner gesamten Wertschöpfungskette die international anerkannten Menschenrechte. Unsere Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie bezieht Menschenrechte und Lebensgrundlagen ausdrücklich mit

³⁹ ► [ADIDAS-GROUP.COM/NACHHALTIGKEIT](https://www.adidas-group.com/nachhaltigkeit)

⁴⁰ Textile Exchange bezeichnet diese als Fasern, die aus nachwachsenden Rohstoffen wie Pflanzen oder landwirtschaftlichen Abfällen hergestellt werden, wobei Verfahren zum Einsatz kommen, die die Umweltbelastung während des gesamten Lebenszyklus minimieren.

ein, verweist auf unsere Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte, erkennt die Verflechtung zwischen ökologischen und sozialen Risiken an und stellt sicher, dass unser Ansatz zur biologischen Vielfalt auch Menschenrechtsaspekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette berücksichtigt.

► SIEHE ESRS S2 – ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE ► SIEHE ESRS S3 – BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN

- Andere Richtlinien: Unser Ansatz zur Biodiversität wird durch Richtlinien zu Klimawandel, Umweltverschmutzung, Wasser- und Meeresressourcen sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft unterstützt. Beispielsweise fördert unsere Klimastrategie alternative Materialien und Prozesse, die Landnutzungsänderungen adressieren, während unsere adidas Umweltrichtlinien die Umweltverschmutzung minimieren und Lebensräume schützen. Diese integrierten Richtlinien unterstützen einen ganzheitlichen Ansatz zur Verringerung der Belastungen der biologische Vielfalt und orientieren sich an internationalen Rahmenwerken wie dem Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework und dem Science Based Targets Network (SBTN). Die Richtlinien sind in den jeweiligen themenbezogenen Standards aufgeführt.

► SIEHE ESRS E1-2 – KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KLIMASCHUTZ UND DER ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL

► SIEHE ESRS E2-1 – KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT UMWELTVERSCHMUTZUNG

► SIEHE ESRS E3-1 – KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT WASSER- UND MEERESRESSOURCEN

► SIEHE ESRS E5-1 – KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

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

Aufgrund der komplexen Strukturen der Beschaffungsketten in unserer Branche liegt ein Hauptaugenmerk unserer Aktivitäten darauf, die Herkunft und die jeweiligen Auswirkungen der von uns verwendeten Rohstoffe auf die Biodiversität zu verstehen. Daher haben wir uns 2025 weiter darauf konzentriert, die Transparenz und Rückverfolgbarkeit von Materialien zu verbessern, indem wir ein Mapping der vorgelagerten Wertschöpfungsketten von wichtigen Materialien durchgeführt und durch unsere Teilnahme an mehreren Arbeitsgruppen aktiv zur Entwicklung branchenweiter Lösungen für die Rückverfolgbarkeit von Materialien beigetragen haben. Höchste Priorität hatten dabei Materialien, die mit einem vom Menschen verursachten Entwaldungsrisiko verbunden sind (in unserem Fall Leder, Naturkautschuk und aus Holz gewonnene Materialien), gefolgt von Baumwolle als dem am häufigsten in unserem Portfolio verwendeten aus der Natur gewonnenen Material. Darüber hinaus haben wir die Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie sowie Standardarbeitsanweisungen (SOPs) ausgearbeitet, um die Umsetzung unserer Naturstrategie zu unterstützen.

adidas erkennt die Bedeutung der Rechte und des Wissens indigener Völker und lokaler Gemeinschaften für ein wirksames Biodiversitätsmanagement an. Obwohl wir 2025 nicht direkt mit indigenen Völkern und lokalen Gemeinschaften zusammengearbeitet haben, werden ihre Perspektiven indirekt durch unsere Einhaltung international anerkannter Standards und Zertifizierungen – FSC, Better Cotton Initiative (BCI) und Organic Cotton Accelerator – berücksichtigt. Diese umfassen Kriterien für die Achtung der Rechte indigener Völker, Landbesitz und die Einbeziehung lokalen Wissens in nachhaltige Landbewirtschaftung und Beschaffungspraktiken. Im Jahr 2025 hat adidas direkten naturbasierten Lösungen keine Priorität eingeräumt. Biodiversitätsausgleiche sind derzeit nicht Teil unserer kurz- oder mittelfristigen Maßnahmenpläne, da unsere Strategie Prävention, verantwortungsvolle Beschaffung und die Vermeidung negativer Auswirkungen in den Vordergrund stellt.

Insgesamt tragen die unten aufgeführten Maßnahmen dazu bei, unsere Ziele zu erreichen und alle unsere wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) im Bereich der biologischen Vielfalt und der Ökosysteme zu adressieren, indem sie gesondert eine oder mehrere der identifizierten wesentlichen IROs angehen. Wir greifen für die Koordination und Überwachung der Maßnahmen auf interne Ressourcen zurück (hauptsächlich aus dem Sustainability-and-ESG-Team). Sofern nicht ausdrücklich anders angegeben, sind alle genannten Maßnahmen fortlaufend.

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

- **Entwicklung und Implementierung der Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie:** Im Juni 2025 hat adidas seine Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie eingeführt, in der unsere Verpflichtungen und Erwartungen hinsichtlich der Auswirkungen des Unternehmens auf die Natur formell festgelegt sind und die unser Ziel unterstützt, die Entwaldung und die Umwandlung von Ökosystemen aus unserer Beschaffungskette zu eliminieren. Die Richtlinie enthält das Feedback aus dem Stakeholder-Dialog, der 2024 mit ausgewählten externen Stakeholdern stattfand. Beispiele für das erhaltene und berücksichtigte Feedback waren: Aufnahme konkreter Formulierungen zur Reduzierung von Primärressourcen und Verweis auf Wiederherstellungspläne im Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten von adidas. Die Implementierungsphase der Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie begann in der zweiten Hälfte des Jahres 2025 und bezog alle relevanten Funktionen des Unternehmens mit ein. In diesem Zusammenhang wurden Standardarbeitsanweisungen (SOPs) für naturbasierte Materialien erstellt, und die Funktionen begannen, die Richtlinie in ihre Geschäftstätigkeit zu integrieren und gemeinsam Strategien zur Erreichung der Biodiversitätsziele von adidas zu entwickeln.

► [ADIDAS-GROUP.COM/NACHHALTIGKEIT/RICHTLINIEN](https://adidas-group.com/nachhaltigkeit/richtlinien) ► [ADIDAS-GROUP.COM/NACHHALTIGKEIT/PLANET](https://adidas-group.com/nachhaltigkeit/planet)

- **Leder:** Im Jahr 2025 orientierten sich unsere Maßnahmen im Bereich Leder an drei Hauptzielen der Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie: Erhöhung der Transparenz in der Beschaffungskette, Stärkung der Zusammenarbeit innerhalb der Branche und Sensibilisierung der Zulieferer. Um die Transparenz zu erhöhen, haben wir ein neues, umfassendes Mapping der Beschaffungskette für alle Lederzulieferer, bei denen wir im Jahr 2025 eingekauft haben, durchgeführt. Dies geschah mit dem Ziel, die Herkunft der Rohstoffe bis zum Schlachthof und, soweit möglich, bis zur Farm zurückzuverfolgen. Mit Unterstützung unserer Zulieferer konnten wir im Rahmen dieses Mappings unser Verständnis bezüglich unserer vorgelagerten Beschaffungskette verbessern. Das Mapping unterstützt uns beim Erreichen unseres Ziels, bis 2030 oder früher Beschaffungsketten für Rindsleder zu haben, die frei von Entwaldung und Umwandlung von Land sind. Darüber hinaus haben wir uns mit indirekten Zulieferern und branchenübergreifenden Partnern ausgetauscht, um Lösungen im Bereich der Zertifizierungen und der Sorgfaltspflicht für eine entwaldungsfreie Beschaffung zu untersuchen. adidas hat sich aktiv an Arbeitsgruppen der Branche beteiligt, darunter die Initiative ‚Deforestation-free Call to Action for Leather‘ von Textile Exchange und die Task Force ‚Chain of Custody‘ der Leather Working Group, um die Entwicklung von Standards für Rückverfolgbarkeit und Protokolle für entwaldungsfreie Produktion voranzutreiben. Des Weiteren haben wir an einem Pilotprojekt des ‚Global Traceability Framework for Beef and Leather‘ teilgenommen, um zur Entwicklung robuster Datenstandards beizutragen. Wir haben unsere DCF-Ziele den Zulieferern durch formelle Mitteilungen, spezielle Meetings und Workshops kommuniziert, um sie für das Thema zu sensibilisieren. Im Rahmen der Umsetzung unserer Richtlinien haben wir unsere Standardarbeitsanweisung zur verantwortungsvollen Lederbeschaffung fertiggestellt, die DCF-Verpflichtungen in umsetzbare Beschaffungsanforderungen für unsere Zulieferer übersetzt. Nach der Entscheidung im Jahr 2024 hat adidas den Einkauf von Känguruleder eingestellt und die Herstellung von Produkten mit diesem Material im Jahr 2025 beendet.

- **Gefährdete oder bedrohte Arten:** Im Jahr 2025 setzte adidas seine Verpflichtung fort, keine Rohstoffe von gefährdeten oder bedrohten Arten zu beschaffen oder zu verarbeiten. Dies wurde durch unsere Richtlinien und Leitlinien zur Produktentwicklung sowie durch direkte Interaktion mit unseren Entwicklungsteams zu diesem Thema untermauert. So unterstützen wir die biologische Vielfalt durch den Schutz gefährdeter Arten auf der Grundlage der Roten Liste der IUCN und tragen dazu bei, negative Auswirkungen in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette zu vermeiden. Diese Maßnahme gilt für alle von adidas bezogenen Materialien und steht im Einklang mit unserer Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie, unserer Richtlinie zur Kontrolle und Überwachung von Gefahrstoffen (A-01) und dem Global Biodiversity Framework (GBF), das sich mit Ökosystemabhängigkeiten und -risiken befasst.

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

- **Naturkautschuk:** Im Jahr 2025 haben wir ein umfassenderes Mapping unserer Beschaffungskette für die Zulieferer für Naturkautschuk, bei denen wir 2025 eingekauft haben, durchgeführt, um die Transparenz zu erhöhen und mögliche Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit Entwaldung zu verstehen, die in dieser Beschaffungskette vorhanden sein können. Diese umfassendere Untersuchung wurde vom Traceability-Team durchgeführt, und im Gegensatz zur vorherigen Untersuchung wurden Antworten von Tier-4-Zulieferern (und darüber hinaus) in dieser Beschaffungskette im Jahr 2025 eingeholt. Dieses Mapping unterstützt direkt die Implementierung unserer Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie und Naturstrategie. Ein weiterer Implementierungsschritt im Jahr 2025 war die Übertragung der Erwartungen von adidas in konkrete Maßnahmen für unsere Zulieferer durch die Ausarbeitung der Standardarbeitsanweisung (SOP) für Naturkautschuk. Die Kommunikation unserer DCF-Ziele, also bezüglich einer Beschaffungskette, die frei von Entwaldung und Umwandlung von Land ist, an unsere Zulieferer erfolgte im Rahmen von Schulungen und speziellen Meetings. Darüber hinaus nahm adidas aktiv am vom FSC (Forest Stewardship Council) veranstalteten Runden Tisch zum Thema Naturkautschuk teil, der den Dialog zwischen den Stakeholdern, darunter Kautschukzapfer und ihre Vertreter, fördert, um Herausforderungen anzugehen und eine gerechtere, DCF-konforme Beschaffungskette zu fördern.
- **Holzbasierte Materialien** – insbesondere künstliche Zellulosefasern und Papierverpackungen: Um unsere Schritte in Richtung entwaldungsfreier künstlicher Zellulosefasern und Papierverpackungen (die unser weltweites Gesamtvolumen abdecken) zu lenken, hat sich adidas 2023 CanopyStyle und Pack4Good angeschlossen, zwei Initiativen von Canopy Planet, die den Rahmen für gute Beschaffungspraktiken zum Schutz uralter und gefährdeter Wälder setzen. Diese Anforderungen wurden in unsere Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie mit aufgenommen. In Zusammenarbeit mit Canopy Planet hat adidas im Rahmen unserer Zielsetzungen für entwaldungsfreie Beschaffungsketten und in Verbindung mit unserer Biodiversitätsstrategie mit einem Mapping der künstlichen Zellulosefasern begonnen. Wir haben die Tier-4-Zulieferer, also Faserproduzenten, ermittelt, bei denen unsere Zulieferer einkaufen, und wir werden die Risiken sowie die Fortschritte auf dem Weg zur Erreichung unserer DCF-Ziele bis 2030 weiter überwachen. Durch die 2025 eingeführte Standardarbeitsanweisung für künstliche Zellulosefasern haben wir die Kriterien für die Beschaffung künstlicher Zellulosefasern festgelegt, die nur Zulieferer umfasst, die im Canopy Hot Button Report⁴¹ als ‚Dark Green‘ eingestuft wurden und zertifizierte Rohstoffe verwenden. Dies wird dazu beitragen, unsere Ziele in Bezug auf die biologische Vielfalt zu erreichen, aber auch den Einsatz umweltfreundlicherer Chemikalien in den Fertigungsprozessen zu fördern – in Übereinstimmung mit den ZDHC-Parametern und unseren in ESRS E2 – Umweltverschmutzung beschriebenen Erwartungen. In Hinblick auf Papierverpackungen haben wir uns wieder mit vielen internen Teams ausgetauscht, um eine bessere Transparenz über die beschafften Mengen, die verwendeten Zertifizierungen und das Herkunftsland des Materials zu erlangen. Im Jahr 2025 wurde eine funktionsübergreifende Taskforce eingerichtet, um Herausforderungen im Zusammenhang mit unseren Verpflichtungen zur Bekämpfung von Entwaldung und Umwandlung von Land sowie künftigen regulatorischen Anforderungen anzugehen. Eine Strategie zur Bestimmung einer Vergleichsbasis und zur Entwicklung gezielter Maßnahmenpläne wurde vorgestellt. Während unsere Distributionszentren weiterhin die Verpackungsgrößen optimieren, um den Verbrauch von Verpackungsmaterial zu minimieren und die Transporteffizienz zu verbessern, hat adidas bereits Kriterien im Zusammenhang mit der Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie in die neue Angebotsanfrage (RFQ – Request for Quotation) für die Beschaffung von Verpackungen aufgenommen.
- **Baumwolle:** Seit 2018 bezieht adidas ausschließlich von Dritten zertifizierte Baumwolle (Bio- und Recycling-Baumwolle sowie andere Baumwollstandards). Der Großteil der Baumwolle in unserem Portfolio wird über BCI bezogen, ein Programm, das einen Massenbilanzansatz verwendet und daher nicht bis zum Herkunftsland zurückverfolgt werden kann. Unsere Maßnahmen im Jahr 2025 zielten darauf ab, durch ein Mapping der Beschaffungskette, das auf die relevante vorgelagerte Beschaffungskette weltweit abzielte, mehr Transparenz in Bezug auf das Herkunftsland zu schaffen und unser Baumwollportfolio zu diversifizieren, um letztlich für alle von uns bezogenen Baumwollmengen ein verifiziertes Herkunftsland

⁴¹ ► [CANOPYPLANET.ORG](https://canopyplanet.org)

nachweisen zu können. Nachdem wir uns Traceable Better Cotton angeschlossen haben, mit dem Ziel, Produkte mit Baumwolle der BCI mit Rückverfolgbarkeit bis zum Herkunftsland zu beziehen, haben wir unsere Zulieferer über unsere Pläne informiert, um unser Engagement zu bekräftigen. Zudem arbeiten wir mit dem U.S. Cotton Trust Protocol zusammen, das eine Kontrollkette für Baumwolle bis zum Herkunftsland bereitstellt. Schließlich haben wir unsere Standardarbeitsanweisung zur verantwortungsvollen Beschaffung von Baumwolle ausgearbeitet, welche die Leitlinien von adidas für die Beschaffung und Rückverfolgbarkeit von Baumwolle formalisiert. Diese Schritte sind im Einklang mit unserem Ziel, zu 100 % zertifizierte Baumwolle zu beziehen, und mit den Zielen unserer neuen Standardarbeitsanweisung zur verantwortungsvollen Beschaffung von Baumwolle.

- **Innovation:** Wir erforschen kontinuierlich innovative Lösungen, die – im Einklang mit den Vorgaben unserer Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie – derzeit genutzte natürliche Materialien ersetzen und den Druck auf Land und Ökosysteme verringern können. Das Erforschen von Lösungen und die Durchführung von Tests erfolgen durch unser eigenes Innovationsteam sowie über Fashion for Good (FFG), eine Multi-Stakeholder-Plattform für nachhaltige Innovationen in der Modeindustrie. Unser Fokus im Jahr 2025 lag auf der Erforschung neuer künstlicher Zellulosefasern, die herkömmliche Viskose ersetzen können.

► SIEHE ESRS E5 – RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

- **Zusammenarbeit und Einsatz für die Natur:** Im Jahr 2025 haben wir weiterhin in mehreren Arbeitsgruppen von Textile Exchange, BCI und Leather Working Group mitgewirkt, mit dem Ziel, Wissen aufzubauen und letztendlich Branchenstandards zu erarbeiten, um die Auswirkungen von Rohstoffen und Prozessen auf die Biodiversität zu reduzieren, beispielsweise durch verbesserte landwirtschaftliche Praktiken. Als Mitglied der Arbeitsgruppe Regenerative Agriculture Outcome Framework von Textile Exchange hatten wir zur Erarbeitung eines branchenübergreifenden Indikatorenkatalogs für regenerative Landwirtschaft, inklusive Pilotprojekten, beigetragen, der 2025 aktualisiert wurde.⁴² Außerdem sind wir aktives Mitglied des Fashion Pact Unlock Project, das die Kohlenstoffbilanzierung und andere Umweltvorteile von Baumwolle testet, sowie Teilnehmer der Round Tables für Leder, Baumwolle, Biosynthetik und künstliche Zellulose von Textile Exchange. Diese Gruppen konzentrieren sich darauf, wichtige Themen in der Branche voranzutreiben, wie etwa die Verbesserung der Rückverfolgbarkeit und die Entwicklung von Umweltverträglichkeitsanalysen und Leitlinien für die Industrie. Im Jahr 2025 schloss sich adidas den führenden Stimmen der Climate Week NYC an und nahm an der Veranstaltung des Science Based Targets Network (SBTN) teil, die sich mit der Nachhaltigkeitsarbeit von Unternehmen befasste. Führende Unternehmensvertreter*innen kamen zusammen, um zu diskutieren, warum Investitionen in die Natur entscheidend sind, um wissenschaftlich fundierte Ziele zu erreichen und die langfristige Resilienz von Unternehmen zu gewährleisten. Durch die Teilnahme des SVP Sustainability and ESG von adidas an der Podiumsdiskussion bekräftigte adidas öffentlich sein Engagement für die Natur und betonte, dass der Schutz der Ökosysteme ein wesentlicher Bestandteil seiner Nachhaltigkeitsvision und der Zukunftssicherung des Unternehmens ist. Diese Aktivität entsprach den Erwartungen, die in unserer Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie und deren Umsetzung dargelegt sind, wonach adidas die Transformation der Branche durch Zusammenarbeit unterstützen möchte.

⁴² ► [TEXTILEEXCHANGE.ORG](https://www.textileexchange.org)

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

- **Grundlagen für wissenschaftlich fundierte Ziele für die Natur (Science Based Targets for Nature):** Im Jahr 2025 schloss adidas die Schritte 1 und 2 des ‚Science-Based Targets for Nature‘-Prozesses ab. Diese wurden gemäß den offiziellen Rahmenbedingungen zur externen Validierung eingereicht. Schritt 1 umfasste die Durchführung einer Bewertung der Wesentlichkeit, um Schlüsselbereiche zu identifizieren, in denen unsere eigenen Standorte und unsere Wertschöpfungskette mit der Natur interagieren. In Schritt 2 führten wir eine Scoping-Studie durch, um Standorte und Umweltbelastungen für die Zielsetzung zu priorisieren, wobei wir uns auf Süßwasser- und Landsysteme konzentrierten.

► SIEHE ESRS E3-2 – MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT WASSER- UND MEERESRESSOURCEN

Weitere Maßnahmen zur Verringerung der negativen Auswirkungen auf Biodiversität und Ökosysteme im Zusammenhang mit Klimawandel, Umweltverschmutzung, Wasser- oder Ressourcennutzung, werden in den entsprechenden Kapiteln ausführlich beschrieben:

- SIEHE ESRS E1-3 – MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT DEN KLIMAKONZEPTEN
- SIEHE ESRS E2-2 – MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT UMWELTVERSCHMUTZUNG
- SIEHE ESRS E3-2 – MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT WASSER- UND MEERESRESSOURCEN
- SIEHE ESRS E5-2 – MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Kennzahlen und Ziele

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

Die im Folgenden beschriebenen Ziele unterstützen die Umsetzung unserer Naturstrategie, sind in unsere Richtlinien eingebettet und spiegeln die Verpflichtung von adidas wider, alle wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) anzugehen.

Beschaffungsketten ohne Entwaldung und Umwandlung von Land für hochrisikobehaftete Rohstoffe bis 2030

adidas hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2030 für alle in seinen Produkten verwendeten hochrisikobehafteten Rohstoffe – insbesondere Rindsleder, Kautschuk und Holz – eine Beschaffungskette frei von Entwaldung und Umwandlung von Land (deforestation- and conversion-free, DCF) zu erreichen. Dieses globale Ziel, in dem recyceltes Leder und Lederbesätze nicht berücksichtigt sind, ist in unserer Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie und damit in Verbindung stehenden Dokumenten beschrieben. Das Ziel und die entsprechenden Kennzahlen beruhen auf führenden externen Rahmenwerken wie dem Accountability Framework und orientieren sich zudem an der EU-Entwaldungsverordnung (EUDR), der EU-Biodiversitätsstrategie für 2030 sowie an Forschungsergebnissen aus dem Global Forest Review des World Resources Institute und den Deforestation Fronts des WWF.

Indem wir uns auf die Eliminierung von Entwaldung und Umwandlung von Land fokussieren, unterstützen wir die Ziele des Pariser Abkommens und richten uns am Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework (GBF) aus, das zum Schutz von Arten und ihren Lebensräumen beiträgt. Wir überwachen unsere Leistung kontinuierlich mittels Nachverfolgung des Beschaffungsvolumens, der Herkunftsländer sowie einer verstärkten Sorgfaltspflicht für Zulieferer aus Hochrisikogebieten. Derzeit erhalten wir von unseren Lederzulieferern Selbsterklärungen zu den Ledermengen nach Herkunftsland. Diese Information leiten wir an das Sustainability-and-ESG-Team weiter, das eine Bewertung des Entwaldungsrisikos pro Land durchführt. Dieses DCF-Ziel adressiert wesentliche Auswirkungen auf die biologische Vielfalt und Ökosysteme, einschließlich jener im Zusammenhang mit dem Klimawandel, mit Landnutzungsänderungen und Ökosystemdienstleistungen. Zudem mindert es Risiken durch steigende Rohstoffkosten, Nichteinhaltung von Vorschriften oder potenzielle Erhöhungen der Betriebskosten.

100 % von Drittpartei zertifizierte Wolle

Dieses Ziel unterstützt die biologische Vielfalt durch die Förderung verantwortungsvoller Praktiken zur Landbewirtschaftung in unserer vorgelagerten Beschaffungskette, in erster Linie durch die Einhaltung anerkannter Zertifizierungsstandards. Es steht im Einklang mit den Erwartungen des Kunming-Montreal GBF und spiegelt sich in unseren Standards für Materialien tierischen Ursprungs wider. Durch die Umsetzung dieses Ziels wollen wir negative Auswirkungen von Landnutzungsänderungen mindern, Abhängigkeiten von Ökosystemdienstleistungen adressieren und Risiken im Zusammenhang mit der Verfügbarkeit und den Kosten von Rohstoffen managen. Als globale Verpflichtung deckt das Ziel die gesamte von adidas beschaffte Wolle ab, mit Ausnahme von recycelter Wolle. Der Fortschritt wird jährlich bewertet, indem der Prozentsatz der eingekauften, von unabhängigen Stellen zertifizierten Wolle auf der Grundlage von Primärdaten, ohne Bezugnahme auf ein Basisjahr, berechnet wird. Im Jahr 2025 bezog adidas 100 % (2024: 100 %) zertifizierte Wolle, erreichte damit das Ziel vollständig und konnte im Vergleich zum Vorjahr eine konstante Leistung aufrechterhalten.

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

100 % von Drittpartei zertifizierte Baumwolle

Seit Ende 2018 stammen 100 % der von uns verwendeten Baumwolle aus zertifizierten Quellen, einschließlich Bio-Baumwolle, recycelter Baumwolle und anderer von einer Drittpartei zertifizierter Baumwolle, wie z.B. Baumwolle der ‚Better Cotton Initiative‘ (‚BCI‘) und des US Cotton Trust Protocol. Dieses globale Ziel deckt das Gesamtvolumen der in unseren Produkten verwendeten Baumwolle ab und wird jährlich durch robuste Prozesse zum Beschaffungskettenmanagement überwacht. Es steht im Einklang mit den Erwartungen des Kunming-Montreal GBF. Unsere Verpflichtung zu einer nachhaltigen Baumwollbeschaffung unterstützt direkt unsere Naturstrategie, unsere Biodiversitäts- und Ökosystemrichtlinie sowie unsere Dekarbonisierungsziele. Es steht auch im Einklang mit unserem übergeordneten Ziel, die mit den Ressourcenzuflüssen verbundenen Umweltauswirkungen zu reduzieren, indem wir verantwortungsvolle landwirtschaftliche Praktiken fördern, den Einsatz von Pestiziden und Wasser reduzieren und die Lebensgrundlagen von Landwirten unterstützen.

► SIEHE ESRS E1 – KLIMAWANDEL ► SIEHE ESRS E5 – RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Dieses Ziel ist in unseren Standardarbeitsanweisungen (SOPs) verankert und bildet einen wesentlichen Bestandteil unserer Material-Roadmap, die unseren Übergang zu erneuerbaren Materialien aus nachhaltiger Beschaffung steuert. Durch die bevorzugte Verwendung von neuer oder recycelter Baumwolle, die zertifiziert und rückverfolgbar ist, wollen wir Landnutzungsänderungen minimieren, Ökosystemdienstleistungen schützen und zu den Prinzipien der Kreislaufwirtschaft beitragen. Die Fortschritte bei der Erreichung dieses Ziels werden jährlich überwacht, und die Daten für 2025 sind in ESRS E5 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft aufgeführt. Dieser Ansatz fördert nicht nur unsere Nachhaltigkeitsziele, sondern trägt auch dazu bei, Risiken im Zusammenhang mit der Verfügbarkeit von Rohstoffen, der Einhaltung von Vorschriften und den Auswirkungen auf unseren Ruf zu mindern.

► SIEHE ESRS E5-4 – RESSOURCENZUFLÜSSE

Grundlage für die Zielsetzung: Wissenschaftliche Erkenntnisse, Rahmenwerke und Einbeziehung von Stakeholdern

Unsere aktuellen Ziele wurden auf der Grundlage bewährter Branchenpraktiken und anerkannter externer Rahmenwerke formuliert, die sich auf schlüssige wissenschaftliche Erkenntnisse über die Auswirkungen der Materialbeschaffung auf die biologische Vielfalt und die Ökosysteme stützen. Bei der Festlegung dieser Ziele haben wir relevante wissenschaftliche Literatur und Leitlinien geprüft, wie sie beispielsweise im Accountability Framework und in der EU-Biodiversitätsstrategie für 2030 angeführt sind, um sicherzustellen, dass sie mit den neuesten Forschungsergebnissen und regulatorischen Erwartungen übereinstimmen. Bei der Zielsetzung wurden keine ökologischen Schwellenwerte oder Auswirkungen angewendet und keine Ausgleichsmaßnahmen berücksichtigt. Alle drei Ziele sind global ausgerichtet und konzentrieren sich, wie oben erläutert, auf die vorgelagerte Wertschöpfungskette von adidas und die wichtigsten aus der Natur gewonnenen Materialien. Jedes Ziel ist der Vermeidungsebene der Abhilfemaßnahmenhierarchie zugeordnet, wobei die Prävention negativer Auswirkungen an der Quelle priorisiert wird.

Der Austausch mit Stakeholdern war ein integraler Bestandteil unseres Zielsetzungsprozesses. Wir haben uns mit wichtigen internen und externen Stakeholdern, darunter Zulieferer, Branchenexperten und NGOs, beraten, um sicherzustellen, dass unsere Ziele sowohl ambitioniert als auch praktikabel sind und die Erwartungen unserer breiteren Stakeholder-Gemeinschaft widerspiegeln. Zusätzlich zu diesen Kernzielen wurden im Rahmen unserer Klimastrategie und unseres Ansatzes zum Wassermanagement und zur Ressourcennutzung weitere Ziele in Bezug auf biologische Vielfalt und Ökosysteme ausgearbeitet. Diese zusätzlichen Ziele tragen zur Reduzierung der negativen Auswirkungen auf biologische Vielfalt und Ökosysteme bei und werden in den folgenden Kapiteln in den Abschnitten zu Zielen ausführlich beschrieben:

► SIEHE E1-4 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT DEM KLIMASCHUTZ UND DER ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL
 ► SIEHE E3-3 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT WASSER- UND MEERESRESSOURCEN
 ► SIEHE E5-3 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

ESRS E5

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Der Ressourcenverbrauch in der Bekleidungs- und Schuhindustrie ist erheblich. Der Verbrauch endlicher Ressourcen und intensive Fertigungsprozesse wirken sich negativ auf die Umwelt aus. Auch der Ressourcenabfluss hat negative Auswirkungen, darunter die Abfallerzeugung während der Produktion oder die Entsorgung von Produkten am Ende ihrer Lebensdauer. Das Fehlen branchenweiter kreislaufwirtschaftlicher End-of-Life-Lösungen generiert Abfall und macht die Notwendigkeit eines systemischen Wandels deutlich. Um solche Auswirkungen und Risiken zu mindern, wendet adidas Kriterien für eine verantwortungsvolle Beschaffung an, befolgt Leitlinien für die Produktherstellung, die die Verwendung recycelter sowie nachwachsender Materialien aus nachhaltiger Beschaffung¹ vorschreiben, und stellt Abfallrichtlinien für vorgelagerte Aktivitäten und eigene Standorte bereit. Unsere Strategie zur Kreislaufwirtschaft beschreibt eine langfristige Vision und legt Prioritäten für unsere Maßnahmen und unser Engagement fest.

Ziele

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

100 %

von Drittpartei zertifizierter recycelter Polyester²
(seit 2023 99 % erreicht)

Dieses Ziel gilt für den gesamten für adidas Produkte beschafften Polyester.

100 %

von Drittpartei zertifizierte Baumwolle
(seit 2018 erreicht)

Dieses Ziel gilt für die gesamte für adidas Produkte beschaffte Baumwolle.

Abfallvermeidung

Ergebnis 2025

95 %

Ziel 2025

98 %

Der Fokus des Ziels lag auf der Vermeidung der Abfallentsorgung von Tier-1- und Tier-2-Zulieferern auf Deponien.

10 %

des Polyesters stammt bis 2030 aus
recyclten Textilabfällen

Die ersten Produkte mit recyceltem Polyester aus Textilien sind für 2026 geplant.

¹ Textile Exchange bezeichnet diese als Fasern, die aus nachwachsenden Rohstoffen wie Pflanzen oder landwirtschaftlichen Abfällen hergestellt werden, wobei Verfahren zum Einsatz kommen, die die Umweltbelastung während des gesamten Lebenszyklus minimieren.

² Soweit technisch möglich.

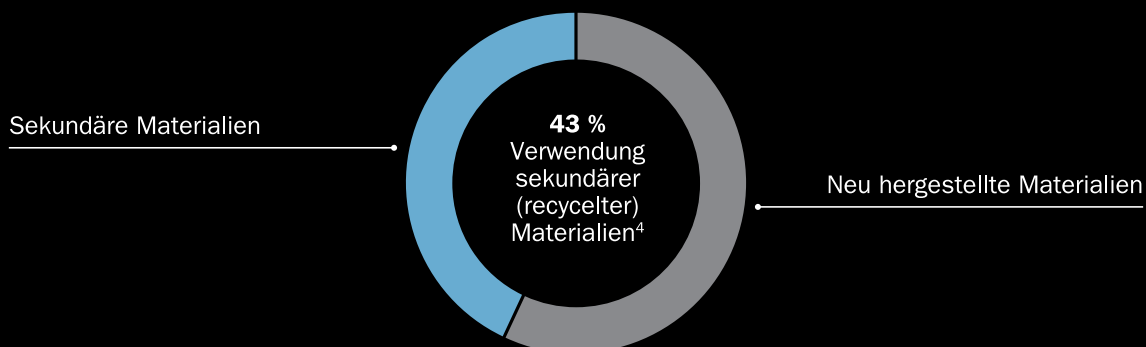
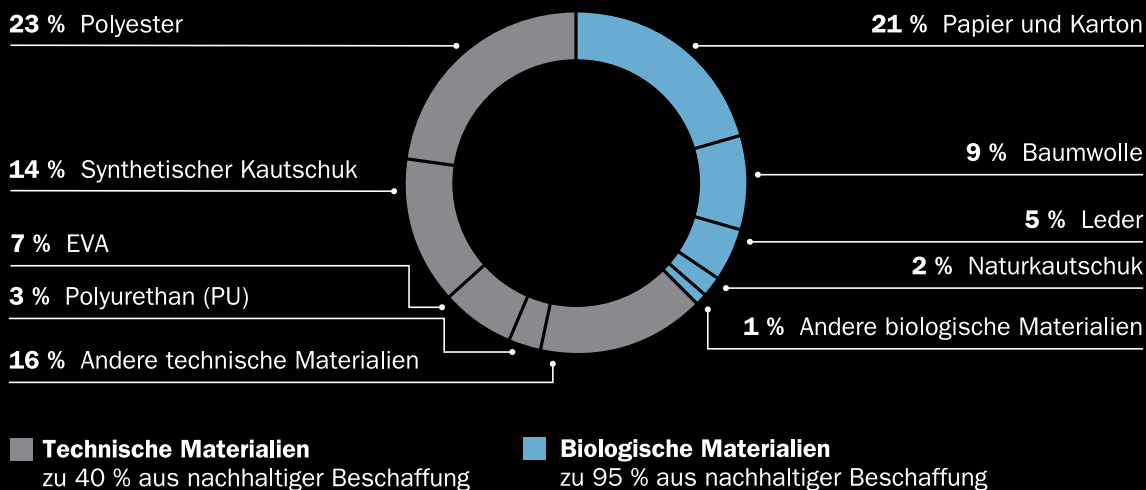
Kennzahlen und Maßnahmen

Wichtige Maßnahmen

Im Jahr 2025 hat adidas seine Agenda zur Kreislaufwirtschaft durch drei wichtige Maßnahmen vorangetrieben, die strategische und branchenweite Auswirkungen hatten:

- Veröffentlichung eines internen Positionspapiers zur Kreislaufwirtschaft als Leitfaden für kreislaufwirtschaftliche Praktiken in unserer Wertschöpfungskette
- Schulung von Zulieferern zur Trennung von Textilabfällen durch ein Multi-Stakeholder-Programm
- Leitung von Multi-Stakeholder-Initiativen (z.B. T-REX), um einen systemischen Wandel in der Branche voranzutreiben

Für adidas Produkte und Verpackung verwendete Materialien im Jahr 2025³



³ Unser Produktportfolio umfasst Bekleidung, Schuhe und Accessoires. Weitere Einzelheiten sind in den folgenden Abschnitten zu finden: E5-4, Erläuternde Hinweise zu unseren berichteten Materialverbrauchsdaten.

⁴ Diese Zahl basiert zum Teil auf Primärdaten und zum Teil auf LCA-Daten.

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

IRO-1 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

IRO-1 – Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Wesentliches Thema	Wesentliche IROs	Einstufung	Zeithorizont	Wertschöpfungskette	Beschreibung
Ressourcen-zuflüsse	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Die Bekleidungs- und Schuhindustrie ist stark auf die Nutzung erneuerbarer und nicht erneuerbarer Ressourcen angewiesen, was zu negativen Auswirkungen auf die Umwelt führt.
Ressourcen-zuflüsse	Risiko	n.a.	Mittelfristig	Vorgelagert	Für adidas könnte das Risiko im Zusammenhang mit Ressourcenzuflüssen einhergehen mit: – potenziell höheren Kosten und/oder Nichtverfügbarkeit von Materialien – bevorstehenden Regulierungsvorschriften wie der Ökodesign-Verordnung für nachhaltige Produkte (Ecodesign for Sustainable Products Regulation – ESPR), die ggf. die Verwendung von Materialien (d.h. mit hohem Recyclinganteil) erfordert, die knapp werden könnten
Ressourcen-abflüsse	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Nachgelagert	Zum gegenwärtigen Zeitpunkt bedeutet das Fehlen eines Kreislaufwirtschaftssystems und einer entsprechenden Infrastruktur in der Bekleidungs- und Schuhindustrie, dass es für die meisten Produkte am Ende ihres Lebenszyklus keine kreislauffähige Lösung gibt und sie als Abfall enden.
Ressourcen-abflüsse	Risiko	n.a.	Langfristig	Vorgelagert, nachgelagert	Für adidas könnten die Risiken im Zusammenhang mit Ressourcenabflüssen einhergehen mit: – hoher Unsicherheit in Bezug auf die regulatorischen Entwicklungen in den verschiedenen Ländern – potenziell uneinheitlichen Ansätzen zur Definition von Kreislaufprodukten und der damit verbundenen Infrastruktur (z.B. Sortier- und Recyclinginfrastruktur), was für ein global agierendes Unternehmen wie adidas zu operativen Herausforderungen führen könnte (z.B. bei der Definition von Leitfäden für ein kreislaufwirtschaftliches Produktdesign) – Kosten für den Aufbau einer kreislaufwirtschaftlichen Infrastruktur für Bekleidung und Schuhe müssen zum Teil von den Marken getragen werden (z.B. die vorgesehene Gesetzgebung zur erweiterten Herstellerverantwortung (EPR) in mehreren Ländern)
Abfall	Risiko	n.a.	Mittelfristig	Vorgelagert	Für adidas könnten die Risiken im Zusammenhang mit Abfall einhergehen mit: – potenziell höheren Betriebskosten für unsere Zulieferer aufgrund strengerer Anforderungen an das Abfallmanagement (z.B. die Notwendigkeit, die Verfahren zur Trennung, Behandlung, Beförderung, Entsorgung und/oder Verwertung von Abfällen zu verbessern)

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

E5-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

adidas regelt Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft entlang der gesamten Wertschöpfungskette durch Richtlinien, Leitfäden und Standardarbeitsanweisungen (Standard Operating Procedures – SOPs). Diese Konzepte verankern unsere Strategie im Unternehmen und stellen sicher, dass wir die Organisation in Richtung einer geringeren Umweltbelastung lenken. Unsere wichtigsten Ressourcenzuflüsse werden durch materialspezifische SOPs und durch Leitfäden für die Produktherstellung geregelt. Unsere oberste Priorität ist es, unsere Abhängigkeit von neuen, fossilen Materialien zu verringern, indem wir den Anteil an recycelten und erneuerbaren Materialien aus nachhaltiger Beschaffung erhöhen.⁴³ Ressourcenabflüsse und Abfälle werden ebenfalls durch eine Reihe von Konzepten und Leitfäden abgedeckt, die von unseren Herstellern umgesetzt werden (da die meisten Auswirkungen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette entstehen). Leitfäden für das Design von kreislauffähigen Produkten und für das Ende der

⁴³ Textile Exchange bezeichnet diese als Fasern, die aus nachwachsenden Rohstoffen wie Pflanzen oder landwirtschaftlichen Abfällen hergestellt werden, wobei Verfahren zum Einsatz kommen, die die Umweltbelastung während des gesamten Lebenszyklus minimieren.

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

Produktlebensdauer befinden sich jedoch noch in der Entwicklung. Dies ist auf einen Mangel an Technologien und Infrastrukturen zurückzuführen, die eine effektive Sortierung, Vorverarbeitung und Wiederverwertung verschiedener Produkttypen in großem Maßstab ermöglichen. Daher konzentrieren wir unsere Arbeit im Bereich der Kreislaufwirtschaft derzeit auf das Verständnis des gesamten Ökosystems, das erforderlich ist, um den Übergang von einer linearen zu einer zirkulären Wertschöpfungskette zu ermöglichen.

► SIEHE ESRS E5-2 – MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

E5-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/Initiativen von Dritten	Stakeholderberücksichtigung	Verfügbarkeit
Positionspapier zur Kreislaufwirtschaft (RZ, RA, A)	Bietet eine langfristige Vision und einen Rahmen und legt die Prioritäten für das Engagement fest.	Gesamte Wertschöpfungskette	SVP Sustainability and ESG	UNEP und Ellen MacArthur Foundation	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Standardarbeitsanweisung (SOP) zur Definition nachhaltiger Inhaltsstoffe (RZ)	Legt den Rahmen für nachhaltige Inhaltsstoffe für adidas Produkte fest und beschreibt den Lebenszyklus sowie die Rollen und Verantwortungsbereiche.	Gesamte Wertschöpfungskette	SVP Product Development & Sourcing	Preferred Fiber and Materials Matrix von Textile Exchange	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Standardarbeitsanweisungen (SOPs) zu verantwortungsvoll beschafften Materialien (RZ)	Umfasst eine Reihe von SOPs für Kunststoffe, Naturkautschuk, Baumwolle, künstliche Zellulosefasern und Materialien tierischen Ursprungs. Formuliert die Absicht, recycelte und verantwortungsvoll beschaffte Materialien zu verwenden, wo technisch möglich, und definiert Zertifizierungsanforderungen und Governance-Rahmen.	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2 Zulieferer)	SVP Product Development & Sourcing	Standards von Textile Exchange: Global Recycling Standard, Recycled Content Standards, Forest Stewardship Council, Better Cotton, Global Organic Textile Standard, Organic Content Standards, US Cotton Trust Protocol	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Standard für Materialien tierischen Ursprungs (RZ)	Legt die Anforderungen für die Beschaffung von aus Tieren gewonnenen Materialien fest und schließt die Beschaffung von gefährdeten oder bedrohten Arten aus.	Vorgelagert	SVP Sustainability and ESG	Weltorganisation für Tiergesundheit, IUCN, Leather Working Group, 'Materials Matter Standard' von Textile Exchange	n.a.	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite
Umweltrichtlinien (A)	Beschreibt Möglichkeiten zur Prävention von Umweltverschmutzung, zum Management und zur Kontrolle von Umweltauswirkungen sowie zur Vermeidung der Erschöpfung natürlicher Ressourcen; umfasst Abfallmanagement.	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Product Development & Sourcing	n.a.	adidas Zulieferer	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite
Richtlinien zum Abfallmanagement (A)	Definieren einen Abfallmanagementprozess, der Umweltverschmutzung und die Erschöpfung nicht erneuerbarer Ressourcen verhindern soll; umfasst auch damit verbundene Ziele und Vorgaben; gibt Zulieferern Anleitung bei der Auswahl von Partnern und Technologien für die Energieverwertung von Abfall, um die Vorgaben zu erfüllen.	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Product Development & Sourcing	Verweis auf Abfallrahmenrichtlinie der EU	n.a.	Direkt mit Zulieferern geteilt

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

RZ – Ressourcenzuflüsse

RA – Ressourcenabflüsse

A – Abfall

In Zukunft werden wir unseren Ansatz zur Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung weiterhin anpassen, erweitern und konkretisieren. Unser Ansatz basiert auf wissenschaftlichen Erkenntnissen, wird aber auch von immer präziser und konkreter werdenden Industriestandards und regulatorischen Anforderungen beeinflusst werden, insbesondere innerhalb der EU und im Zusammenhang mit der EU-Strategie für nachhaltige und kreislauffähige Textilien. Wir gehen davon aus, dass diese regulatorischen Anforderungen

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

in den kommenden Jahren klarer werden, was dazu beitragen wird, einige der Unklarheiten in unserer Branche zu beseitigen und Mindeststandards festzulegen, die von jeder Marke und jedem Marktteilnehmer eingehalten werden müssen.

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

Unsere Maßnahmen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft stehen im Einklang mit unserem Positionspapier zur Kreislaufwirtschaft. Zur Koordination und Überwachung unserer Maßnahmen stützen wir uns auf interne Ressourcen (hauptsächlich aus dem Sustainability-and-ESG-Team). Die Themenverantwortlichen und die Teams, die die Maßnahmen umsetzen, überwachen deren Wirksamkeit. Sofern nicht anders angegeben, sind alle Maßnahmen fortlaufend.

► SIEHE ESRS E5-3 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Strategie zur Kreislaufwirtschaft und Nutzung von Ressourcen

Im Jahr 2025 haben wir unser Positionspapier zur Kreislaufwirtschaft veröffentlicht, in dem unsere aktualisierte Strategie beschrieben ist. Es spiegelt unseren aktuellen Stand, die von uns ergriffenen Maßnahmen und die Richtung wider, in die wir uns bewegen. Wir sind uns bewusst, dass sich sowohl unsere internen Fähigkeiten als auch das externe Umfeld, einschließlich Vorschriften, Infrastruktur und Konsumentenerwartungen, rasch weiterentwickeln. Daher ist dieses Papier kein statisches Dokument, sondern ein lebendiges Rahmenwerk, das im Zuge der Weiterentwicklung unserer Kreislaufwirtschaftspraktiken überarbeitet und gefestigt wird. Wir sind überzeugt, dass die interne Kommunikation unseres Positionspapiers die Grundlage für die Integration der Kreislaufwirtschaft in unsere gesamte Wertschöpfungskette und für die Steuerung unseres Übergangs von einem linearen zu einem kreislaufwirtschaftlichen Ökosystem bildet.

Digitale Befähigung: Um die Einhaltung sich ändernder Vorschriften zu gewährleisten und eine nachhaltige Produktentwicklung zu ermöglichen, haben wir weiter in die Stärkung unserer Compliance-Fähigkeit im Bereich ESG sowie in die Erschließung von Technologien zur Rückverfolgbarkeit investiert. Diese weltweit implementierten digitalen Lösungen verbessern die Transparenz und Genauigkeit von Material- und Produktdaten und unterstützen sowohl die interne Entscheidungsfindung als auch die externen Berichtsanforderungen.

Übergang zu recyceltem Polyester: Polyester ist das am häufigsten verwendete Material in unserem Materialportfolio, daher ist der Übergang zu recyceltem Polyester ein wichtiger Hebel, um unsere Auswirkungen auf die Ressourcennutzung zu reduzieren. Bis 2023 hatten wir bereits einen Anteil von 99 % recyceltem Polyester in unseren Produkten (ohne Besätze) erreicht. Damit waren wir unserem Ziel, sämtlichen neu hergestellten Polyester durch recycelten Polyester zu ersetzen, soweit dies technisch machbar ist, sehr nahe gekommen. Daher haben wir uns im Jahr 2024 das Ziel gesetzt, bis 2030 10 % unseres Polyestervolumens aus recycelten Textilabfällen zu gewinnen, was unser Bestreben, den Wandel in der Branche voranzutreiben, bekräftigt. Im Jahr 2025 haben wir eine Strategie zur Einführung von Textil-zu-Textil-recyceltem Polyester für die Saisons ab 2026 entwickelt.

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

Beschaffung von zertifizierter Baumwolle: Seit Ende 2018 stammt die von uns verwendete Baumwolle zu 100 % aus zertifizierten Quellen. Dazu zählen Bio-Baumwolle, recycelte Baumwolle sowie andere von Dritten zertifizierte Baumwolle. Wir arbeiten mit wichtigen Zulieferern zusammen, um die Verwendung von mechanisch recycelter Baumwolle aus unseren eigenen postindustriellen Materialabfällen zu erhöhen. Unsere 2025 verabschiedete Standardarbeitsanweisung für verantwortungsvoll beschaffte Baumwolle formuliert unsere Erwartungen hinsichtlich der Beschaffung und bewertet die ökologischen und sozialen Auswirkungen.

► SIEHE ESRS E4-3 – MASSNAHMEN UND RESSOURCEN IN BEZUG AUF BIODIVERSITÄT UND ÖKOSYSTEME

Fortgesetzte Verwendung von recyceltem EVA und Kautschuk: Wir steigern weiterhin den Recyclinganteil in EVA- und Kautschukkomponenten und investieren gleichzeitig in alternative Materialien, um die Leistungsfähigkeit zu erhöhen. Insbesondere haben wir Post-Consumer-Gummiabfälle aus Frankreich getestet, um zu überprüfen, ob sie die für die Verwendung in unseren Produkten erforderlichen Leistungskriterien erfüllen. Wir verpflichten uns zur Beschaffung von zertifiziertem Naturkautschuk, der unseren Standards entspricht. Dies wird durch unsere neue Standardarbeitsanweisung für verantwortungsbewusst beschafften Naturkautschuk, die 2025 eingeführt wurde, unterstützt.

► SIEHE ESRS E4-3 – MASSNAHMEN UND RESSOURCEN IN BEZUG AUF BIODIVERSITÄT UND ÖKOSYSTEME

Materialien tierischen Ursprungs: Diese machten im Jahr 2025 5 % unserer gesamten Materialien aus. Das gesamte Leder, alle Daunen und die gesamte Wolle, die für unsere Produkte verwendet werden, sind nach den oben in der Richtlinientabelle aufgeführten anerkannten Standards zertifiziert.

► SIEHE ESRS E4-3 – MASSNAHMEN UND RESSOURCEN IN BEZUG AUF BIODIVERSITÄT UND ÖKOSYSTEME

Innovation: Wir erkunden weiterhin innovative Materialien, die die Umweltbelastung reduzieren, wobei wir uns insbesondere auf biobasierte Lösungen und Fortschritte bei Schuhmaterialien konzentrieren, die wir im Zuge von Kooperationsinitiativen anstreben. Unser Engagement für Innovationen im Schuhbereich hat uns dazu veranlasst, uns 2025 dem Projekt Next Stride von Fashion for Good (FFG) anzuschließen. Diese Partnerschaft zielt darauf ab, biobasierte Lösungen für unsere Schuhsohlen zu erforschen und damit den Weg für einen möglichen Übergang zu erneuerbaren Rohstoffalternativen für Schuhmaterialien zu ebnen.

Kreislaufwirtschaft

Bei adidas definieren wir Kreislaufwirtschaft als die Werterhaltung von Produkten und Materialien auf höchstem Niveau über einen möglichst langen Zeitraum. Diese Definition entspricht derjenigen des Berichts ‚Sustainability and Circularity in the Textile Value Chain – A Global Roadmap‘ („Nachhaltigkeit und Kreislaufwirtschaft in der textilen Wertschöpfungskette – Ein globaler Fahrplan“) des Umweltprogramms der Vereinten Nationen. Durch die Festlegung klarer Vorgaben und die Anpassung an neue Vorschriften im Zusammenhang mit der EU-Strategie für nachhaltige und kreislauffähige Textilien wollen wir kreislaufwirtschaftliche Praktiken in der Sportbekleidungsindustrie fördern, um die Umweltauswirkungen zu reduzieren und langfristige Nachhaltigkeit zu unterstützen.

- **Qualität und Langlebigkeit:** Als Sportartikelunternehmen sind die Funktionalität und Qualität unserer Produkte für unseren Geschäftserfolg von entscheidender Bedeutung. Wir testen unsere Bekleidungsprodukte und Schuhe fortlaufend in den Produktentwicklungs- und Produktionsphasen und orientieren uns dabei an ISO-Standards und Prüfnormen wie DIN, GB, ASTM oder SATRA. Alle Produkte und jedes Material werden im Labor getestet, und die Funktionalität wird durch Athlet*innen überprüft. Wir stellen zudem eine gleichbleibende Produktionsqualität sicher, indem wir unseren Partnern ein Rahmenwerk an die Hand geben und die Einhaltung in jährlichen Audits überprüfen.
- **Recyclingfähigkeit:** Im Rahmen der Initiative ‚Made To Be Remade‘ (MTBR) hat adidas Lösungen für das Ende der Lebensdauer einer speziellen Produktreihe entwickelt, mit dem Ziel, dass die Produktkomponenten nach ihrer Rückgabe zu etwas Neuem verarbeitet werden können. Das erste Produkt war der 2019 auf den Markt gekommene Laufschuh Futurecraft.Looped, der bis 2023 zu einer

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

breiteren MTBR-Kollektion führte. Die Erfahrungen aus dieser Initiative haben uns gezeigt, dass eine effektive Kreislaufwirtschaft die Kooperation entlang der gesamten Wertschöpfungskette erfordert. Daher haben wir uns im Jahr 2025 auf die Unterstützung von Multi-Stakeholder-Initiativen konzentriert, die darauf abzielen, ein kreislaufwirtschaftliches Ökosystem für die Bekleidungs- und Schuhindustrie zu schaffen. Zu diesen Initiativen gehören insbesondere das Projekt T-REX und Industrieforschungsprojekte von FFG.

Kreislaufwirtschaftliches Ökosystem

Wir sind uns bewusst, dass die Verwirklichung einer Kreislaufwirtschaft einen systemischen Wandel und die Zusammenarbeit über die gesamte Branche hinweg erfordert. Im Jahr 2025 haben wir mehrere Multi-Stakeholder-Initiativen vorangetrieben:

- **Projekt T-REX erfolgreich abgeschlossen:** T-REX ist ein von der EU gefördertes Forschungsprojekt, dessen Ziel ein Entwurf dafür ist, wie textile Haushaltsabfälle in einem geschlossenen Kreislauf in ganz Europa sortiert und recycelt werden können. Die dreijährige Initiative unter der Leitung und Koordination von adidas brachte 13 wichtige Teilnehmer aus der gesamten Wertschöpfungskette zusammen. Nach seinem erfolgreichen Abschluss lieferte das Projekt Erkenntnisse, die nun unsere Strategie zur Kreislaufwirtschaft und unser Engagement für die Branche prägen. Es zeigte die dringende Notwendigkeit einer integrierten Vorbehandlung und automatisierten Sortierung der Textilabfälle, um die Recyclingfähigkeit und die Qualität des Rohmaterials zu verbessern, sowie der Weiterentwicklung chemischer Recyclingtechnologien, um das Qualitätsniveau von Neuware zu erreichen. Das Projekt lieferte zudem klare, wissenschaftlich fundierte technische Designrichtlinien zur Verbesserung der Recyclingfähigkeit, mit Schwerpunkt auf der Verwendung recyclebarer Hauptmaterialien und der Reduzierung von Teilen, die Verunreinigungen verursachen. Schließlich unterstrich eine techno-ökonomische Analyse die Notwendigkeit strengerer Richtlinien und Investitionen in eine bessere Infrastruktur, um das Textil-zu-Textil-Recycling in ganz Europa auszuweiten. Diese Erkenntnisse untermauern das Bestreben von adidas, einen systemischen Wandel in der Branche voranzutreiben. Mit Blick auf die Zukunft wird adidas mit zukünftigen Projekten und Kooperationen weiter auf den Erkenntnissen aus T-REX aufbauen und plant, eng mit Stakeholdern und der EU-Kommission zusammenzuarbeiten, um zukünftige Regulierungen zu prägen.
- Durch unsere Partnerschaft mit der Innovationsplattform **Fashion for Good** tragen wir zur Entwicklung von Rahmenbedingungen und Leitlinien für die Förderung der Kreislaufwirtschaft in der Branche bei:
 - Ermöglichung der Rückverfolgbarkeit von Textilabfällen durch das auch von Textile Exchange mitgeleitete Projekt **Tracing Textile Waste**: Eine große Herausforderung bei der Skalierung der Verwendung von Textilabfällen für recycelte Inhaltsstoffe ist die mangelnde Rückverfolgbarkeit für Zertifizierungen wie den Global Recycled Standard (GRS) und den Recycled Content Standard (RCS). Derzeit erfolgt die Rückverfolgung von Textilabfällen manuell und fragmentiert, was zu Schwierigkeiten bei der Datenkonsolidierung und -weitergabe führt. Dieses Problem wird immer kritischer, da Marken und Regulierungsbehörden Transparenz fordern, um die Authentizität der Materialien sicherzustellen. Um die Datenerfassung und -weitergabe entlang der Lieferkette durch die Validierung eines neuen Formulars zur Deklaration von wiedergewonnenen Materialien (Reclaimed Material Declaration Form, RMDF) zu standardisieren, hat adidas an einem Projekt mit drei Pilotprojekten teilgenommen – zwei für postindustrielle Abfälle und eines für Produktionsabfälle. Diese Bemühungen führten zur Entwicklung und Einführung des RMDF für GRS- und RCS-Zertifizierungen⁴⁴. adidas plant, das RMDF künftig für unsere recycelten Materialien zu verwenden, um die Herkunft und Art der Rohstoffe zu belegen.
 - adidas hat am Projekt **Closing the Footwear Loop** teilgenommen, das sich mit den systemischen Herausforderungen der Kreislaufwirtschaft im Schuhsektor befasst. Das fortlaufende Projekt

⁴⁴ ► [TEXTILEEXCHANGE.ORG](https://www.textileexchange.org).

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

konzentriert sich auf die Überwindung von Hürden, die durch eine fragmentierte und begrenzte Sammel- und Recyclinginfrastruktur in der EU sowie das Fehlen harmonisierter Standards verursacht werden. Wir sind überzeugt, dass adidas durch die Teilnahme an diesem Projekt dazu beigetragen hat, Transparenz über die aktuellen Sortieraktivitäten für Altschuhe in der EU zu schaffen und durch gemeinsame Versuche zu End-of-Life-Prozessen und Wirkungsanalysen Branchenkenntnisse zu entwickeln. Die Ergebnisse dieses Projekts fließen in den Ansatz von adidas zur Kreislaufwirtschaft im Schuhbereich ein.

- Das Projekt **ReWear**, an dem adidas als wichtiger Partner beteiligt war, wurde als Fortsetzung der Initiative Sorting for Circularity Europe erfolgreich abgeschlossen. Diese Phase konzentrierte sich auf die Ströme wiederverwendbarer⁴⁵ Textilien und lieferte der Branche wichtige Erkenntnisse über die Wege von Produkten nach der Entsorgung durch die Konsument*innen. Das Projekt bildete den Zustand und potenzielle Enddestinationen für wiederverwendbare Textilien ab und analysierte die Rolle von Regulierungen und Infrastruktur zur Verbesserung des Textilienflusses in Wertschöpfungsketten, die auf Wiederverwendung von Produkten basieren.
- Der **Innovationsraum BIOTEXFUTURE**, der vom Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt (BMFTR) finanziert und unter der gemeinsamen Leitung von adidas und der Technischen Hochschule RWTH Aachen stand, wurde im Dezember 2025 nach fünfjähriger Forschungstätigkeit zum Übergang von erdölbasierten zu biobasierten Textilien abgeschlossen. Durch die Teilnahme an zehn Projekten trug adidas zu den wichtigsten Materialinnovationen des Programms bei: einem leistungsstarken biobasierten Polyamid (PA 4.10) mit verbesserter Dehnbarkeit und Atmungsaktivität, einer PFAS-freien, wasserabweisenden Oberflächenbehandlung und einem biobasierten Isoliermaterial mit verbessertem Wärme-Gewichts-Verhältnis. Diese Innovationen werden derzeit in Kleidungsstücken und an Athlet*innen getestet und sollen künftig in adidas Produktreihen integriert werden.
- adidas wirkt am **Pilotprojekt Textile Loop im Rahmen von CIRPASS-2** unter der Leitung der Plattform atma.io von Avery Dennison mit, um die Einführung von digitalen Produktpässen (DPPs) in seiner Wertschöpfungskette voranzutreiben. Das Pilotprojekt umfasst die Erstellung eindeutiger digitaler IDs für Textilprodukte, deren Rückverfolgung durch nachgelagerte kreislaufwirtschaftliche Dienstleistungen für Sortierung und Recycling sowie die Ermöglichung des Datenaustausches zwischen allen relevanten Stakeholdern. Für adidas bietet dieses Engagement einen Rahmen, um die Einhaltung zu erwartender EU-Regularien zur Festlegung von Ökodesign-Anforderungen für nachhaltige Produkte (Ecodesign for Sustainable Products Regulation) zu gewährleisten. Diese umfassen zusätzlich Anforderungen an DPPs, um die Transparenz in der Beschaffungskette zu verbessern, die Rückverfolgbarkeit von Materialien und Produktlebenszyklen zu erhöhen und skalierbare Geschäftsmodelle für die Kreislaufwirtschaft zu ermöglichen.
- Im Jahr 2025 leistete adidas einen Beitrag zur Entwicklung des **Global Circularity Protocol for Business (GCP), Version 1, unter der Leitung des World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)** sowie zu den Circular Transition Indicators (CTI) für die Modeindustrie. Diese Initiativen zielen darauf ab, eine wissenschaftlich fundierte, branchenübergreifende Methodik zur Messung, zum Vergleich und zur Offenlegung der Fortschritte bei Strategien zur Kreislaufwirtschaft zu etablieren. Zusammen mit führenden Unternehmen aus verschiedenen Sektoren tragen wir durch unsere Teilnahme zur Gestaltung eines standardisierten Rahmens bei, der eine einheitlichere Bewertung von Materialflüssen, kreislaufwirtschaftlichen Geschäftsmodellen und Ressourceneffizienz ermöglicht. Dieses Engagement stärkt unsere Verpflichtung zu Transparenz und die Überzeugung, dass die Umsetzung von Kreislaufwirtschaft harmonisierte Standards, einen wissenschaftlichen Ansatz sowie gemeinsames Handeln erfordert. Es positioniert das Unternehmen zudem als Vorreiter in Bezug auf harmonisierte Branchenpraktiken.

⁴⁵ ► [REPORTS.FASHIONFORGOOD.COM](https://reports.fashionforgood.com).

Kreislaufwirtschaftliche Dienstleistungen

Bei adidas sind wir davon überzeugt, dass kreislaufwirtschaftliche Geschäftsmodelle (Circular Business Models – CBMs) die Konsumentenbindung über den Verkauf hinaus stärken, die Lebensdauer von Produkten fördern und zu nachhaltigem Verhalten anregen. Aus früheren Pilotprojekten, wie z.B. Sneaker-Reinigung in unseren Geschäften oder Produktverleih- und Rücknahmeprogrammen aus den letzten zehn Jahren, haben wir gelernt, dass ein globaler Ansatz zu CBMs nicht praktikabel ist, da die Erwartungen der Konsument*innen und die kulturellen Einstellungen je nach Markt variieren. Wir optimieren daher unseren Ansatz zu kreislaufwirtschaftlichen Dienstleistungen, um uns auf wirkungsvolle Lösungen zu konzentrieren, die Abfall reduzieren und die Produktlebensdauer verlängern. Diese Erkenntnisse werden in einem internen Leitfaden zusammengefasst, den wir nutzen, um gemeinsam mit lokalen Teams maßgeschneiderte Lösungen zu entwickeln. Dieser dezentrale Ansatz hilft uns, relevant zu bleiben und erfolgreiche Initiativen skalieren zu können.

Abfallmanagement in der Beschaffungskette

Aufbauend auf den Fortschritten, die wir durch unsere globalen Bemühungen zur Abfallreduzierung erzielt haben, haben wir seit 2021 das Abfallentsorgungsmanagement in unserer gesamten Beschaffungskette weiter vorangetrieben. Im Jahr 2025 haben wir unseren Abfallentsorgungsprozess weiter gestärkt und z.B. Produktionsstätten zur Beauftragung zuverlässiger Abfallentsorgungsunternehmen geschult. Wir haben branchenübergreifend mit Partnern zusammengearbeitet, um Abfalltrennungspraktiken weiterzuentwickeln und die Datengenauigkeit in verschiedenen Abfallströmen zu verbessern.

Um Kreislaufwirtschaft in unserer Beschaffungskette zu fördern, haben wir unsere Richtlinie zum Abfallmanagement weiter überprüft und implementiert, um die Ausrichtung an den sich wandelnden Erwartungen der Branche sicherzustellen. Darüber hinaus haben wir die Zusammenarbeit mit Partnern in Regionen ausgebaut, in denen die Infrastruktur für Abfallwirtschaft noch in der Entwicklung ist. Dazu gehört unsere Teilnahme am Programm Circular Fashion Partnership (CFP) in Kambodscha und Indonesien unter der Leitung der Global Fashion Agenda. Das Programm bringt Marken, Hersteller und Recyclingunternehmen zusammen, um postindustrielle Textilabfälle in neue recycelte Materialien umzuwandeln. Diese Initiative zielt darauf ab, das Textilabfallmanagement in den Zulieferbetrieben zu verbessern, eine ordnungsgemäße Abfalltrennung für den Recyclingprozess zu unterstützen und die lokalen Recyclingsysteme zu stärken.

Im Jahr 2025 haben wir eine interne Konsultation mit ausgewählten Tier-1- und Tier-2-Zulieferern auf der Grundlage ihrer geografischen Lage durchgeführt, um mehr über die aktuellen Lücken und Herausforderungen beim Übergang von einem linearen zu einem zirkulären Abfallwirtschaftsmodell zu erfahren. Die durch diese Workshops gewonnenen Erkenntnisse und Ideen haben wertvolle Beiträge geliefert, die zur Gestaltung unserer strategischen Roadmap für 2030 beigetragen haben. Aufbauend auf den Erkenntnissen aus diesen Workshops werden wir unsere Zusammenarbeit mit Branchenpartnern fortsetzen, um den Aufbau von Recyclingsystemen für Textilien zu unterstützen.

Kennzahlen und Ziele

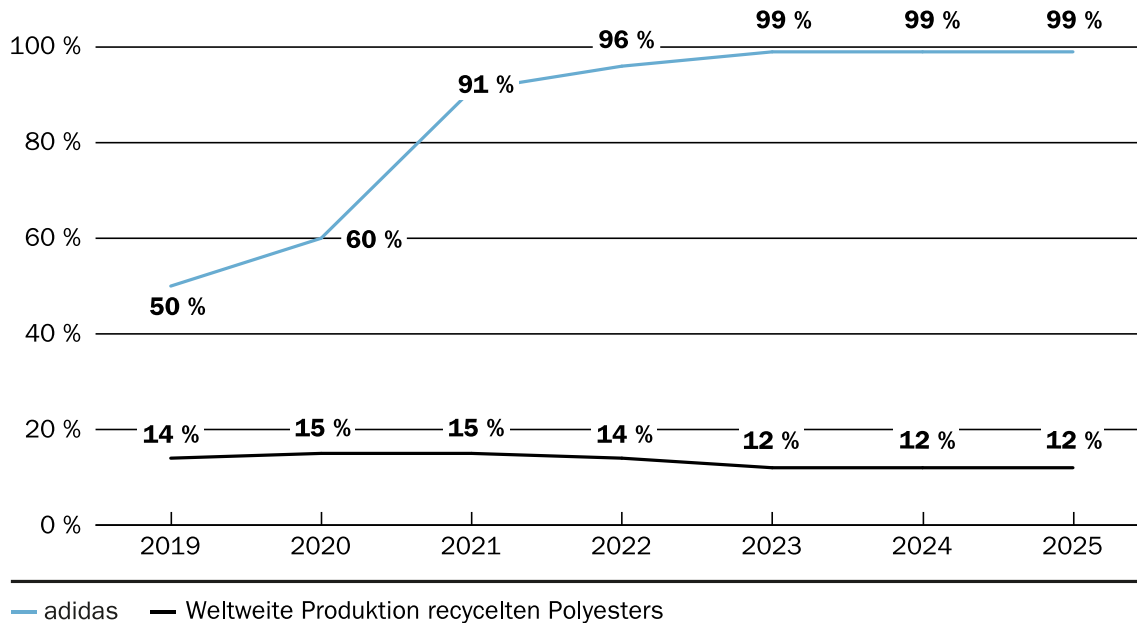
E5-3 – Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Um die vielfältigen Herausforderungen in den Bereichen Kreislaufwirtschaft, Ressourcennutzung und Abfallmanagement anzugehen und unsere unterschiedlichen Bemühungen in diesen miteinander verknüpften Themenbereichen effektiv zu steuern, haben wir spezifische Ziele für diese Themen festgelegt. Für alle gesteckten Ziele stützen wir uns auf wissenschaftliche Erkenntnisse und zu erwartende regulatorische Rahmenwerke, wie die Ecodesign for Sustainable Products Regulation, sofern vorhanden, und orientieren uns an den Zielen, die in unserem Positionspapier zur Kreislaufwirtschaft dargelegt sind. Diese Ziele werden durch die Bewertung der Verfügbarkeit von Ressourcen und Infrastrukturen in der Branche festgelegt, zu denen unsere Zulieferer Zugang haben. Danach werden die Ziele mit der Branchenpraxis verglichen und in informellen Interaktionen mit Stakeholdern validiert.

- 10 % des verwendeten Polyesters sollen bis 2030 aus recycelten Textilabfällen stammen: Mit diesem Ziel soll der Anteil von recyceltem Polyester aus geschlossenen Kreisläufen erhöht werden. Dafür wird die Materialverwendung von Plastikflaschen als Ausgangsmaterial auf Textilabfälle als Rohstoff umgestellt und der Verbrauch von neuem Rohmaterial verringert. Dadurch wird unser Engagement für die Kreislaufwirtschaft gestärkt. Wir sind überzeugt, dass diese Initiative uns auch in die Lage versetzt, die zu erwartenden gesetzlichen Anforderungen für ein verantwortungsbewusstes End-of-Life-Management unserer Produkte zu erfüllen. Die ersten Produkte mit Textil-zu-Textil-recyceltem Polyester sind für 2026 geplant. Das Ziel gilt für den gesamten in unseren Produkten verwendeten Polyester und steht im Einklang mit den Zielen der SOPs für verantwortungsvoll beschaffte Materialien.
- Unser Ziel, bis Ende 2024, wo technisch möglich, zu 100 % recycelten Polyester zu verwenden, wurde für den gesamten in unseren Produkten verwendeten Polyester beibehalten, um sicherzustellen, dass wir nicht zu neu hergestelltem Polyester zurückkehren. Mit dieser Verpflichtung und Leistung übertrifft unser Anteil von verarbeitetem recyceltem Polyester seit mehreren Jahren den Anteil von recyceltem Polyester in der globalen Produktion von Polyester insgesamt⁴⁶ (siehe untenstehende Grafik). Die Echtheit der verwendeten recycelten Materialien wird durch renommierte Zertifizierungen von Drittanbietern wie dem Global Recycled Standard (GRS) und dem Recycled Claim Standard (RCS) bestätigt. Diese Zertifizierungen gewährleisten eine robuste Kontrollkette und minimieren das Risiko, dass Materialien unzulässig vermischt oder vertauscht werden. Dieses Ziel bezieht sich speziell auf die Steigerung der Verwendung von kreislauffähigen Materialien und die Minimierung von neuen Rohstoffen. Dies steht im Einklang mit den Zielen der SOPs für verantwortungsvoll beschaffte Materialien.

⁴⁶ Quelle: Materials Market Report 2025 von Textile Exchange. Der Wert der Bekleidungsindustrie weltweit für das Jahr 2025 basiert auf einer Schätzung.

Anteil recycelter Polyester am Gesamtpolyesterverbrauch



— 100 % von Dritten zertifizierte Baumwolle: Dieses Ziel orientiert sich an den Standards von Textile Exchange zu erneuerbaren Materialien aus nachhaltiger Beschaffung: Seit Ende 2018 stammen 100 % der von uns verwendeten Baumwolle aus zertifizierten Quellen, einschließlich Bio-Baumwolle, recycelte Baumwolle und anderer von Dritten zertifizierter Baumwolle. Das Ziel umfasst das gesamte Volumen der weltweit beschafften Baumwolle und wird jährlich überprüft. Im Jahr 2025 haben wir dieses Ziel erneut erreicht. Detaillierte Daten zur Leistung im Jahr 2025 sind im Abschnitt 'Ressourcenzuflüsse' weiter unten zu finden. Dieses Ziel bezieht sich speziell auf die nachhaltige Beschaffung und Nutzung erneuerbarer Ressourcen und steht im Einklang mit den Zielen der SOPs für verantwortungsvoll beschaffte Materialien.

— Beschaffungskette für Rindsleder ohne Entwaldung und Umwandlung von Land (‚DCF‘) bis 2030: Das Ziel bezieht sich speziell auf die nachhaltige Beschaffung und Nutzung erneuerbarer Ressourcen und steht im Einklang mit den Zielen des Standards für Materialien tierischen Ursprungs.

► SIEHE ESRS E4-4 – ZIELE IM ZUSAMMENHANG MIT BIOLOGISCHER VIELFALT UND ÖKOSYSTEMEN

— 98 % der Abfälle von Tier-1- und Tier-2-Zulieferern werden bis 2025 nicht mehr auf Deponien entsorgt: Dieses Ziel ist spezifisch für das Abfallmanagement. Es wurde 2021 auf der Grundlage von Branchenbenchmarks festgelegt und steht im Einklang mit unseren Richtlinien zum Abfallmanagement und unserem Programm zur Abfallvermeidung, um unsere Zulieferer bei der Verbesserung der Abfalltrennung während der Fertigung, der Wiederverwendung von ungefährlichen Abfällen und der Konzentration auf Recycling oder Energiegewinnung aus Abfällen zu unterstützen. Die weltweite Ausweitung des Programms hat dazu geführt, dass die kollektive Deponie-Umleiterrate bei unseren teilnehmenden Zulieferern im Jahr 2025 bei 95 % lag. Die leichte Abweichung von 96 % im Vorjahr spiegelt die Einbindung neuer Zulieferer wider, was natürlich zu einer höheren Komplexität führte. Dennoch bleibt die Performance stark, und das Programm wird weiterhin effektiv skaliert. Dieses Ziel bezieht sich auf die Stufen 'Recycling' und 'Energiegewinnung aus Abfall' der Abfallhierarchie und steht im Einklang mit den Zielen der adidas Umweltrichtlinien und der Abfallwirtschaftsrichtlinie.

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

Alle oben genannten Ziele sind freiwillig und nicht gesetzlich vorgeschrieben.

E5-4 – Ressourcenzuflüsse

Wir haben den Anteil an recycelten Materialien und erneuerbaren Materialien aus nachhaltiger Beschaffung weiter erhöht. Im Jahr 2025 bestanden 60 % der für unsere Produkte und Verpackung verwendeten Materialien aus recycelten Materialien oder erneuerbaren Materialien aus nachhaltiger Beschaffung, was zu unseren zukünftigen Zielen und Ambitionen beiträgt (2024: 56 %).

In Produkten verwendete Materialien: Das Produktportfolio von adidas umfasst Bekleidung, Schuhe sowie Accessoires. Wir lagern den Großteil unserer Produktion an unabhängige Hersteller aus und kaufen keine nennenswerten Mengen an Materialien oder Komponenten direkt ein. Wir erfassen die in unseren Produkten verwendeten Materialien über unsere Systeme. Für diese Informationen sind wir auf die Bereitstellung korrekter Daten durch unsere Zulieferer angewiesen.

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

Unsere Verpackungen bestehen zu 97 % (2024: 97 %) aus Papier, wovon 85 % (2024: 85 %) aus recyceltem Material bestehen. Kunststoffverpackungen machen 3 % (2024: 3 %) unseres Verpackungsmaterials aus. 98 % (2024: 83 %) davon sind recyceltes LDPE. Mehrere unserer Distributionszentren haben damit begonnen, wiederverwendbare Transportverpackungen einzuführen und das Verpackungsvolumen durch Optimierung der Kartongrößen und der Anzahl der Sendungen weiter zu reduzieren. Wir sind jedoch noch nicht in der Lage, quantitative Angaben zu den Auswirkungen dieser Initiativen auf die Verpackungsreduzierung zu machen.

Andere Ressourcenzuflüsse: Derzeit liegen uns noch keine verlässlichen Daten vor, mit Ausnahme des Wasserverbrauchs während der Fertigungsprozesse, zu dem im folgenden Abschnitt weitere Informationen zu finden sind.

► SIEHE ESRS E3 – WASSER- UND MEERESRESSOURCEN

Für adidas Produkte und Verpackungen verwendete Materialien im Jahr 2025¹

	2025		2024	
	Tonnen	Gesamtanteil in %	Tonnen	Gesamtanteil in
Biologische Materialien²				
Papier und Karton	145.655	21 %	128.174	22 %
Baumwolle	64.505	9 %	54.883	9 %
Leder	31.304	5 %	24.691	4 %
Naturkautschuk	10.896	2 %	9.373	2 %
Andere biologische Materialien	3.876	1 %	1.899	0 %
Biologische Materialien gesamt	256.236	37 %	219.020	37 %
davon aus nachhaltiger Beschaffung ³	242.544	95 %	188.918	86 %
Technische Materialien⁴				
Polyester	156.917	23 %	130.365	22 %
Synthetischer Kautschuk	98.098	14 %	67.810	12 %
EVA	51.751	7 %	48.931	8 %
Polyurethan (PU)	20.395	3 %	24.478	4 %
Andere technische Materialien	107.049	16 %	97.538	17 %
Technische Materialien gesamt	434.210	63 %	369.122	63 %
davon aus nachhaltiger Beschaffung ⁵	173.114	40 %	141.388	38 %
Gesamtmaterialzufluss	690.446	100 %	588.142	100 %

1 Einzelheiten sind den erläuternden Hinweisen zu unseren berichteten Materialverbrauchsdaten zu entnehmen.

2 Biologische Materialien sind Materialien, die aus erneuerbaren, biologischen Quellen pflanzlichen oder tierischen Ursprungs stammen. Dazu zählen sowohl Neu- als auch Recyclingmaterialien.

3 Der Prozentsatz der Materialien aus nachhaltiger Beschaffung entspricht dem Anteil an der Gesamtmenge der biologischen Materialien. Die Definition 'biologische Materialien aus nachhaltiger Beschaffung' ist in der Beschreibung unterhalb der Tabelle zu finden.

4 Technische Materialien enthalten Neu- und Recyclingmaterialien.

5 Der Prozentsatz der Materialien aus nachhaltiger Beschaffung entspricht dem Anteil an der Gesamtmenge der technischen Materialien. Die Definition 'technische Materialien aus nachhaltiger Beschaffung' ist in der Beschreibung unterhalb der Tabelle zu finden.

Zur Definition von Materialien aus nachhaltiger Beschaffung wurde das Kaskadenprinzip herangezogen. Zusätzlich verwenden wir die folgenden Zertifizierungen für Materialien aus nachhaltiger Beschaffung:

— Für biologische Materialien:

- Für Baumwolle: Better Cotton (Massenbilanz), US Cotton Trust Protocol, Organic Content Standard (OCS), Global Organic Textile Standard (GOTS), Global Recycled Standard (GRS) und Recycled Claim Standard (RCS)
- Für Leder: Leather Working Group (LWG)
- Für Wolle: Responsible Wool Standard (RWS)
- Für Daunen: Responsible Down Standard (RDS)

— Für technische Materialien

- Global Recycled Standard (GRS) und Recycled Claim Standard (RCS)

Für adidas Produkte und Verpackungen verwendete sekundäre (recycelte) Materialien im Jahr 2025¹

	2025		2024	
	Tonnen	Anteil am Materialtyp in %	Tonnen	Anteil am Materialtyp in %
Sekundäre (recycelte) Materialien				
Recyceltes Polyester	155.309	99 %	129.388	99 %
Recyclingpapier und -karton	123.078	85 %	108.307	85 %
Andere recycelte Materialien	17.824	17 %	12.048	12 %
Sekundäre Materialien gesamt²	296.212	43 %	249.743	42 %

1 Einzelheiten sind den erläuternden Hinweisen zu unseren berichteten Materialverbrauchsdaten zu entnehmen.
2 Der Prozentsatz bezieht sich auf den in der obigen Tabelle dargestellten Gesamtmaterialzufluss.

Recycelte Textilmaterialien sind GRS- oder RCS-zertifiziert. Bei EVA, Kautschuk und Nicht-Textilmaterialien sind wir teilweise auf die Selbstdeklaration der Zulieferer angewiesen, da für einige der in der Schuhproduktion eingesetzten Recyclingverfahren noch keine Zertifizierung existiert. Komponenten oder Zwischenprodukte werden von uns weder eingekauft noch nachverfolgt. Aus diesem Grund ist die Wiederverwendung solcher Komponenten oder Zwischenprodukte für uns keine relevante Geschäftsaktivität. Verpackungsmaterialdaten basieren auf Daten einer Lebenszyklusanalyse.



Erläuternde Hinweise zu unseren berichteten Materialdaten

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

- Für adidas Produkte verwendete Materialien: Die Daten des Materialverbrauchs basieren auf den Saisons Frühjahr/Sommer 2025 und Herbst/Winter 2025.
- Verwendete Verpackungsmaterialien: Aufgrund des dezentralen Charakters unseres Vertriebs ist es schwierig, Primärdaten für Verpackungen zu erheben. Der Verbrauch an Verpackungsmaterial wurde auf Grundlage der Verkaufszahlen aus dem Jahr 2025 (Volumen pro Vertriebskanal) und des durchschnittlichen Verpackungsgewichts pro Produktbereich (basierend auf Primärdaten von 2021) kalkuliert. Das Verhältnis von neuem zu recyceltem Material für Polybeutel basiert auf Primärdaten aus dem Jahr 2021 und der recycelte Anteil für Karton basiert auf einer Lebenszyklusanalyse (EU-28: Wellpappe 2018). Das Durchschnittsgewicht für Sekundärverpackungen basieren auf PEFCR. Da wir anerkannte und weit verbreitete Datenquellen und Methoden nutzen, erachten wir unsere Annahmen und Berechnungen für solide. Wir streben jedoch in den kommenden Jahren an, mit der Erhebung von Primärverpackungsdaten für wichtige Teile der Beschaffungskette zu beginnen, um die Genauigkeit für die Zukunft weiter zu verbessern.
- Polyester, Baumwolle, Polyamide, Wolle, synthetische Zellulosefasern, Daunen und Leder: Der Materialverbrauch entstammt dem tatsächlichen Verbrauch, der von unseren Tier-1-Zulieferern in der Stückliste („Bill of Materials“) gemeldet wird, sowie den Informationen zur Materialzusammensetzung, die unsere Tier-2-Zulieferern zur Verfügung stellen. Aufgrund der Komplexität der Zusammensetzung von lederbasierten Schuhmodellen führen wir Kontrollprüfungen des Ledergewichts der wichtigsten Schuhmodelle durch und wenden zur Ermittlung des tatsächlichen Lederverbrauchs einen Korrekturfaktor an.
- Besätze aus Polyester: Der Materialverbrauch wird in der Kategorie „Sonstige synthetische Materialien“ berichtet.
- Kautschuk, EVA, PU und andere synthetische Polymere für Komponenten der Schuhsohlen: Der Materialverbrauch wird anhand der von Tier-1- und Tier-2-Zulieferern in den Herkunftsländern gemeldeten Daten extrapoliert. Auf diese entfallen 90 % der gesamten Schuhproduktion.
- Silica (als Bestandteil anderer technischer Materialien): Einige länderspezifische Materialverbrauchs-mengen werden anhand einer Quote, die auf bereits verfügbaren Primärdaten basiert, interpoliert.

E5-5 – Ressourcenabflüsse

Aktuell gibt es keinen Branchenstandard, der die Grundsätze der Kreislaufwirtschaft für das Design von Bekleidungs- und Schuhprodukten definiert. Wir verfolgen jedoch bereits einen Ansatz, der darauf abzielt, die Grundsätze der nachhaltigen Ressourcennutzung und die Kreislaufwirtschaft zu berücksichtigen, wo immer dies möglich ist. Wir werden unseren Ansatz im Laufe der Zeit anpassen, wenn die erwartete Verabschiedung der Ökodesign-Verordnung für nachhaltige Produkte (ESPR) und anderer ähnlicher Verordnungen für Klarheit bei den Definitionen und Standards sorgt.

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

- Langlebigkeit: Obwohl es derzeit keine durchschnittlichen Kennzahlen oder Standards in der Branche für die Langlebigkeit von Bekleidung und Schuhen gibt, testen wir ständig die Qualität und Leistung unserer Produkte. Informationen zu unseren Testprotokollen sind in diesem Kapitel zu finden:

► **SIEHE ESRS E5-2 – MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT**

- Reparierbarkeit: In der Bekleidungs- und Schuhindustrie gibt es keine durchschnittlichen Kennzahlen oder Standards für die Reparierbarkeit. Die meisten unserer Bekleidungsprodukte können von den Konsument*innen selbst oder von Schneider*innen repariert werden. Unsere Schuhe können von Schuhmacher*innen repariert werden. Einige unserer technisch komplexeren Schuhe und Sportaccessoires sind jedoch aufgrund ihres Designs oder ihrer Konstruktion nicht reparierbar. Im Falle mangelhafter Produkte gewähren wir die gesetzlich vorgeschriebene Garantie. Darüber hinaus haben wir Pilotprojekte für Reparaturdienste für Konsument*innen durchgeführt, um herauszufinden, wie wir sie in diesem Bereich besser betreuen können.

► **SIEHE ESRS E5-2 – MASSNAHMEN UND MITTEL IM ZUSAMMENHANG MIT RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT**

- Recyclingfähigkeit: Wie bereits in früheren Abschnitten erwähnt, befindet sich die Recyclingtechnologie für Bekleidung und Schuhe noch in einem frühen Stadium der Entwicklung. Aufgrund einer fehlenden standardisierten Definition für Recyclingfähigkeit und der entsprechend fehlenden Infrastruktur (Sammlung, Sortierung und Recycling) ist es derzeit nicht möglich, eine Aussage über die Recyclingfähigkeit unserer Produkte zu tätigen. In der EU gibt es derzeit noch kein etabliertes Verfahren für die Behandlung von Textilabfällen. Einige Länder haben zwar Anstrengungen in diesem Bereich unternommen, aber die derzeitigen Praktiken sind von Land zu Land sehr unterschiedlich. Wir beobachten die Entwicklungen in diesem Bereich kontinuierlich und setzen uns weiterhin für die Schaffung eines kreislaufwirtschaftlichen Ökosystems ein.

Was die Verpackungsmaterialien betrifft, verwenden wir für unsere Kunststoff- und Papierverpackungen nur Einstoffverpackungen, die vollständig recycelbar sind. Die für Kleidung und bestimmte Accessoires verwendeten LDPE-Polybeutel sind ebenfalls recycelbar.

EU-Taxonomie

Umfang der Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2025

Im Jahr 2020 führte die EU die EU-Taxonomie-Verordnung („Taxonomie“) ein, ein Klassifizierungssystem zur Bestimmung ökologisch nachhaltiger Wirtschaftstätigkeiten. Die Taxonomie wurde 2023 geändert und 2025 überarbeitet sowie vereinfacht. Die aktualisierte Delegierte Verordnung wurde im Juli 2025 von der Europäischen Kommission sowie im Januar 2026 vom Rat und vom Europäischen Parlament verabschiedet. adidas wendet diese aktualisierte Delegierte Verordnung an. Gemäß der Taxonomie-Verordnung sind wir verpflichtet, den Anteil unseres taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Umsatzes (Umsatzerlöse), unserer Investitionen („CapEx“) und unserer betrieblichen Aufwendungen („OpEx“) für die folgenden sechs Umweltziele offenzulegen:

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Bestimmung der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten

Da die Kerngeschäftsaktivitäten von adidas, d.h. die Herstellung von Textilien und Schuhen sowie deren Vertrieb über den Groß- und Einzelhandel, weiterhin außerhalb des Geltungsbereichs der Taxonomie liegen, haben wir für 2025 keine umsatzrelevanten taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zu berichten. Unverändert gegenüber den Vorjahren wurden bei adidas nur taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit dem Umweltziel Klimaschutz („Climate Change Mitigation“ – „CCM“) identifiziert. Diese Tätigkeiten stehen im Zusammenhang mit unseren Maßnahmen zur Klimastrategie und sind Teil unseres Hebels zur Dekarbonisierung an unseren eigenen Standorten.

► SIEHE ESRS E1 – KLIMAWANDEL

Nach Verabschiedung der überarbeiteten Delegierten Verordnung im Januar 2026 können Nichtfinanzunternehmen kumulierte Tätigkeiten, die unter der Wesentlichkeitsschwelle von 10 % des relevanten KPI-Nenners liegen, im vereinfachten Berichtsansatz als nicht wesentlich berichten. Dadurch reduziert sich der Umfang der Offenlegungspflicht für adidas auf eine einzige Aktivität:

— CCM 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden (einschließlich Anmietung von Gebäuden)

Bewertung der Taxonomiekonformität der taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten

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

CCM 7.7: Die taxonomiefähigen Tätigkeiten beziehen sich auf die Anmietung von Lagerhäusern/ Distributionszentren, eigenen Einzelhandelsgeschäften und Unternehmensbüros. Die anwendbaren Kriterien ‚Wesentlicher Beitrag‘ und ‚DNSH‘ (‚Do No Significant Harm‘ – keine erhebliche Beeinträchtigung) beziehen sich auf den Primärenergiebedarf des analysierten Gebäudes und die Durchführung einer fundierten Klimarisikobewertung und Vulnerabilitätsbewertung für den Standort des Gebäudes. Das für adidas hinsichtlich ‚Wesentlicher Beitrag‘ wichtigste Nachweiskriterium ist das Vorhandensein eines Energieausweises der Klasse A. Viele der für eine Anmietung infrage kommenden Gebäude befinden sich außerhalb der EU, wo diese EU-zentrierte Zertifizierung der Gesamtenergieeffizienz nicht üblich ist und in der Regel andere Standards und Rahmenwerke verwendet werden, die in der Verordnung nicht erwähnt werden (z.B. die LEED-Zertifizierung). Da der Anteil der verfügbaren Gewerbeimmobilien, die diesen Energieeffizienzstandards entsprechen, in unseren Märkten im Allgemeinen gering ist, erfüllen nur wenige infrage kommende taxonomiefähige Anmietungen im Jahr 2025 dieses Kriterium. Dies gilt insbesondere für die taxonomiefähigen Anmietungen von Einzelhandelsgeschäften, da viele Einzelhandelsgeschäfte in Einkaufszentren angesiedelt sind, bei denen adidas nur sehr begrenzten Einfluss auf die Gestaltung und/ oder (Um-)Gestaltung der Gebäude hat. Zudem handelt es sich bei bestimmten taxonomiefähigen Einzelhandelsmietobjekten um historische Gebäude, für die kein Energieausweis der Klasse A erreicht werden kann. Die Klimarisikobewertung wurde auf Einzelfallbasis unter Verwendung verschiedener Informationsquellen durchgeführt, darunter Angaben von Vermietern und/oder unseres Versicherungsanbieters. Darüber hinaus wurden die Erkenntnisse aus unserer Klimaresilienzanalyse berücksichtigt, um die DNSH-Bewertung für einige taxonomiefähige Gebäude durchzuführen. Für die Mehrzahl der bewerteten Gebäudeanmietungen lagen nicht alle Informationen für eine vollständige und abschließende Bewertung gemäß der in der Verordnung vorgeschriebenen Methodik und dem vorgeschriebenen Umfang vor. Wir haben jedoch mehrere taxonomiefähige Leasingverträge – für ein kleineres Lagerhaus in Dubai und verschiedene Einzelhandels- und Verwaltungsstandorte in Europa –, die das Kriterium ‚Wesentlicher Beitrag‘ erfüllen.

► SIEHE ESRS E1 – KLIMAWANDEL

Mindestschutz

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

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

Wie im Jahr 2024 bestätigte unsere Bewertung für das Geschäftsjahr 2025, dass die taxonomiefähigen Tätigkeiten in einer Weise durchgeführt wurden, die den Mindestschutz vollständig erfüllen. Zur Sicherstellung der kontinuierlichen Einhaltung dieser Standards halten wir strenge interne Richtlinien und Kontrollmechanismen ein.

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

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

- Menschenrechte und Arbeitsrechte
▶ SIEHE ESRS S1 – EIGENE BELEGSCHAFT – SIEHE ESRS S4 – VERBRAUCHER UND ENDNUTZER
- Besteuerung
▶ SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT
- Korruption/Bestechung
▶ SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT ▶ SIEHE ESRS G1 – UNTERNEHMENSFÜHRUNG
- Fairer Wettbewerb
▶ SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT

Ermittlung und Meldung von Taxonomie-KPIs

Umsatz-KPI: Die Umsatzerlöse gemäß der Taxonomie (Nenner des Umsatz-KPI) entsprechen unseren Umsatzerlösen, wie sie im Konzernabschluss in diesem Bericht ausgewiesen sind. Im Jahr 2025 beträgt der Umsatz 24.811 Mio. € (2024: 23.683 Mio. €). Die für adidas als taxonomiefähig identifizierten Tätigkeiten sind nicht umsatzbezogen, was zu einem Zählerwert von ,0‘ und dementsprechend zu einem Umsatz-KPI von 0 % taxonomiefähigem Umsatz führt.

▶ SIEHE GEWINN- UND VERLUST-RECHNUNG

CapEx-KPI: Im Vergleich zu den in diesem Bericht angegebenen Investitionen von 477 Mio. € ergibt die Taxonomiedefinition von ,CapEx‘ (Nenner des ,CapEx-KPI‘) bei adidas einen Gesamtwert von 1.158 Mio. € (2024: 1.767 Mio. €). Der Nenner umfasst, wie in der Taxonomie definiert und in diesem Bericht offengelegt, Zugänge zu Gebäuden, technischen Anlagen und Maschinen, anderen Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung, Nutzungsrechten und sonstigen immateriellen Vermögenswerten vor Abschreibungen und Neubewertungen. Um den Zähler des CapEx-KPI zu berechnen, haben wir die Zugänge in Bezug auf die ermittelten taxonomiefähigen Tätigkeiten, wie oben beschrieben, analysiert. Dabei haben wir verschiedene Kontrollmaßnahmen wie Plausibilitätsprüfungen und Abgleiche durchgeführt, um eine Doppelerfassung von Zugängen zu vermeiden. Insgesamt beläuft sich der entsprechende Zähler des taxonomiefähigen CapEx-KPI auf 659 Mio. € (2024: 1.243 Mio. €), woraus sich ein CapEx-KPI von 57 % taxonomiefähigen und 43 % nicht-taxonomiefähigen CapEx ergibt. Die taxonomiefähigen CapEx im Jahr 2025 beziehen sich ausschließlich auf die Anmietung von Gebäuden (CCM-Abschnitt 7.7) in Höhe von 659 Mio. €. Während insgesamt 79 Mio. € der taxonomiefähigen CapEx das Kriterium für einen wesentlichen Beitrag erfüllen, sind 0 Mio. € der taxonomiefähigen CapEx als taxonomiekonform ausgewiesen, woraus sich ein CapEx-KPI von 0 % taxonomiekonformen CapEx ergibt (2024: 33 % taxonomiekonforme CapEx). Sonstige Aktivitäten wie Firmenwagenleasing (CCM-Abschnitt 6.5) und Energieeffizienzmaßnahmen (CCM-Abschnitt 7.3), die beide in den Vorjahren bewertet wurden, fallen zwar in den Anwendungsbereich der EU-Taxonomie, sind jedoch aufgrund ihres geringen CapEx-Beitrags (8 %) für adidas nicht wesentlich. Sie sind vom Zähler ausgenommen, bleiben aber Bestandteil des Nenners.

▶ SIEHE BILANZ UND KAPITALFLUSSRECHNUNG

Taxonomiefähige CapEx für das Jahr 2025

in Mio. €	taxonomie-		wesent-		taxonomie-		nicht	
	Gesamt	fähig	in %	licher Beitrag	in %	konform	in %	taxonomie-
CapEx	1.158	659	57 %	79	7 %	—	—	fähig
CCM 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden (einschließlich Anmietung von Gebäuden)	659	659	57 %	79	7 %	—	—	499
								43 %

OpEx-KPI: Die Definition von OpEx gemäß der Taxonomie bezieht sich auf Ausgaben für Forschung und Entwicklung, kurzfristige Mietverträge, Wartungs- und Reparaturkosten sowie bestimmte sonstige Ausgaben. Im Jahr 2025 ergibt sich daraus für adidas ein Gesamtwert von 1.062 Mio. € (Nenner des ‚OpEx-KPI‘) (2024: 954 Mio. €) im Vergleich zu den in diesem Bericht ausgewiesenen 24.811 Mio. € Umsatzerlösen und 10.871 Mio. € ‚OpEx‘. Im Kontext unseres Geschäftsmodells, das aus dem Design, der Entwicklung, der Produktion und der Vermarktung einer breiten Palette von Performance- und Sport-Lifestyle-Produkten besteht, halten wir den Wert des Nenners des ‚OpEx-KPI‘ gemäß der Taxonomie für unwesentlich. Infolgedessen und in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der Verordnung geben wir den Zählerwert unserer taxonomiefähigen OpEx-KPI mit 0 € (2024: 0 €) an. Daher können in diesem Bericht keine weiteren Angaben zur Konformität der taxonomiefähigen OpEx gemacht werden.

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

Anteil von Umsatz, CapEx und OpEx aus Produkten oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen oder taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten in Verbindung stehen – Angaben für das Geschäftsjahr 2025 (zusammenfassende KPIs)

Geschäftsjahr 2025		Aufschlüsselung nach Umweltzielen für taxonomiefähige Tätigkeiten													
KPI (1)	Gesamt (2)	Anteil taxonomiefähiger Tätigkeiten (3)	Taxonomiekonforme Tätigkeiten (4)	Anteil taxonomiekonformer Tätigkeiten (5)	Klimaschutz (6)	Anpassung an den Klimawandel (7)	Wasser (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Umweltverschmutzung (10)	Biologische Vielfalt (11)	Anteil ermöglichender Tätigkeiten (12)	Anteil Übergangstätigkeiten (13)	Nicht bewertete Tätigkeiten, die als unwesentlich angesehen werden (14)	Taxonomiekonforme Tätigkeiten im Geschäftsjahr 2024 (15)	Anteil taxonomiekonformer Tätigkeiten im Geschäftsjahr 2024 (16)
	in Mio. €	in %	in Mio. €	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	Mio. €	in %
Umsatz	24.811	— %	—	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	—	— %
CapEx	1.158	57 %	—	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	100 %	— %	8 %	576	33 %
OpEx	1.062	— %	—	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	—	— %

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

Anteil von Umsatz, CapEx und OpEx aus Produkten oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen oder taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten in Verbindung stehen - Angaben für das Geschäftsjahr 2025 (Aufschlüsselung nach Tätigkeiten)

Berichteter CapEx-KPI,
Geschäftsjahr 2025

Wirtschaftstätigkeiten	Code (2)	Umweltziel taxonomiekonformer Aktivitäten											Anteil taxonomiekonformer Tätigkeiten (14)
		Taxonomiefähiger KPI (Anteil taxonomiefähiger CapEx) (3)	Taxonomiekonformer KPI (monetärer Wert des CapEx) (4)	Taxonomiekonformer KPI (Anteil taxonomiekonformer CapEx) (5)	Umweltschutz (6)	Anpassung an den Klimawandel (7)	Wasser (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Umweltverschmutzung (10)	Biologische Vielfalt (11)	Ermöglichte Tätigkeit (12)	Übergangstätigkeit (13)	
		in %	in Mio. €	in %	in %	in %	in %	in %	in %	in %	(E wo anwendbar)	(T wo anwendbar)	in %
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden (einschließlich Anmietung von Gebäuden)	CCM 7.7	57 %	—	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	E	—	— %
Summe der Konformität pro Ziel					— %	— %	— %	— %	— %	— %			
Gesamt (CapEx)		57 %	—	— %	— %	— %	— %	— %	— %	— %	100 %	— %	— %

ESRS 51

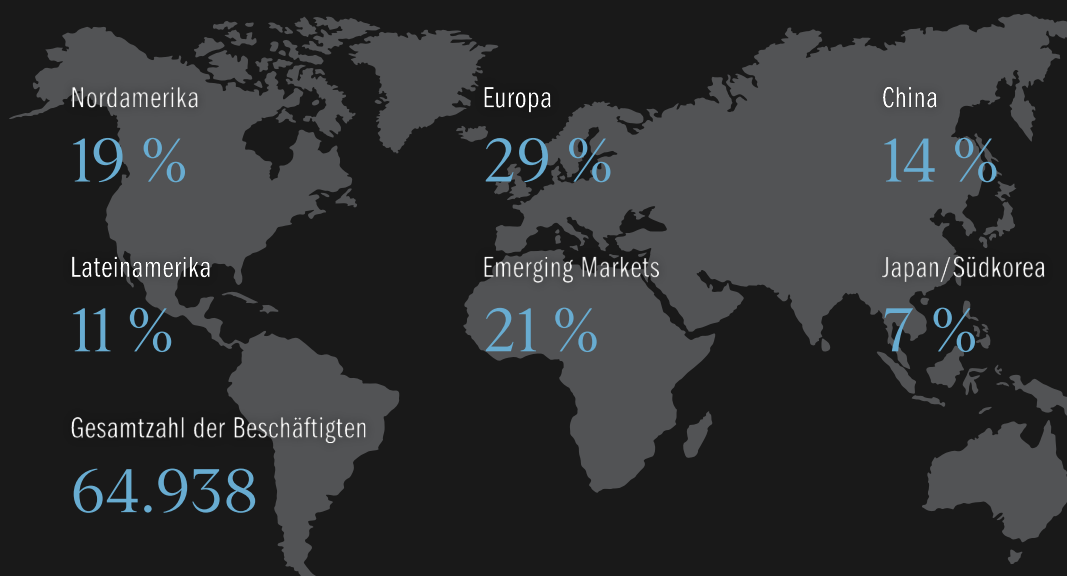
Eigene Belegschaft

Unsere Beschäftigten sind die treibende Kraft hinter unserer Strategie und unserer Leistung. Wir fördern eine inklusive Kultur, in der alle Kolleg*innen basierend auf unseren Werten Mut, Verantwortung, Innovation, Teamgeist, Integrität und Respekt einen Beitrag leisten und sich weiterentwickeln können. Diese Kultur stärkt das Engagement, fördert das Wohlbefinden und die Entwicklung unserer Beschäftigten und trägt letztlich zur Dynamik unserer Marke und zu unseren Geschäftsergebnissen bei. Wir schaffen ein Umfeld, in dem sich unsere Kolleg*innen entfalten und zu unserer langfristigen Leistung beitragen können.

Wir achten auch weiterhin auf Risiken, die unsere Belegschaft beeinträchtigen könnten. Die vollständige Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsstandards ist für den Schutz unserer Beschäftigten und die Aufrechterhaltung eines sicheren Arbeitsplatzes von entscheidender Bedeutung. Kontinuierliches Lernen spielt eine wichtige Rolle bei der Stärkung des Engagements und der Zukunftsfähigkeit. Die Auseinandersetzung mit diesen Themen ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Bemühungen, unsere Beschäftigten zu schützen und unsere Kultur zu stärken.

Kennzahlen

Beschäftigte nach Region



Geschlechteraufteilung



Anzahl der Nationalitäten

180

Maßnahmen

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

- Stärkung sicherer und flexibler Beschäftigungsmodelle, einschließlich interner Mobilität, flexibler Arbeitskonzepte und erweiterter Urlaubsprogramme
- Förderung einer fairen und transparenten Vergütung durch jährliche Gehaltsüberprüfungen, Überwachung der Entgeltgleichheit neben weiteren relevanten Maßnahmen
- Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie des Wohlbefindens durch erweiterte Schulungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie zu psychischer Gesundheit, Unfalluntersuchungen und hybride Wellness-Angebote
- Investitionen in die Talententwicklung durch globale Führungskräfteprogramme wie die Functional Academies, das GHIPO-Programm, Mentoring und optimierte Leistungsbeurteilungen

Ziele

Unser Geschäftsmodell beruht maßgeblich auf qualifizierten und kreativen Menschen. Daher ist die Förderung hervorragender Arbeitsbedingungen von entscheidender Bedeutung. Dies erreichen wir durch abgestimmte und messbare Ziele.

Globales Ziel bezüglich gleicher Entlohnung

Unser Ziel ist es, Lohnunterschiede zu erkennen, zu überwachen und konkrete Maßnahmen zu deren Beseitigung zu ergreifen. Wir beabsichtigen, dies global in allen Ländern mit adidas Beschäftigten zu tun – in Übereinstimmung mit, aber nicht unbedingt beschränkt auf, den Geltungsbereich der EU-Entgelttransparenzrichtlinie.

Frauen in Führungspositionen¹

Status 2025

41 %

Ziel 2033

50 %



1. Director-Ebene (M2) und höher.

Ziel bezüglich Sicherheit und Gesundheit

adidas legt KPIs fest, um die Fortschritte seiner Arbeitsschutzrichtlinie zu erfüllen und zu verfolgen. Ziel ist es, arbeitsbedingte Vorfälle zu minimieren.

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Unser Ansatz zur Interaktion mit Interessenträgern wird unter ESRS 2 SBM-2 berichtet.

► SIEHE ESRS 2 – SBM-2 – INTERESSEN UND STANDPUNKTE DER INTERESSENTRÄGER

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

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

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

Die Grundlage unseres Geschäftsmodells sind qualifizierte und kreative Menschen. Daher sind die Förderung hervorragender Arbeitsbedingungen sowie die Unterstützung der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Tarifverhandlungen für uns von wesentlicher Bedeutung. Dazu gehören die Gewährleistung sicherer Arbeitsplätze, die Förderung einer gesunden Work-Life-Balance mit flexiblen und fairen Arbeitszeiten, die Förderung des Engagements und der Entwicklung der Mitarbeitenden, die Schaffung eines inklusiven Arbeitsumfelds für alle Beschäftigten, in dem die Talente aller gefördert werden, sowie das Angebot einer wettbewerbsfähigen Vergütung und Zusatzleistungen. Diese Faktoren sind entscheidend für die Gewinnung und Bindung von Spitzenkräften, was wiederum eine hohe Produktqualität und die Fähigkeit zur Erfüllung der Kundenanforderungen gewährleistet.

Unser fortwährender Fokus auf unsere Mitarbeitenden wird durch unsere Prioritäten der Schaffung gleicher Rahmenbedingungen für alle, Führung und Leistung weiter verdeutlicht. Diese Säulen konzentrieren unsere Bemühungen im Bereich Team und Unternehmenskultur auf die folgenden Schwerpunkte:

- Inklusion und Zugehörigkeit gesetzestkonform noch tiefer in unsere Talentprozesse und unsere Kultur verankern.
- Talente rekrutieren, weiterentwickeln und im Unternehmen halten.
- Führungskräfte entwickeln, die als inspirierende Vorbilder dienen.
- Eine Mentalität des kontinuierlichen Lernens etablieren.
- Leistung anerkennen und honorieren.

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

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

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

Wesentliches Thema	Wesentliche IROs	Einstufung	Zeithorizont	Wertschöpfungs- kette	Beschreibung
Sichere Arbeitsplätze	Positive Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Eigene Standorte	Die Bereitstellung eines sicheren Arbeitsumfelds für die Beschäftigten trägt zu einer höheren Produktivität, zum Wohlbefinden (einschließlich der geistigen und körperlichen Gesundheit) und zur finanziellen Stabilität bei.
Arbeitszeit	Positive Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Eigene Standorte	Die Bereitstellung flexibler und fairer Arbeitszeiten und Regelungen für die Beschäftigten fördert aktiv das Wohlbefinden (einschließlich der geistigen und körperlichen Gesundheit) und die Work-Life-Balance.
Angemessene Vergütung	Positive Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Eigene Standorte	Eine angemessene Entlohnung wirkt sich positiv auf die finanzielle Sicherheit und Stabilität der Beschäftigten aus und trägt zum allgemeinen Wohlbefinden und zur Motivation bei.
Vereinigungsfreiheit	Positive Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Eigene Standorte	Grundlegende Menschen- und Arbeitsrechte wirken sich positiv auf die Fähigkeit der Beschäftigten aus, ihre Rechte zu schützen und durchzusetzen und ihre Ansichten und Interessen in Bezug auf die Arbeitsbedingungen auf institutioneller Ebene zu vertreten.
Tarifverhandlungen	Positive Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Eigene Standorte	Tarifverhandlungen können den Arbeitnehmern die Möglichkeit bieten, Beschäftigungsbedingungen auf kollektiver Ebene zu verhandeln. Die Möglichkeit zu kollektiven Verhandlungen besteht jedoch auch durch direkt durch die Mitarbeiter gewählte Vertretungen wie Betriebsräten, die ebenso zu positiven Ergebnissen führen können.
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Positive Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Eigene Standorte	Sofern die Aufgaben dies zulassen, ermöglichen flexible Arbeitszeiten und hybrides Arbeiten den Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Eigene Standorte	Negative Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit beeinträchtigen die Fähigkeit eines Mitarbeitenden, gute Leistungen am Arbeitsplatz zu erbringen.
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Risiko	n.a.	Kurzfristig	Eigene Standorte	Die Nichteinhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, wie z.B. im Zusammenhang mit dem Coronavirus oder Sicherheitsmaßnahmen in unseren Betrieben, kann für adidas rechtliche Sanktionen, Todesfälle und Rufschädigungen nach sich ziehen, insbesondere wenn Verantwortlichkeiten unklar sind oder das Bewusstsein dafür fehlt.
Gleichstellung der Geschlechter und Entgeltgleichheit	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Eigene Standorte	Eine ungerechte und ungleiche Behandlung von Beschäftigten führt zu finanziellen Nachteilen für Einzelne und wirkt sich negativ auf ihre Karrierechancen und ihr Engagement aus.
Schulung und Kompetenzentwicklung	Positive Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Eigene Standorte	Schulungsmaßnahmen wirken sich positiv auf das Engagement, die Qualifikationen, die berufliche Entwicklung und die Karrierechancen unserer Mitarbeitenden aus.
Schulung und Kompetenzentwicklung	Negative Auswirkung	Potenziell	Langfristig	Eigene Standorte	Ein Mangel an Schulungen und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung kann zu einem niedrigeren Engagement und niedrigeren Qualifikationen der Beschäftigten führen und die Karrierechancen behindern.
Schulung und Kompetenzentwicklung	Risiko	n.a.	Kurzfristig	Eigene Standorte	Da wir auf eine talentierte und qualifizierte Belegschaft angewiesen sind, kann eine unzureichende Schulung und Weiterentwicklung zu einer höheren Personalfuktuation und zum Verlust wichtiger Beschäftigter und Fähigkeiten führen, was wiederum Produktivitätsverluste, Unterbrechungen wichtiger Geschäftsaktivitäten, eine suboptimale Unternehmensleistung und höhere Kosten zur Folge hat.
Schulung und Kompetenzentwicklung	Chance	n.a.	Mittelfristig	Eigene Standorte	Um seine strategischen Ziele zu erreichen, ist adidas auf die Fähigkeiten und Fertigkeiten seiner Mitarbeitenden und Führungskräfte angewiesen. Wenn es adidas gelingt, eine inklusive und talentierte Belegschaft aufzubauen, die eine Kultur des Vertrauens, der Kreativität und der Innovation pflegt, kann das Engagement der Beschäftigten steigen.

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

Wesentliches Thema	Wesentliche IROs	Einstufung	Zeithorizont	Wertschöpfungs- kette	Beschreibung
Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Eigene Standorte	Unzureichende Beschäftigungsmöglichkeiten und Karrierechancen für Menschen mit Behinderungen wirken sich negativ auf das allgemeine Engagement der Beschäftigten aus, da diese ein inklusiveres Arbeitsumfeld erwarten.
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Eigene Standorte	Belästigung und Gewalt wirken sich negativ auf die psychische und physische Gesundheit aller Mitarbeitenden aus. Speziell Beschäftigte im Einzelhandel können aufgrund von externen Vorfällen wie kriminelle Aktivitäten (z.B. Überfälle auf Geschäfte) beeinträchtigt werden.
Vielfalt	Positive Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Eigene Standorte	Ein inklusives Arbeitsumfeld und faire Chancen für den Einzelnen tragen dazu bei, dass sich die Mitarbeitenden zugehörig und einbezogen fühlen.
Vielfalt	Negative Auswirkung	Potenziell	Langfristig	Eigene Standorte	Unbewusste und bewusste Voreingenommenheit in unseren Systemen und Praktiken können sich negativ auf die berufliche Entwicklung und die persönliche Gesundheit der Beschäftigten auswirken.
Vielfalt	Chance	n.a.	Mittelfristig	Eigene Standorte	adidas ist bestrebt, Mitarbeitende und Führungskräfte unabhängig der individuellen Hintergründe zu entwickeln, die in der Lage sind, ein inklusives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden, das niemanden ausschließt und nicht diskriminierend ist, sowie eine Kultur des Vertrauens, der Gedankenvielfalt, Kreativität und Innovation zu pflegen. Diese Entwicklung kann zu einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit und -motivation sowie zu mehr Innovation führen, was die Fähigkeit von adidas verbessern kann, seine Strategie umzusetzen und seine finanziellen Ziele zu erreichen.
Vielfalt	Risiko	n.a.	Kurzfristig	Eigene Standorte	Um seine strategischen Ziele zu erreichen, ist adidas auf die Fähigkeiten und Fertigkeiten seiner Mitarbeitenden und Führungskräfte angewiesen. Wenn es adidas nicht gelingt, weiterhin ein inklusives Arbeitsumfeld zu entwickeln, das niemanden ausschließt und nicht diskriminierend ist, sowie eine Kultur des Vertrauens, der Gedankenvielfalt, Kreativität und Innovation fördert, könnte dies zu einer niedrigeren Zufriedenheit und einem niedrigeren Engagement der Mitarbeitenden führen. Infolgedessen würde adidas seine Fähigkeit gefährden, seine Strategie umzusetzen und seine finanziellen Ziele zu erreichen.

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

Mitarbeitende, die von wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit der Belegschaft betroffen sind

Mitarbeitende – alle im Unternehmen beschäftigten Personen:

- **Corporate:** Mitarbeitende, die in einer Vielzahl von Funktionen tätig sind und in Unternehmensbüros auf der ganzen Welt arbeiten. Diese Rollen fallen unter verschiedene Job-Familien, darunter Brand Management & Communications, Corporate Services, Data Analytics & Data Science, Digital, General Management & Business Development, Legal & Regulatory, Merchandising & Planning, People & Culture, Product Development & Operations, Real Estate & Facilities, Sales, Sourcing, Supply Chain Management und Technology.
- **Einzelhandel:** Mitarbeitende, die für den Einzelhandelsbetrieb von adidas verantwortlich sind, einschließlich der Bewerbung und des Verkaufs von Produkten und Dienstleistungen in den Geschäften direkt an Endkonsument*innen. Zu dieser Gruppe gehören sowohl Beschäftigte mit direktem Kundenkontakt (Verkaufsraumpersonal, Kassierer*innen, Verkäufer*innen) als auch Mitarbeitende im Backoffice, bei denen der Schwerpunkt auf Store-Verwaltung und Managementtätigkeiten liegt.
- **Distributionszentren (DCs):** Mitarbeitende, die sowohl in operativen als auch in administrativen Funktionen arbeiten. Dazu gehören Backoffice-Funktionen wie Verwaltung und Management sowie Logistik- und Planungsteams, die für Produktivität, Lagerbestand, Qualitätskontrolle und

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

Berichterstattung zuständig sind. Die Betriebsteams in unseren Distributionszentren steuern den Wareneingang, die Lagerung und den Versand von Produkten und sorgen für einen effizienten Ablauf und eine genaue Dokumentation während des gesamten Prozesses.

- **Produktion:** Verantwortlich für die Einrichtung, den Betrieb, die Wartung und die Fehlerbehebung von Fertigungsprozessen (d.h. Bearbeitungs-, Verarbeitungs-, Montage- oder Modifizierungsanlagen) für alle Fabriken und Distributionszentren. Sie tragen dazu bei, innovative und kosteneffiziente Fertigungsprozesse mit optimaler Kapazitätsauslastung sicherzustellen.

Nicht angestellte Beschäftigte – externe Belegschaft:

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

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

SBM-3 – Wesentliche negative Auswirkungen – systemisch oder individuell

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

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

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

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

SBM-3 - Wesentliche Auswirkungen auf Beschäftigtengruppen

Wesentliches Thema	Corporate/Einzelhandel/ Distributionszentren	Nicht angestellte Beschäftigte
Sichere Arbeitsplätze	Arbeitsplatzsicherheit hat eine größere wesentliche positive Auswirkung auf Corporate-Beschäftigte, ist aber aufgrund der Saisonalität des Personalbedarfs weniger bedeutsam für Beschäftigte in den Distributionszentren und im Einzelhandel. Aufgrund der Art ihrer Beschäftigungsverhältnisse sind Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden - die vor allem im Einzelhandel, wenn auch nur in bestimmten Märkten, verbreitet sind - und Zeitarbeitskräfte möglicherweise einem höheren Risiko für negative Auswirkungen ausgesetzt.	Die Volatilität der Nachfrage trägt dazu bei, dass nicht angestellte Beschäftigte mit unvorhersehbaren Beschäftigungsbedingungen konfrontiert werden oder im Vergleich zu Beschäftigten Verträge mit kurzer oder befristeter Laufzeit erhalten.
Arbeitszeit	Die Arbeitszeit wirkt sich positiver auf Corporate-Beschäftigte aus, die über flexiblere Arbeitsmöglichkeiten verfügen, während Beschäftigte im Einzelhandel und in Distributionszentren vor Ort arbeiten. Die Arbeitszeiterfassung ist im Einzelhandel und in den Distributionszentren einfacher, da sie über ein System zum Check-in und Check-out erfolgt. Die Zeiterfassung für Beschäftigte in Corporate-Funktionen basiert dagegen auf Vertrauen, erfolgt an vielen Standorten online und variiert je nach den lokalen Bestimmungen.	Die positive Auswirkung ist bei nicht angestellten Beschäftigten geringer, da sie der Arbeitszeiterfassung und den Leistungen ihres direkten Arbeitgebers unterliegen.
Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	Die tatsächliche positive Auswirkung auf die Beschäftigten, insbesondere auf die Beschäftigten in Corporate-Funktionen, die nicht im Schichtdienst arbeiten, ergibt sich aus der Verfügbarkeit flexibler Arbeitszeiten und der Remote-Work-Möglichkeit.	Die positive Auswirkung ist bei nicht angestellten Beschäftigten geringer, da sie der Arbeitszeiterfassung und den Leistungen ihres direkten Arbeitgebers unterliegen.
Angemessene Vergütung	Die Differenzierung ist geografisch bedingt, könnte aber je nach Beschäftigtengruppe variieren.	Möglicherweise andere Auswirkung, da nicht angestellte Beschäftigte den Konditionen ihres direkten Arbeitgebers unterliegen
Vereinigungsfreiheit	Keine Differenzierung aufgrund des gemeinsamen Rahmens	Geringere wesentliche Auswirkung, da nicht angestellte Beschäftigte den Konditionen ihres direkten Arbeitgebers unterliegen
Tarifverhandlungen	Keine Differenzierung aufgrund des gemeinsamen Rahmens	Geringere wesentliche Auswirkung, da nicht angestellte Beschäftigte den Konditionen ihres direkten Arbeitgebers unterliegen
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Gesundheit und Sicherheit stellen für Beschäftigte in Distributionszentren und im Einzelhandel aufgrund der körperlichen Natur ihrer Arbeit, die sie potenziellen Unfällen oder gefährlichen Stoffen aussetzt, ein größeres Risiko dar. Beschäftigte im Einzelhandel, die in belebten städtischen Gebieten arbeiten, sind außerdem einem höheren Risiko von Gewalt ausgesetzt, da ihre Arbeitsplätze für Kunden frei zugänglich sind.	Für nicht angestellte Beschäftigte gelten die gleichen Arbeitsschutzmaßnahmen wie für Beschäftigte.
Gleichstellung der Geschlechter und Entgeltgleichheit	Keine Differenzierung innerhalb der Arten von Beschäftigten aufgrund der für diese Beschäftigten geltenden gemeinsamen Lohn- und Gehaltsrahmen	Möglicherweise andere Auswirkung, da nicht angestellte Beschäftigte möglicherweise den Bedingungen ihres direkten Arbeitgebers unterliegen

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

SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen auf Beschäftigtengruppen

Wesentliches Thema	Corporate/Einzelhandel/Distributionszentren	Nicht angestellte Beschäftigte
Schulung und Kompetenzentwicklung	Am ausgeprägtesten ist diese Möglichkeit für Beschäftigte in Corporate-Funktionen, da sie in der Regel einen breiteren Zugang zu digitaler Infrastruktur, Online-Schulungen und Schulungen vor Ort haben. Im Einzelhandel hat sich der Zugang zu Weiterbildungsmöglichkeiten durch eine verbesserte Anbindung an Unternehmensplattformen, erweiterte digitale Fortbildungsangebote und neue Präsenzformate insbesondere für das Store Management verbessert. In den Distributionszentren haben wir im Jahr 2025 wichtige Schritte unternommen, um den technischen Zugang zu und die Verfügbarkeit von digitalen Fortbildungsangeboten für unsere Beschäftigten im direkten Kundeneinsatz zu verbessern. Zudem haben wir die Führungskräfteentwicklung in allen Führungsebenen gestärkt.	Möglicherweise andere Auswirkung, da nicht angestellte Beschäftigte den Angeboten zur Schulung- und Kompetenzentwicklung ihres direkten Arbeitgebers unterliegen
Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Höheres Risiko für Beschäftigte in den Distributionszentren und im Einzelhandel aufgrund der physischen Natur ihrer Arbeitsplätze und der physischen Einschränkungen in Einzelhandelsgeschäften und Distributionszentren, was die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen erschwert	Höheres Risiko für nicht angestellte Beschäftigte in den Distributionszentren und im Einzelhandel aufgrund der physischen Natur ihrer Arbeit und der Einschränkungen der Umgebung
Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung	Beschäftigte im Einzelhandel sind aufgrund des direkten Kundenkontakts einem höheren Risiko ausgesetzt, was die Sicherheit am Arbeitsplatz beeinträchtigen kann. Im Gegensatz dazu besteht für Beschäftigte in Corporate-Funktionen und den Distributionszentren kein erhöhtes Risiko, da der Zugang zu ihren Arbeitsplätzen eingeschränkt oder geschlossen ist.	Für nicht angestellte Beschäftigte gelten die gleichen Arbeitsschutzmaßnahmen wie für Beschäftigte.
Vielfalt	Die Vielfalt der Beschäftigten in Distributionszentren und im Einzelhandel wird durch die lokalen Ethnien und demografischen Unterschiede repräsentiert, da sich die Einstellungsverfahren in erster Linie auf die lokale und saisonale Belegschaft konzentrieren und internationale Mobilitätspakete weniger üblich sind. Alle Beschäftigten in den Bereichen Distributionszentren, Einzelhandel und Corporate profitieren von einer positiveren Auswirkung in Bezug auf die Vielfalt.	Ähnlich wie bei Beschäftigten

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

Wesentliches Thema	Corporate/Einzelhandel/Distributionszentren	Unterrepräsentierte Gruppen	Beschäftigte in Krisen-/Konflikt-gebieten
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Gesundheit und Sicherheit sind für Beschäftigte in Distributionszentren und im Einzelhandel aufgrund der körperlichen Natur ihrer Arbeit und der höheren Gefährdung durch potenziell gefährliche Situationen und Materialien ein größeres Anliegen.	n.a.	Potenzielle Bedrohungen von Leib und Leben (nicht arbeitsbezogen) in aktiven militärischen Konfliktgebieten und in Krisengebieten aufgrund von Natur- oder Umweltkatastrophen
Schulung und Kompetenzentwicklung	Mehr Chancen für Beschäftigte in Corporate-Funktionen aufgrund der Art der Arbeit, besserer Zugang zu digitaler Infrastruktur und Online-Schulungsprogrammen sowie lokale Schulungen in der Büroumgebung	Globale Schulungen zu Inklusion und Zugehörigkeit tragen zusammen mit starken Employee Resource Groups (ERGs) dazu bei, ein inklusiveres Arbeitsumfeld zu schaffen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern, insbesondere für unterrepräsentierte Gruppen.	Weniger Chancen zur Durchführung von Schulungen vor Ort
Vielfalt	Höheres Risiko für Beschäftigte in den Distributionszentren und im Einzelhandel aufgrund von Einstellungsverfahren, die sich stärker auf die lokale Belegschaft stützen	Risiko: Das Fehlen von nicht ausgrenzenden und nicht diskriminierenden Praktiken kann sich negativ auf die Karriere und die persönliche Gesundheit der Beschäftigten auswirken. Dies kann auch zu einer geringeren Repräsentation auf verschiedenen Ebenen führen, insbesondere in höheren Positionen. Chance: Maßnahmen ergreifen, die ein inklusives Umfeld und faire Chancen für alle Personen schaffen und Mitarbeitenden ein Gefühl der Zugehörigkeit und Verbundenheit vermitteln.	n.a.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Bei adidas dienen unsere Richtlinien als grundlegender Rahmen, um ethisches Verhalten zu fördern, die Einhaltung von Vorschriften sicherzustellen und ein respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen. Wir verfolgen einen prinzipienbasierten Ansatz und richten unsere Richtlinien an globalen Standards, lokalen Vorschriften sowie den Grundwerten von adidas aus. Als vielfältiges Unternehmen, in dem 180 (2024: 175) Nationalitäten jeden Tag ihre Einzigartigkeit in die Arbeit einbringen, sind wir durch unsere Werte Mut, Verantwortung, Innovation, Teamplay, Integrität und Respekt („Courage, Ownership, Innovation, Teamplay, Integrity, and Respect“) vereint. Diese Werte sind in unseren Richtlinien verankert, die darauf abzielen, die Rechte der Beschäftigten zu schützen, unsere Belegschaft in Bezug auf Integrität und Nichtdiskriminierung zu schulen und die notwendigen Rahmenbedingungen für ein sicheres, motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Jede Richtlinie ist so gestaltet, dass sie klar, zugänglich und umsetzbar ist – formuliert in einer Weise, die das Verständnis über verschiedene Funktionen und Regionen hinweg fördert und eine einheitliche Anwendung ermöglicht, während sie gleichzeitig kontextbezogene Relevanz zulässt.

S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder-berücksichtigung	Verfügbarkeit
Betriebsvereinbarungen über die Flexibilität bei der Wahl des Arbeitsorts (A)	Ermöglichen mobiles Arbeiten, im In- und Ausland	Eigene Standorte (Beschäftigte in Corporate-Funktionen weltweit, wo lokal umsetzbar)	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	n.a.	Betriebsrat	Verfügbar für alle Beschäftigten
Vergütungsstrategie und Vergütungsrichtlinie (A)	Beschreibt die Elemente der Gesamtvergütung der Beschäftigten, stellt eine einheitliche Anwendung innerhalb von adidas sicher und definiert die entsprechenden Überwachungsmaßnahmen	Eigene Standorte	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	n.a.	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Globale Schulungsrichtlinie (A, G)	Beschreibt den Ansatz von adidas zu Schulungen sowie die Erwartung an die Beschäftigten, alle verpflichtenden Schulungen zu absolvieren. Überwachung über das Learning Management System (LMS)	Eigene Standorte (alle Beschäftigten mit regelmäßigem LMS-Zugriff)	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	n.a.	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Arbeitsschutzrichtlinie (A)	Legt einheitliche und verbindliche globale Mindeststandards für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz für adidas Beschäftigte, Besucher*innen und externe Dienstleister fest; länderspezifische Richtlinienergänzungen diese	Eigene Standorte	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	ISO 45001	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Globale Richtlinie über das integrierte Managementsystem (A)	Legt Standards für adidas Gesellschaften weltweit fest, um die Geschäftstätigkeiten auf sichere, gesunde, energieeffiziente und umweltbewusste Weise zu leiten und die Praktiken kontinuierlich zu verbessern. In Bezug auf die eigene Belegschaft verfügt adidas über ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem, das den ISO-Normen entspricht	Eigene Standorte	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	ISO 14001, ISO 45001 und ISO 50001	n.a.	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite
Fair-Play-Verhaltenskodex (Code of Conduct) (G)	Legt fest, dass alle Beschäftigten und Geschäftspartner ethisch handeln und die Gesetze und Vorschriften der Rechtssysteme einhalten müssen, in denen sie geschäftlich tätig sind, und enthält Leitlinien zu Themen wie Korruptions- und Bestechungsbekämpfung sowie Whistle-blowing. Fördert ein respektvolles, gerechtes und inklusives Arbeitsumfeld	Gesamte Wertschöpfungskette	Vorstand	n.a.	Vorstand, Aufsichtsrat und Betriebsrat der adidas AG	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite

S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/Initiativen von Dritten	Stakeholderberücksichtigung	Verfügbarkeit
Anti-Belästigungs- und Anti-Diskriminierungsrichtlinie (G)	Beschreibt, wie adidas alle Formen von Diskriminierung und Belästigung verhindert, aufdeckt und darauf reagiert. Ergänzt durch den adidas Fair-Play-Verhaltenskodex	Eigene Standorte	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	n.a.	n.a.	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite
Chancengleichheit bei der Beschäftigung (G)	Stellt sicher, dass adidas und seine Unternehmen die lokalen Gesetze einhalten, als gleichberechtigte Arbeitgeber auftreten und Einstellungsentscheidungen auf der Grundlage von Verdiensten treffen. Verboten Diskriminierung aufgrund von Ethnie, Hautfarbe, Glauben, Herkunft, Geschlecht, Orientierung, Alter, Abstammung, Behinderung oder anderen Faktoren	Eigene Standorte	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	n.a.	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte (A, G)	Definiert unsere Verpflichtung zu Menschenrechten und Umweltschutz sowie die Maßnahmen, die wir zur Erfüllung unserer Sorgfaltspflicht im Bereich Menschenrechte und Umwelt (Human Rights & Environmental Due Diligence, HREDD) umsetzen	Eigene Standorte, vorgelagert (einschließlich Zulieferer, Lizenznehmer, Sub-Auftragnehmer)	Vorstand und CHRO	UN-Leitprinzipien, OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, Internationale Menschenrechtscharta, Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation	Direkte Absprache mit Stakeholdern	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite; direkt mit Zulieferern geteilt

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

A – Arbeitsbedingungen

G – Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Unser Menschenrechtsansatz

adidas hat sich zur Achtung der Menschenrechte in Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte verpflichtet. Wir stützen uns zudem auf die ‚Leitsätze für multinationale Unternehmen‘ der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Die Verpflichtung von adidas umfasst alle international anerkannten Menschenrechte, einschließlich derjenigen, die in den folgenden Richtlinien enthalten sind:

- die Internationale Menschenrechtscharta (International Bill of Human Rights), bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte; und
- die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Dazu gehören die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen und das Recht auf Schutz vor Zwangsarbeit, Kinderarbeit und Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

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

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

Unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte wird durch einen kontinuierlichen Due-Diligence-Prozess unterstützt, mit dem wir die Risiken im Zusammenhang mit negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte identifizieren, angehen, auswerten und kommunizieren. Unsere Prozesse zur Sorgfaltspflicht im Bereich Menschenrechte und Umwelt (Human Rights & Environmental Due Diligence – HREDD) stehen auch im Einklang mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Wir verpflichten uns, Maßnahmen zur Prävention, Milderung und Abhilfe von bzw. bei Menschenrechtsverletzungen, die wir verursacht oder zu denen wir beigetragen haben, zu ergreifen oder uns daran zu beteiligen, und werden uns bemühen, Maßnahmen zur Milderung und Abhilfe von bzw. bei negativen Auswirkungen, die durch unsere Geschäftsbeziehungen entstehen, zu ergreifen oder uns daran zu beteiligen. Darüber hinaus wird unsere Verpflichtung durch wichtige Richtlinien unterstützt, darunter die adidas Workplace Standards – unser Verhaltenskodex für die Beschaffungskette, der unsere Erwartungen in Bezug auf Menschenrechte und Beschäftigungsstandards darlegt, einschließlich jener zu Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung, Löhne, Sozialleistungen und Vergütung, Arbeitszeiten, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten sowie Umweltpraktiken. Weitere Einzelheiten sind unter S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu finden.

► SIEHE ESRS S2-1 – KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT ARBEITSKRÄFTEN IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

In Bezug auf Menschenrechtsfragen arbeitet adidas sowohl direkt als auch über Betriebsräte mit seinen Mitarbeitenden zusammen. Weitere Informationen dazu, wie wir unsere Mitarbeitenden einbinden und ihnen offene Kommunikations- und Beschwerdekanäle bereitstellen, sind in den folgenden Abschnitten dieses Kapitels zu finden:

- SIEHE ESRS S1-2 – VERFAHREN ZUR EINBEZIEHUNG EIGENER ARBEITSKRÄFTE UND VON ARBEITNEHMERVERTRETERN IN BEZUG AUF AUSWIRKUNGEN
- SIEHE ESRS S1-3 – VERFAHREN ZUR BEHEBUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE EIGENE ARBEITSKRÄFTE BEDENKEN ÄUSSERN KÖNNEN

Wie oben erwähnt, umfasst die Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte von adidas den Schutz der eigenen Belegschaft vor Menschenhandel, Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie Kinderarbeit. Weitere Einzelheiten dazu, wie wir diese Themen angehen, einschließlich Maßnahmen zur Bereitstellung und/oder Ermöglichung von Abhilfe bei Menschenrechtsverletzungen, sind in diesem Kapitel zu finden.

- SIEHE ESRS S1-3 – VERFAHREN ZUR BEHEBUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE EIGENE ARBEITSKRÄFTE BEDENKEN ÄUSSERN KÖNNEN

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

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

Zudem beziehen wir das Feedback von Arbeitnehmervertreter*innen und Betriebsräten in unseren Managementansatz und unsere Managementpraktiken ein. Diese Zusammenarbeit stellt sicher, dass die

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

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

Allgemeine Einbeziehung der eigenen Belegschaft

Allen Beschäftigten und Teams bei adidas steht es frei, Angelegenheiten oder wesentliche Auswirkungen zu besprechen und Maßnahmen zu ergreifen, um Problembereiche über die entsprechenden Kommunikationskanäle anzugehen. Wir haben folgende Methoden zur Einbeziehung unserer Beschäftigten eingeführt, neue Perspektiven auf Themen zu erhalten, die für sie wichtig sind, und gleichzeitig ein Umfeld des Respekts zu fördern. Alle Maßnahmen werden von der HR-Funktion und letztlich vom Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture verantwortet. Ausgenommen hiervon sind Townhall-Meetings, die vom CEO geleitet werden. Die Ressourcen im Zusammenhang mit den verschiedenen Einbeziehungsmaßnahmen werden nicht zentral gemessen.

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

Allgemeine Einbeziehung der eigenen Belegschaft

Kanal	Beschreibung	Teilnehmende	Häufigkeit
HR Business Partner (HRBPs)	HRBPs sind eine wichtige globale und lokale Anlaufstelle für Beschäftigte und gewährleisten eine offene und zugängliche Kommunikation. Sie stehen in direktem Kontakt mit den Beschäftigten, um deren Perspektiven zu verstehen und auf ihre Anliegen einzugehen. Sie liefern Erkenntnisse, die als Grundlage für Entscheidungen bei adidas dienen. Durch regelmäßige Interaktionen und Initiativen zur Mitarbeiterbindung setzen HRBPs lokale Maßnahmen auf der Grundlage von Feedback um, integrieren die Ansichten der Beschäftigten in die Strategie und fördern Vertrauen und Zusammenarbeit.	Alle Beschäftigten (Einbeziehung auf lokaler Ebene)	Laufend
Umfrage zur Bewerbererfahrung	Mithilfe dieser Umfrage wird die globale Bewerbererfahrung bei adidas bewertet, indem Feedback zu Bewerbungen, Bewerbungsgesprächen, Stellenangeboten und Vertragsunterzeichnungen gesammelt werden. Die Ergebnisse werden zentral vom People-Intelligence-Team und auf Marktebene von den Talent-Acquisition-Teams analysiert. Sie stehen auch den Personalvermittlern zur Verfügung, die sie nutzen können, um sich auf der Grundlage des erhaltenen Feedbacks individuell weiterzuentwickeln.	Alle Bewerber*innen, die ein Bewerbungsgespräch bei adidas geführt haben	Laufend
Umfrage zur Erfahrung von Personalverantwortlichen	In dieser Umfrage werden, ähnlich wie bei der Umfrage zur Bewerbererfahrung, Rückmeldungen zum Einstellungsprozess gesammelt – jedoch aus der Perspektive der Personalverantwortlichen. Dabei werden Erkenntnisse über die Zusammenarbeit mit den Talent-Acquisition-Teams sowie über die Qualität der Bewerber*innen gewonnen.	Alle Personalverantwortlichen bei adidas	Laufend
Austrittsbefragung	Die Austrittsbefragung erfasst die wichtigsten Gründe für das Ausscheiden, Zukunftspläne und die Absicht zur Rückkehr und hilft adidas dabei, die Mitarbeiterbindung zu verbessern. Die Erkenntnisse werden vierteljährlich mit dem HR-Senior-Leadership-Team geteilt, lokale Maßnahmen werden von den HRBPs vorangetrieben.	Corporate Mitarbeiter*innen	Laufend
Mitarbeiterbefragung	Bei der Mitarbeiterbefragung (Employee Listening Survey – ELS) handelt es sich um eine teamorientierte Umfrage, mit der Feedback zu Themen einholt wird, auf die Führungskräfte und Teams direkten Einfluss haben. Lokale Vorgesetzte sind dafür verantwortlich, auf der Grundlage der Ergebnisse Maßnahmen zu ergreifen. Dabei werden sie durch maßgeschneiderte Handlungsleitfäden, Schulungen und Ressourcen unterstützt. Die Ergebnisse der Umfrage sowie die daraus resultierenden Maßnahmenpläne werden dem Vorstand vorgelegt. Um die Wirksamkeit zu messen, analysieren wir individuelle Maßnahmenpläne, um Trends zu erkennen und gezielte Unterstützung für Bereiche mit hoher Wirkung zu entwickeln. Darüber hinaus führen wir regelmäßige Gespräche mit HR und anderen Unternehmensfunktionen, um Lücken aufzudecken und die Mitarbeiterbefragung kontinuierlich zu verbessern.	Alle Beschäftigten	Jährlich
Townhall-Meetings	Bei Townhall-Meetings werden globale Geschäftsentwicklungen und mitarbeiterbezogene Neuigkeiten bekannt gegeben. Beschäftigte haben die Möglichkeit, ihre Fragen persönlich oder anonym online an die Vorstandsmitglieder zu richten. Die Antworten erfolgen während oder nach der Veranstaltung. Alle Beschäftigten von adidas werden per E-Mail zur Veranstaltung eingeladen. Mitarbeitende in Distributionszentren ohne E-Mail-Zugang erhalten einen Link für den Livestream. Die Beiträge der Mitarbeitenden fließen in Entscheidungen zu Kommunikation, Richtlinien, Prioritäten und Maßnahmen der Führungsebene ein.	adidas Vorstand und gesamte Belegschaft von adidas, ohne externe Beschäftigte	Vierteljährlich
Employee Resource Groups (ERG)	ERGs stehen allen Beschäftigten offen und sind freiwillig geführte globale und lokale Netzwerke, die Beschäftigten mit unterschiedlichen Hintergründen und Perspektiven ein Umfeld der Zugehörigkeit und Gemeinsamkeit bieten. Es gibt weltweit über 30 ERGs sowie Diversity-Ambassador-Teams, die sich auf verschiedene Aspekte der Vielfalt konzentrieren, darunter ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Women in der Technik, LGBTQIA+, erfahrene Generation, Religion, Behinderung oder Pflegekräfte am Arbeitsplatz. Das verantwortliche HR-Team unterstützt ERGs, arbeitet mit ihnen zusammen und sammelt Feedback durch vierteljährliche Touchpoints, globale Aktivierungen und marktorientierte Gespräche.	Alle Beschäftigten – die Teilnahme ist freiwillig	Laufend
Betriebsrat	adidas unterhält Betriebsräte auf lokaler, nationaler und europäischer Ebene, um ein regelmäßiges Mitarbeiterengagement sicherzustellen. Die Anliegen der Mitarbeitenden werden über diese Gremien kommuniziert und fließen in organisatorische Entscheidungen ein. Eine strukturierte Zusammenarbeit wird vom Labor-Relations-Team und HR-Employee-Relations-Team unterstützt, die als rechtliche Schnittstelle fungieren, zu Mitbestimmungsrechten beraten und Betriebsvereinbarungen verwalten. Darüber hinaus arbeiten die Teams daran, die Prozesse und Beziehungen zu allen Betriebsräten zu stärken.	Alle Beschäftigten haben die Möglichkeit, sich mit Anliegen oder Anregungen an den Betriebsrat zu wenden.	Laufend; in Deutschland findet jährlich eine Vollversammlung statt.

Verantwortung für die Einbeziehung der eigenen Beschäftigten durch Arbeitnehmervertreter

In Deutschland sind die höchsten verantwortlichen Positionen bei adidas, die die operative Verantwortung für die Einbeziehung der Beschäftigten tragen und sicherstellen, dass die Ergebnisse in unsere Strategie einfließen, das Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture, HR Employee Relations und der Head of Labor Relations.

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

An den anderen Standorten ist die Arbeitnehmervertretung lokal strukturiert. Die höchste verantwortliche Position hängt von der Größe des Standorts in Hinblick auf die Anzahl der Beschäftigten ab.

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

- **Aufsichtsrat:** Arbeitnehmer-, Betriebsrats- und Gewerkschaftsvertreter*innen sind Teil unseres Aufsichtsrats.
- **Vorstand:** Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture, Vertretung der Beschäftigten und ihrer Bedürfnisse.

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

Bei adidas setzen wir uns mit Nachdruck dafür ein, unsere Belegschaft zu unterstützen und potenzielle negative Auswirkungen, denen sie ausgesetzt sein könnte, anzugehen. Wir verfügen über ein solides System von Kommunikationskanälen, über die Beschäftigte sicher und vertraulich ihre Bedenken äußern können. Damit bekräftigen wir unser Bekenntnis zu Transparenz, Verantwortlichkeit und kontinuierlicher Verbesserung.

Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann

adidas bietet seinen Beschäftigten verschiedene Kanäle, über die sie Bedenken äußern können. Diese Mechanismen wurden von adidas selbst eingerichtet (sofern nicht anders angegeben) und stehen allen Beschäftigten unabhängig von ihrer Position oder ihrem Standort zur Verfügung. Die Beschäftigten werden beim Onboarding über diese Kanäle zur Meldung von Bedenken informiert und können diese über den SharePoint des Unternehmens und unsere Unternehmenswebsite aufrufen.

Bedenken hinsichtlich wesentlicher Auswirkungen können über verschiedene interne Stellen vorgebracht werden, darunter über einen Vorgesetzten des Mitarbeitenden, einen HRBP, das HR-Employee-Relations-Team oder das Compliance-Team. In Regionen, in denen dies gesetzlich vorgeschrieben ist, stehen den Mitarbeitenden auch Betriebsräte zur Unterstützung zur Verfügung. Darüber hinaus bieten die Fair-Play-Hotline und das Fair-Play-Webformular eine sichere und anonyme Möglichkeit, Bedenken zu melden.

Fair-Play-Hotline und Webformular

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

adidas bewertet die Wirksamkeit der Fair-Play-Hotline und des Webformulars anhand von Kennzahlen wie Nutzungshäufigkeit, Art der Meldungen und Bearbeitungszeiten. Um sicherzustellen, dass unsere Belegschaft diese Prozesse als Möglichkeit zur Meldung und Bearbeitung von Bedenken kennt und ihnen vertraut, veröffentlicht adidas jedes Jahr Statistiken zum Fair Play. Dieser Ansatz gibt den Mitarbeitenden die Gewissheit, dass ihre Äußerungen stets ernst genommen und mit entsprechenden Maßnahmen verfolgt werden.

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

Des Weiteren gibt es eine Richtlinie zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen. Sie soll Personen schützen, die Bedenken äußern. In unserem Fair-Play-Verhaltenskodex ist eindeutig festgelegt, dass Beschäftigte von adidas, die einen begründeten Verdacht auf einen tatsächlichen oder potenziellen Verstoß gegen die Richtlinien melden, vor jeder Form von Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind, unabhängig davon, ob sich der Verdacht als begründet erweist. Umgekehrt können Beschäftigte, die gegen Kolleg*innen, die einen mutmaßlichen Verstoß gemeldet haben oder zu melden beabsichtigen, Vergeltungsmaßnahmen ergreifen oder zu ergreifen versuchen – auch durch Druck oder Drohungen, damit die Meldung unterbleibt, – mit Disziplinarmaßnahmen rechnen. Beschäftigte, die eine Meldung in böswilliger Absicht eingereicht haben, können ebenfalls disziplinarisch belangt werden.

Allgemeiner Ansatz für die Bereitstellung von oder den Beitrag zu Abhilfemaßnahmen

Wir setzen verschiedene Instrumente ein, um negative Auswirkungen auf unsere Belegschaft, z.B. Belästigung, Diskriminierung und Vergeltungsmaßnahmen, zu beseitigen. Diese Instrumente, wie Mediation, Intervention und formelle Untersuchungen, werden sorgfältig eingesetzt, um faire und effektive Ergebnisse zu gewährleisten. Alle HRBPs weltweit erhalten eine umfassende Schulung zum Einsatz dieser Instrumente. Es liegt in der Verantwortung des HR-Employee-Relations-Teams und des zuständigen HRBP, sicherzustellen, dass alle Probleme unter Verwendung der für die jeweilige Situation am besten geeigneten Instrumente und Vorgehensweisen effektiv angegangen und gelöst werden.

Sobald ein Problem über die Fair-Play-Plattform gemeldet wurde, wird es im Case Management System (CMS) dokumentiert und verwaltet. Das CMS dient als zentraler Speicherort für alle relevanten Falldokumente und ermöglicht so eine konsistente Nachverfolgung und Überwachung. Durch die Überwachung einzelner Fälle kann adidas Muster erkennen und neu auftretende Probleme proaktiv angehen. Das CMS wurde im Dezember 2023 eingeführt und unterstützt seit 2024 die Datenerfassung, wodurch die Berichtsfunktionen weiter verbessert und umsetzbare Erkenntnisse gewonnen werden können.

CMS-Untersuchungsprozess

- **Aufnahme:** Nach der Meldung einer Anschuldigung wird ein Untersuchungsplan erstellt, um den Umfang der Untersuchung festzulegen und die einzelnen Schritte zu skizzieren. In der Anfangsphase findet ein Aufnahmegespräch mit der meldenden Person statt, um relevante Informationen zu sammeln und die Art der Anschuldigung besser zu verstehen.
- **Untersuchung**
- **Ergebnis:** Der Untersuchungsbericht enthält eine Schlussfolgerung, ob die Anschuldigung bestätigt wurde oder nicht, sowie eine klare Empfehlung für Maßnahmen. Diese werden dann vom Geschäftsbereich umgesetzt.
- **Dokumentation**
- **Nachverfolgung:** Im Rahmen des Bearbeitungsprozesses werden die meldende Person und relevante Zeug*innen bei Bedarf kontaktiert, um das Ergebnis der Untersuchung zu bestätigen. Der Umfang der weitergegebenen Informationen über die ergriffenen Maßnahmen hängt von verschiedenen Faktoren ab, darunter die Art des Falls, die vorgebrachten Bedenken, die umgesetzten Maßnahmen und der geltende Rechtsrahmen.

Wie zuvor erwähnt, umfasst unser Ansatz zur Behebung negativer Auswirkungen auch die Zusammenarbeit mit ERGs und Betriebsräten. Dazu gehört auch die regelmäßige Einbindung durch spezielle Meetings, um sicherzustellen, dass die Anliegen der Beschäftigten gehört, verstanden und angemessen angegangen werden. In Deutschland werden Beschwerdefälle von Beschäftigten, die dem Zentralbetriebsrat zur Kenntnis gebracht werden, zur weiteren Bearbeitung an den HR Relations Lead, HR Employee Relations

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

oder einen zuständigen HRBP weitergeleitet. Für bestimmte Themen, wie z.B. Eskalationsprozesse bei der Leistungsbeurteilung oder das ‚Off Campus‘-Arbeiten, legen Betriebsvereinbarungen den Konfliktlösungsprozess und die Verfahren detailliert fest. Wir bemühen uns, diese Prozesse kontinuierlich zu verbessern, indem wir unsere Richtlinien und Verfahren regelmäßig überprüfen und dabei auch das Feedback von Beschäftigten und betroffenen Parteien einbeziehen.

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

adidas hat sich dem Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit unserer Belegschaft verpflichtet und investiert viel Zeit und erhebliche Ressourcen in diese Bemühungen. Dazu gehören spezielle funktionale Kompetenzzentren (Centers of Excellence) und ein globales HRBP-Netzwerk über alle Standorte hinweg, um die Umsetzung und Durchführung von Maßnahmen zu unterstützen. Zu den funktionalen Teams von HR, die direkt zur Entwicklung von Maßnahmen beitragen, gehören HR Compensation und HR Rewards, HR Labor Relations and Employee Relations, HR Transformation & Solutions, HSEE (Health & Safety, Environment, and Energy) sowie HR Talent. Diese werden zusätzlich von anderen Funktionen unterstützt.

Arbeitsbedingungen

Sichere Beschäftigung

adidas fördert sichere Arbeitsplätze, indem es den Anteil befristeter Verträge gering hält und die interne Mobilität von Mitarbeitenden, die von organisatorischen Veränderungen betroffen sind, priorisiert. Bei Unternehmensumwandlungen, Umstrukturierungen oder anderen strukturellen Veränderungen bemühen wir uns, Arbeitsplätze zu sichern, indem wir betroffenen Beschäftigten alternative interne Beschäftigungsmöglichkeiten anbieten, die ihren vorhandenen oder übertragbaren Fähigkeiten entsprechen.

Arbeitszeit

adidas bietet flexible Arbeitsmodelle und fördert Führungskompetenzen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen, sowie familienorientierte Dienstleistungen. adidas bietet sowohl Teilzeit- als auch Vollzeitverträge an, wobei die Arbeitszeiten in Übereinstimmung mit den lokalen Gesetzen angepasst werden. Für Elternzeit bieten wir flexible Wiedereinstiegsprogramme und eine unbezahlte Elternauszeit („Parental Bonding Leave“) an, sodass frischgebackene Eltern bis zu sechs Monate freinehmen und sich schrittweise wieder in das Arbeitsleben integrieren können. Zusätzlich zu den gesetzlichen Urlaubsansprüchen – wie Jahresurlaub, Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub sowie Elternzeit – bieten wir zusätzliche Freistellungsmöglichkeiten, darunter Sabbaticals und Urlaub zur Pflege naher Familienangehöriger. Um Beschäftigte bei wichtigen Lebensereignissen zu unterstützen, gewähren wir zudem zusätzlichen Urlaub für Anlässe wie Hochzeit, Pflege und Umzug, der auf die lokalen Gesetze und länderspezifischen Bedürfnisse zugeschnitten ist.

Unser Engagement für Flexibilität spiegelt sich in unserem ‚Remote Working‘-Konzept und unserer Richtlinie ‚Working from Elsewhere‘ wider, die sich auf das Arbeiten von anderen Orten aus beziehen. Das ‚Remote Working‘-Konzept ermöglicht es Beschäftigten in Corporate-Funktionen, einen Teil ihrer Arbeitszeit – der individuell von jedem Markt festgelegt wird – von zu Hause aus zu arbeiten und gibt ihnen gleichzeitig die Flexibilität, ihre täglichen Arbeitszeiten selbständig zu gestalten. Darüber hinaus ermöglicht das ‚Working from Elsewhere‘-Konzept Beschäftigten in Corporate-Funktionen, bis zu zehn Tage im Jahr von einem anderen Ort als ihrem Bürostandort zu arbeiten.

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

Um eine kontinuierliche Verbesserung und Rechenschaftspflicht bei adidas zu gewährleisten, überprüfen wir regelmäßig die wichtigsten Kennzahlen von HR wie Mitarbeiterfluktuation, Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Verträgen und Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit und andere. Diese Indikatoren werden von Führungskräften der oberen Führungsebene überprüft und durch gezielte Analysen ergänzt, um strategische Entscheidungen zu unterstützen.

Angemessene Entlohnung und Vergütungsansatz

Unsere Global-Rewards-Vergütungsprogramme sind so konzipiert, dass alle Beschäftigten für die von ihnen ausgeübte Tätigkeit eine wettbewerbsfähige Vergütung erhalten. Unser Ansatz zum Vergütungsmanagement umfasst verschiedene Elemente, die dazu beitragen, Folgendes sicherzustellen:

- Allen Beschäftigten wird auf Grundlage ihres Stellenprofils eine Jobkategorie zugewiesen, um sicherzustellen, dass wir Stellen auf einer vergleichbaren Basis evaluieren können.
- Jeder Jobkategorie wird auf Grundlage externer Marktdaten eine Gehaltsbandbreite zugewiesen.
- Die Vergütung der Beschäftigten richtet sich nach der jeweiligen Position und der damit verbundenen Gehaltsbandbreite, unabhängig vom Geschlecht oder anderen Diversitätskriterien.
- Bei der Einstellung von Mitarbeitenden oder bei Positionswechseln, z.B. durch Wechsel auf gleicher Ebene, Beförderungen oder Herabstufungen, werden die individuellen Gehälter auf Grundlage der den Positionen zugewiesenen Gehaltsbandbreiten festgelegt, wobei die für die Position relevante Erfahrung des Mitarbeitenden berücksichtigt wird.
- Diese Kriterien werden auch bei den jährlichen Gehaltsüberprüfungen angewendet, um Einheitlichkeit und Fairness zu gewährleisten.

Wir verfolgen die Auswirkungen unseres Vergütungsmanagementansatzes, insbesondere der Gehaltsüberprüfungen, mithilfe von Management-Reporting-Tools. Diese überwachen die Positionierung der Mitarbeitenden innerhalb der Gehaltsbandbreiten, die Budgetzuweisungen und gegebenenfalls die für die Entgeltgleichheit erforderlichen Investitionen. Zudem enthalten sie eine jährliche Momentaufnahme der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede. Wir arbeiten eng mit den zuständigen gesetzlichen Vertretungs- bzw. Mitarbeitervertretungsorganen zusammen, um die allgemeine Lohnpositionierung zu analysieren.

Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Existenz von Betriebsräten und die Rechte von Arbeitskräften auf Information, Konsultation und Beteiligung
adidas verpflichtet sich zu einem offenen und konstruktiven Dialog mit den Beschäftigten und ihren Vertretern. Das Unternehmen respektiert uneingeschränkt das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungsfreiheit und auf Beitritt zu repräsentativen Organisationen. Sofern anerkannt, können diese Organisationen Tarifverhandlungen führen. In Deutschland wird die Mitbestimmung der Mitarbeitenden durch etablierte Betriebsräte und formalisierte Rechte auf Information, Konsultation und Beteiligung an Entscheidungsprozessen weiter unterstützt. Darüber hinaus ist die Absprache mit den Betriebsräten bereits Teil unserer Entscheidungsprozesse, was dazu beiträgt, erforderliche Maßnahmen zu identifizieren und zu gestalten.

Tarifverhandlungen

Wir verpflichten uns zu einem offenen und konstruktiven Dialog mit allen bei adidas beschäftigten Mitarbeitenden sowie gegebenenfalls mit deren Vertretern. Unsere Beschäftigten können sich frei Organisationen anschließen, die sie gemäß dem Koalitionsrecht vertreten. Diese Organisationen können, sofern sie als angemessener Vertreter anerkannt sind, Tarifverhandlungen in Übereinstimmung mit dem geltenden Recht führen. Mitarbeitende, die als Vertreter auftreten, werden in keiner Weise benachteiligt.

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

oder bevorzugt. An Standorten, an denen die Mitarbeitenden beschlossen haben, keine Vertreter zu benennen, fördern wir eine direkte und offene Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Management.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Für Elternzeit und Wiedereinstieg bieten wir spezielle Programme, im Rahmen derer wir die Beschäftigten frühzeitig beraten und ihnen die verschiedenen Möglichkeiten des Wiedereinstiegs vorstellen, inklusive flexibler Arbeitszeiten und -orte. In Deutschland haben Beschäftigte, die aus der Elternzeit zurückkehren, Anspruch auf Wiedereinsetzung in ihre ursprüngliche Position, die während ihrer Abwesenheit nur vertretungsweise besetzt wird. Existiert die ursprüngliche Position nicht mehr, wird den Mitarbeiter*innen eine gleichwertige Position garantiert. In den USA ergänzt adidas den regulären bezahlten Mutterschaftsurlaub (bis zu acht Wochen bei 70 % des Gehalts) um eine bezahlte Elternzeit von 14 Wochen bei 100 % des Gehalts für sowohl gebärende als auch nicht gebärende Eltern. Darüber hinaus ermöglicht unsere Elternzeitregelung, innerhalb der ersten zwölf Monate nach der Geburt bzw. Aufnahme eines Kindes bis zu sechs Monate lang von der Arbeit freizunehmen. In Lateinamerika wird von adidas eine erweiterte Elternzeitregelung angeboten. Diese sieht für Mütter 24 Wochen bezahlte Elternzeit und für Väter oder Partner*innen 20 Tage bezahlten Elternurlaub vor. Müttern wird zudem die Möglichkeit gegeben, ihre Arbeitszeit einen Monat vor und nach dem Mutterschaftsurlaub zu reduzieren. Diese Leistung gilt für gleichgeschlechtliche Paare sowie für trans- und nicht-binäre Personen, die eine Erklärung unterzeichnen, dass sie die primäre Betreuungsperson des Kindes sind. Dieses Modell kommt auch heterosexuellen Beschäftigten zugute, die durch Adoption Eltern werden.

Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Bei adidas betrachten wir körperliches, geistiges und soziales Wohlbefinden als entscheidende Faktoren für nachhaltige Leistung. Unser ganzheitlicher Ansatz konzentriert sich auf Vorbeugung, Bewusstseinsbildung und Unterstützung. Wir bieten inklusive Programme, die auf die vielfältigen Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden zugeschnitten sind.

- Um die Risiken arbeitsbedingter Verletzungen zu vermeiden, führt adidas mindestens alle zwei Jahre oder bei Änderungen oder nach einem Vorfall Risikobewertungen für alle Unternehmensstandorte (Büros, Distributionszentren und eigene Einzelhandelsgeschäfte) durch. Ebenso werden Risikobewertungen für Gebäude und Maschinen vor der Eröffnung eines Standorts durchgeführt.
- Arbeitssicherheitsunterweisungen werden regelmäßig durchgeführt. Sie behandeln Themen wie die Einhaltung von Arbeitsschutzmaßnahmen, Gefahrenerkennung, Reaktion auf Vorfälle und allgemeines Wohlbefinden. Zu unseren Initiativen im Bereich mentaler Gesundheit gehören psychosoziale Risikobewertungen und ein Mental-Health-Kompass – eine zentrale Ressource mit kuratierten Inhalten, Workshops und Tools für Selbstfürsorge, Teamunterstützung und Führungsbewusstsein.
- In Hinblick auf die Behebung bestehender tatsächlicher Auswirkungen auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden alle Unfälle im Unternehmen und im Einzelhandel untersucht und die Ergebnisse weltweit an die relevanten Stakeholder weitergegeben. Darüber hinaus werden Lösungsvorschläge gemäß dem adidas H&S Manual unterbreitet, um eine Wiederholung von Unfällen zu verhindern.
- adidas bietet Versicherungsschutz für arbeitsbedingte Verletzungen und Erkrankungen, der u.a. eine Arbeitsunfallversicherung und andere medizinische Unterstützung umfassen kann. Diese Angebote sind weltweit, regional oder lokal verfügbar und können je nach den spezifischen Marktanforderungen und Vorschriften gesetzlich vorgeschrieben oder ergänzend sein.
- Zur Förderung eines gesunden Lebensstils und des geistigen Wohlbefindens stellt adidas ein breites Spektrum an sportlichen Aktivitäten und Veranstaltungen sowie Einrichtungen bereit, darunter unternehmenseigene Fitness-Studios an zahlreichen Standorten weltweit. Die Bürogebäude sind mit

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

Spinden und Duschen ausgestattet, damit unsere Mitarbeitenden Sport in ihren Alltag integrieren können. Als Reaktion auf die Anforderungen des hybriden Arbeitens bieten wir sowohl lokale als auch virtuelle Programme an, die Teamarbeit und Wohlbefinden fördern. Beispiele hierfür sind hybride Sportkurse, Beratungen zu medizinischen und psychosozialen Anliegen, Tools zum ‚Digital Detox‘ und Veranstaltungen zum Thema Wohlbefinden.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Unser Ziel ist es, Lohnunterschiede zu identifizieren, zu überwachen und durch konkrete Maßnahmen zu beseitigen. Seit mehreren Jahren analysieren wir regelmäßig unsere Daten zu geschlechtsspezifischen und paritätischen Lohnunterschieden.

Unsere Global-Rewards-Vergütungsprogramme sind geschlechtsagnostisch und unvoreingenommen. Das wirkt sich positiv auf die Entgeltgleichheit bei adidas aus.

Zusätzlich zur Berichterstattung über Vergütungskennzahlen nach ESRS bereiten wir uns auf die Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie vor. Wir werden diese in Übereinstimmung mit den nationalen Rechtsvorschriften umsetzen, in fortschrittliche Berichterstattungsinstrumente investieren und unsere internen Richtlinien und Verfahren anpassen.

Zur Vorbereitung auf die bevorstehende nationale Gesetzgebung zur EU-Entgelttransparenzrichtlinie planen wir eine Reihe von Maßnahmen oder haben diese bereits umgesetzt:

- europaweite HR-Arbeitsgruppe zur Überwachung nationaler Gesetzgebungen und zum Austausch bewährter Verfahren
- Teilnahme an externen Netzwerken
- Implementierung eines internen Tools zur Berichterstattung zur Messung der in der Richtlinie festgelegten Kennzahlen
- Bewertung interner Daten und Strukturen hinsichtlich ihrer Bereitschaft für die neuen Anforderungen
- gegebenenfalls Anpassung der Prozesse und Verfahren zur Rekrutierung von Talenten

Schulungen und Kompetenzentwicklung

Bei adidas bieten wir eine Vielzahl von Schulungs- und Kompetenzentwicklungsprogrammen an, die formelle und informelle Lernmöglichkeiten kombinieren. Mit unserem breiten Spektrum an fortlaufenden formellen Lerninitiativen wollen wir das kontinuierliche Wachstum unserer Mitarbeitenden unterstützen und unsere Führungskräfte-Pipeline stärken.

- **Entwicklungsprogramme für Führungskräfte:** Wir bieten eine Vielzahl an interaktiven Lernveranstaltungen an, die für Führungskräfte aller Managementebenen in allen Märkten und Funktionsbereichen konzipiert sind, darunter unsere Initiativen ‚People Leader Essentials‘ (PLE), ‚Manager Development Experience‘ (MDE), und ‚Director Development Experience‘ (DDE).
- **adidas Functional Academies:** Um den sich wandelnden Geschäftsanforderungen gerecht zu werden und Qualifikationslücken zu vermeiden, bietet adidas gezielte, funktionale Schulungen an. Die Inhalte werden in Zusammenarbeit mit internen und externen Expert*innen kontinuierlich aktualisiert, um Markttrends und Mitarbeiterbedürfnisse zu berücksichtigen. Durch regelmäßig überprüfte und aktualisierte Schulungsprogramme stellt adidas sicher, dass seine Mitarbeitenden in der Lage sind, in einem sich schnell verändernden Markt zu bestehen und sich anzupassen.
- **‚Global High Potential‘-(,GHIPO‘-)Programm:** Das GHIPO-Programm gibt uns die Möglichkeit, Talente auf globaler Ebene zu identifizieren und zu entwickeln, die bereit dafür sind, ihre Führungsverantwortung zu

erweitern. Es zielt darauf ab, die unternehmerischen Fähigkeiten der Teilnehmer*innen zu stärken, den Beziehungsaufbau zwischen Kolleg*innen zu fördern und ihnen funktions- oder kulturübergreifende Erfahrungen zu vermitteln. Durch kontinuierliche Investitionen in das Wachstum und die Entwicklung der GHIPO-Teilnehmer*innen stärkt adidas den Führungsnachwuchs auf globaler und lokaler Ebene. Diese Investition in die Talententwicklung hilft den Beschäftigten, ihre Leistung und ihre Karrierechancen zu verbessern, was zu einer höheren Loyalität und Bindung an das Unternehmen führt.

- **adidas 360°:** Das Tool umfasst das Einholen von Feedback aus verschiedenen Quellen, darunter Führungskräfte, direkt unterstellte Mitarbeitende und andere Stakeholder, um zu beurteilen, wie das Verhalten der oberen Führungsebene wahrgenommen wird. Es liefert wertvolles und kritisches Feedback, das sowohl für die berufliche Weiterentwicklung als auch das Wachstum des Unternehmens entscheidend ist.

Unsere informellen Initiativen umfassen ein globales Mentoring-Programm und Networking über das adidas Virtual Café. Diese Lernangebote ermöglichen es den Beschäftigten, sich mit anderen, die ähnliche Interessen und Entwicklungsziele haben, zu vernetzen. Teilnehmer*innen an unseren informellen Lernangeboten sagen zu über 90 %, dass sie sich stärker mit den Beschäftigten und der Kultur von adidas verbunden fühlen und dass sie das Programm weiterempfehlen würden.

Unser weltweiter Ansatz zur Förderung von Mitarbeiterleistung, #MYBEST, war weiterhin ein wichtiger Faktor, um die Leistungskultur im Unternehmen voranzutreiben. Im Jahr 2025 haben wir uns zudem darauf konzentriert, Leistungsbeurteilungsgespräche noch konstruktiver zu gestalten, damit unsere Mitarbeitenden klare Leistungserwartungen festlegen, fortlaufendes Feedback geben und erhalten sowie holistische, faktenbasierte und inklusive Beurteilungen vornehmen konnten.

Die Weiterbildungsmöglichkeiten für Mitarbeitende sind auf die strategischen Ziele und die kulturelle Ausrichtung von adidas abgestimmt. Diese wurden durch Analysen des Weiterbildungsbedarfs ermittelt, die von Akademien und Senior-Business-Stakeholdern durchgeführt wurden. Zudem nutzen wir Mitarbeiterbefragungen, um relevante Erkenntnisse zu gewinnen. Wir führen jährlich Interviews durch und legen den Senior Stakeholdern eine Zusammenfassung der Ergebnisse vor, um Prioritäten für Ergänzungen unseres Weiterbildungsportfolios für das jeweilige Jahr festzulegen.

Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen

adidas setzt sich für ein inklusives Arbeitsumfeld ein, in dem alle Mitarbeitenden mit Würde und Respekt behandelt werden. Wir engagieren uns aktiv gegen jegliche Form der Diskriminierung, sei es aufgrund des Geschlechts, des sozioökonomischen Hintergrunds, der Weltanschauung oder anderer persönlicher Merkmale. Zu diesem Zweck hat adidas Schulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für Führungskräfte eingeführt, um ihnen Kompetenzen für eine integrative Führung zu vermitteln. Die Wirkung des Programms ‚Leading with Inclusion‘, das im Jahr 2025 gestartet wurde, spiegelt sich in den folgenden Ergebnissen wider:

- Über 160 (2024: 160) Führungskräfte der höheren Managementebene (S-Level) haben erfolgreich an ‚Inclusion for Transformation‘-Workshops teilgenommen.
- Über 600 (2024: 300) Führungskräfte der mittleren Ebene (M1 und M2) haben zusätzlich Workshops zum Thema ‚Inklusion managen‘ abgeschlossen.
- Um sicherzustellen, dass alle Beschäftigten über die Grundlagen von Inklusion und Zugehörigkeit informiert sind, hat adidas verschiedene Lernressourcen und -tools bereitgestellt, die ein Lernen in Eigenregie ermöglichen.

Unser Executive Council für Inklusion und Zugehörigkeit setzt sich aus einer vielfältigen Gruppe zusammen, unter anderem alle Vorstandsmitglieder sowie Führungskräfte aus den einzelnen Märkten, und setzte seine Arbeit über 2024 hinaus fort, um die Verantwortlichkeit für globale Initiativen zu erhöhen, aufkommende Probleme anzugehen, die sich auf unsere Marke auswirken, und die Umsetzung unserer Strategie für Inklusion und Zugehörigkeit voranzutreiben. Innerhalb ihrer jeweiligen Funktionen und Märkte haben sich die Mitglieder zudem verpflichtet, Lösungen für Herausforderungen im Zusammenhang mit Inklusion und Zugehörigkeit zu finden und funktionsübergreifende und marktbasierte Hindernisse zu identifizieren und zu beseitigen.

adidas hat die Risiken identifiziert, die entstehen, wenn Diversität nicht berücksichtigt wird, darunter Verlust der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt. Wir setzen ein Projekt zur Einstellung von Menschen mit Behinderungen fort, das von HR Talent geleitet wird und sich mit diesen Risiken befasst. Es wird uns ermöglichen, Optionen zu evaluieren, Daten zur Diversität im Zusammenhang mit Behinderung für ein besseres Verständnis von Repräsentation global und lokal zu erheben und zu überwachen, den Anteil von Menschen mit Behinderungen gesetzeskonform zu erhöhen und sicherzustellen, dass Arbeitsplätze für Beschäftigte mit Behinderungen inklusiv sind. Bei der Festlegung von Zielen und der Definition der entsprechenden Maßnahmen berücksichtigen wir externe Benchmarks und Entwicklungen. Mit diesem Projekt tragen wir nicht nur zur Einhaltung der lokalen Gesetzgebung bei, sondern fördern auch das Zugehörigkeitsgefühl der Beschäftigten.

Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

adidas setzt verschiedene Instrumente ein, um negative Auswirkungen auf die Belegschaft im Zusammenhang mit Gewalt, Belästigung, Diskriminierung und Vergeltungsmaßnahmen zu beseitigen. Zu diesen Instrumenten gehören Coaching, Mediation, Intervention und Untersuchung. Jährlich werden weltweit alle HRBPs im Umgang mit diesen Instrumenten geschult. Das HR-Employee-Relations-Team und zuständige HRBPs sind dafür verantwortlich, dass in jeder möglichen Situation das am besten geeignete Konfliktlösungsinstrument eingesetzt wird. Weitere Einzelheiten sind in diesem Kapitel zu finden:

► SIEHE ESRS S1-3 – VERFAHREN ZUR BEHEBUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE EIGENE ARBEITSKRÄFTE BEDENKEN ÄUSSERN KÖNNEN

Um einen sicheren und inklusiven Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten, werden Fälle von Diskriminierung und Belästigung mit den betroffenen Personen nachverfolgt. Diese Nachverfolgung ermöglicht eine proaktive Analyse, die uns dabei hilft, Trends und Bereiche mit Verbesserungspotenzial zu ermitteln.

Vielfalt

adidas hat sich verpflichtet, eine Kultur der Inklusion und Zugehörigkeit zu fördern, um sicherzustellen, dass wir kontinuierlich Spitzentalente aus unseren unterschiedlichen Märkten gewinnen, entwickeln und an uns binden. Durch strukturierte Initiativen wie gezielte Führungsentwicklungsprogramme, Rekrutierungsmaßnahmen und von Mitarbeitenden geleitete Gruppen schaffen wir gleiche Chancen für alle Beschäftigten zur eigenen Entfaltung.

— ‚ElevateHer‘ ist ein einjähriges Programm, um talentierte Frauen mit großem Potenzial zu fördern und ihre Entwicklung zu unterstützen. Es bietet die Möglichkeit, Beziehungen zu Sponsoren aufzubauen, Erfahrungen zu sammeln und Kontakte zu knüpfen, sowie praktische Weiterbildungen, um Fähigkeiten und Selbstvertrauen zu stärken. Wir haben das Programm im Oktober 2024 in allen unseren Märkten gestartet und jede der 82 Teilnehmerinnen mit einer Führungskraft aus der Führungsebene verknüpft. ElevateHer eröffnet neue Möglichkeiten und fördert das Wachstum der Teilnehmerinnen. Im Rahmen des Programms werden die Bindungs- und Entwicklungsraten der Teilnehmerinnen (sowohl vertikal als auch horizontal) im Vergleich zum Rest des Unternehmens verfolgt. Die erste Runde des Programms wurde im Oktober 2025 abgeschlossen. In diesem erfolgreichen Testlauf konnten 20 % der Teilnehmerinnen Wachstum oder einen beruflichen Aufstieg erreichen. Aufgrund dieses starken Ergebnisses wird das Programm im Jahr 2026 fortgesetzt.

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

- Wir haben unsere ERGs im gesamten Unternehmen durch die Entwicklung eines neuen Rahmenwerks und Funktionsmodells weiter unterstützt und ausgebaut. ERGs werden von Beschäftigten mit verschiedensten Hintergründen und Perspektiven organisiert und bieten ihnen ein Umfeld der Zugehörigkeit und Gemeinsamkeit. Wir haben weltweit 34 ERGs sowie ‚Diversity-Ambassador-Teams‘, die sich verschiedenen Aspekten rund um das Thema Vielfalt widmen, darunter ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, LGBTQIA+, erfahrene Beschäftigte, Glaube, Behinderung oder psychische Gesundheit. Die Teilnahme an diesen Gruppen ist freiwillig und steht allen Mitarbeitenden offen.
- Seit 2022 hat sich unser HR-Team dazu verpflichtet, zusätzlich zu allen relevanten lokalen Ereignissen drei ‚kulturelle Momente‘ weltweit zu organisieren. Diese finden rund um folgende globale Ereignisse statt:
 - März: International Women’s History Month
 - Juni: Pride
 - Oktober: Global Week of Inclusion

Diese kulturellen Momente basieren alle auf drei gemeinsamen Komponenten, die unseren globalen Ansatz für Storytelling und Mitarbeiterengagement prägen: Informieren (Updates zu Fortschritten und neuen Initiativen), Inspirieren (Podiumsdiskussionen, Videos, Artikel und immersive Erlebnisse) und Aufklären (Schulungsmaterialien zu Inklusion und Zugehörigkeit für Beschäftigte).

- Lokale Ereignisse variieren je nach Markt und Jahr und umfassen das Mondneujahr, den Asian American and Pacific Islander Heritage Month, den Black History Month (im Vereinigten Königreich, in den Niederlanden und in den USA), den Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie, Juneteenth, den Latin Afro-American, Afro-Caribbean, and Diaspora Women’s Day, Pride Amsterdam, den Hispanic Heritage Month, den Welttag für psychische Gesundheit, den Race Day, den Tag der Erinnerung an die Opfer von Trans*feindlichkeit und den Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen. Darüber hinaus würdigen wir andere kulturelle Ereignisse ad hoc über einen Kanal in unserem internen Social-Media-Tool.

adidas nutzt HR-Managementberichte, um Fortschritte monatlich zu verfolgen. Diese Daten geben Aufschluss über die Erreichung der Ziele und zeigen aufkommende Probleme wie Veränderungen bei dem Anteil von Frauen in Führungspositionen auf. Wir führen zudem umfassende Überprüfungen der Entgeltgleichheit durch, um die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit zu überwachen.

Prozesse, mit denen adidas erforderliche Maßnahmen ermittelt und deren Wirksamkeit verfolgt

adidas überprüft regelmäßig die wichtigsten HR-KPIs, darunter Einstellungserlebnis, Engagement, Frauen in Führungspositionen und Teilnahme an Schulungen, um strategische Maßnahmen zu steuern. Die Führungskräfte der oberen Führungsebene bewerten Leistungstrends und leiten bei Bedarf gezielte Maßnahmen ein.

Die Mitarbeiterbefragung liefert Feedback auf Teamebene zu Bereichen, auf die Führungskräfte direkt Einfluss nehmen können. Auf Basis der Ergebnisse werden lokale Maßnahmenpläne erstellt, die durch maßgeschneiderte Ressourcen unterstützt werden. Durch die Analyse von Maßnahmenplänen und die Durchführung von Interviews identifizieren wir Trends und Lücken. So können Verantwortlichkeit, gezielte Unterstützung und kontinuierliche Verbesserungen ermöglicht werden. Angesichts der aktuellen Veränderungen im Betriebsmodell des Unternehmens wird der Ansatz neu gestaltet, damit die Märkte auf Grundlage der Ergebnisse der jährlichen Mitarbeiterbefragung konkretere Maßnahmen ergreifen können. Der neue Ansatz ermöglicht eine größere Flexibilität und Lokalisierung der Umfrage, der Erkenntnisse und

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

der Maßnahmen. Der neue Ansatz wurde 2025 in zwei Märkten getestet, um zusätzliches Feedback zu sammeln und ihn weiter an die lokalen Bedürfnisse anzupassen, bevor er später im Jahr 2026 weltweit in allen Regionen eingeführt wird.

Unternehmensweite Risikomanagementverfahren unterstützen die Entscheidungsfindung zusätzlich durch halbjährliche Bewertungen von Risiken und Chancen in Bereichen wie Gesundheit und Sicherheit, Vielfalt, Kompetenzentwicklung und Inklusion. Wenn die aktuellen Maßnahmen nicht ausreichen, werden zusätzliche Schritte unternommen. Die Ergebnisse der Überprüfung werden der oberen Führungsebene mitgeteilt und fließen in unsere Wesentlichkeitsanalyse für die Nachhaltigkeitserklärung ein, wodurch das Streben von adidas nach Transparenz, datengestützten Entscheidungen und kontinuierlichem Fortschritt untermauert wird.

► SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT

Wie adidas sicherstellt, dass die eigenen Praktiken keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft haben oder zu solchen beitragen

Die globale Richtlinie zum Datenschutzmanagement verdeutlicht unsere Ambitionen in Bezug auf den Datenschutz: adidas verpflichtet sich, alle relevanten Datenschutzgesetze und -vorschriften einzuhalten und wird aktiv daran arbeiten, Datenschutzlücken zu identifizieren und zu schließen.

Die folgenden international anerkannten Prinzipien zum Datenschutz sind Teil unseres globalen Rahmenwerks zum Datenschutz und werden unter Berücksichtigung der geltenden lokalen Datenschutzgesetze und -vorschriften angewendet:

- **Verantwortlichkeit:** Das globale Rahmenwerk zum Datenschutz gewährleistet die Abstimmung zwischen Geschäftsstrategie und Datenschutzprinzipien und hält fest, wie wir die Datenschutzverpflichtung des Vorstands umsetzen.
- **Rechtmäßigkeit und Fairness:** Wir verpflichten uns zu einer rechtmäßigen, fairen und transparenten Verarbeitung, die gewährleistet, dass die Rechte des Einzelnen wirksam ausgeübt werden können.
- **Zweckbestimmung und Beschränkung:** Wir stellen sicher, dass unsere Datenerhebung und -nutzung auf angemessene und definierte Zwecke beschränkt ist.
- **Datenminimierung:** Die von uns erhobenen personenbezogenen Daten werden auf den Zweck der Erhebung beschränkt. Wir ziehen ggf. eine Pseudonymisierung in Betracht.
- **Nutzung und Offenlegung:** Wir etablieren eine Kultur und Verfahren, die den Datenschutz bei der Nutzung und Weitergabe personenbezogener Daten sowohl innerhalb von adidas als auch mit Dritten respektieren.
- **Sicherheit:** Wir ergreifen angemessene technische und organisatorische Schutzmaßnahmen, um die Integrität, Verfügbarkeit und Vertraulichkeit der von uns gespeicherten und verarbeiteten personenbezogenen Daten zu gewährleisten.
- **Datenmanagement:** Mit unserer Kompetenz im Bereich Datenmanagement stellen wir eine angemessene Datenqualität sicher, vermeiden eine übermäßige Datenspeicherung und ermöglichen die Datenschutzprinzipien aus technischer Sicht.

Jede Tätigkeit, die mit der Verarbeitung personenbezogener Daten verbunden sein könnte oder ist, muss eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchlaufen, um erhebliche Risiken für den Datenschutz bei risikoreichen Verarbeitungstätigkeiten zu ermitteln, Maßnahmen zur Minderung dieser Risiken festzulegen,

weitere Anforderungen an den Datenschutz aufgrund lokaler Gesetze oder Vorschriften zu ermitteln und risikomindernde Maßnahmen und weitere Anforderungen oder Möglichkeiten in umfassende Umsetzungskriterien umzuwandeln, die vom Privacy Action Owner zu genehmigen und umzusetzen sind. Der Global Privacy Officer ist im Falle einer Verletzung des Datenschutzes für die Ergreifung von Maßnahmen verantwortlich.

Kennzahlen und Ziele

S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Arbeitsbedingungen

Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Entwicklung unserer Ziele für die Gesundheit und Sicherheit unserer Belegschaft basiert auf unserem Health and Safety Manual, der ISO 45001-Zertifizierung (Arbeitsschutz-Managementsystem) und den ESRS. Die Zertifizierung nach ISO 45001 wird von der DAkkS (Deutsche Akkreditierungsstelle) ausgestellt und die Einhaltung der Norm von einem externen Prüfer überprüft. Die Ziele für 2025 wurden in funktionsübergreifenden und globalen Arbeitsgruppen unter Einbeziehung mehrerer Stakeholder entwickelt. Innerhalb des Netzwerks für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz und dem globalen HSEE-Team wurden marktübergreifend zusätzliche KPIs formuliert, vereinbart und genehmigt. Jeder Standort erfasst seine eigene Leistung. Wir überwachen diese anhand aktueller Daten und verbessern unsere Erkenntnisse kontinuierlich durch die HSEE-Betriebsdatenstrategie. Das Jahr 2026 markiert den Abschluss unserer Ziele für 2025 und den Start unserer nächsten Fünfjahresziele mit Zielvorgaben für 2030.

► SIEHE ESRS S1-14 – KENNZAHLEN FÜR GESUNDHEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Frauen in Führungspositionen

adidas hat sich verpflichtet, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und die Chancengleichheit am Arbeitsplatz zu fördern. Wir haben ein Konzept erstellt und uns messbare, ehrgeizige Ziele gesetzt, um unsere Ambitionen in Bezug auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu verwirklichen. Wir haben uns verpflichtet, den globalen Anteil von Frauen in Führungspositionen (Director-Ebene und höher) bis 2033 auf ein ausgewogenes Verhältnis von 50 % zu erhöhen, verglichen mit 39,6 % im Basisjahr 2023.

► SIEHE ESRS S1-9 – DIVERSITÄTSKENNZAHLEN

Die Daten zu Frauen in Führungspositionen werden monatlich und vierteljährlich erfasst, um Probleme bei der Nachfolgeplanung frühzeitig zu verstehen. Die Fortschritte bei der Erreichung unserer Ziele werden jährlich während des Women's History Month allen Beschäftigten mitgeteilt und vierteljährlich überprüft, um eine kontinuierliche Überwachung der Chancen und Herausforderungen sicherzustellen. Im Rahmen dieser kontinuierlichen Transparenz und Einbindung wurden im März 2025 alle Beschäftigten über die neuesten Ergebnisse informiert.

Entgeltgleichheit

adidas hat sich das globale Ziel gesetzt, die Verdienstunterschiede unter 5 % zu halten, was durch unsere Vergütungsstrategie unterstützt wird. Basierend auf unserer aktuellen Berechnungsmethode liegen unsere derzeitigen bereinigten Gesamtverdienstunterschiede unter 1 %, und wir streben danach, sie weiter zu verringern. Dieses Ziel verfolgen wir kontinuierlich. Der bereinigte Verdienstunterschied ist ein aggregierter

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

Vergleich auf vergleichbarer Basis, der Beschäftigte im gleichen Land und in der gleichen Gehaltsklasse berücksichtigt.

Die enge Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Funktionen (HR Rewards, HR Talent und HR Business Partner) sowie die Investition in ein spezielles internes Tool zur Berichterstattung werden uns weiterhin dabei helfen, unsere Methoden und Analysen für detailliertere Daten auszubauen, Investitionsbudgets zu kalkulieren und bei Bedarf in Gehaltsanpassungen zu investieren, um bestehende Lücken schließen.

► SIEHE ESRS S1 16 – VERGÜTUNGSKENNZAHLEN

S1-6 – Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens

Gesamtzahl der Beschäftigten nach Personenzahl und Aufschlüsselung nach Geschlecht:

S1-6 – Gesamtzahl der Beschäftigten nach Geschlecht

	Personenzahl	
	2025	2024
Geschlecht		
Männlich	31.302	30.134
Weiblich	33.586	31.880
Sonstige	23	—
Keine Angabe	27	21
Gesamt	64.938	62.035

Gesamtzahl der Beschäftigten nach Personenzahl und Aufschlüsselung nach Geschlecht und beschränkt auf Länder, in denen adidas 50 oder mehr Beschäftigte hat, die mindestens einen Anteil von 10 % der weltweiten Gesamtbelegschaft ausmachen:

S1-6 – Gesamtzahl der Beschäftigten in bestimmten Ländern

Land	Weiblich		Männlich		Sonstige		Keine Angabe	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
China	5.534	5.311	2.340	2.355	—	—	—	—
Deutschland	4.411	4.472	3.948	3.947	2	—	3	4
Vereinigte Staaten von Amerika	5.029	4.775	5.645	5.529	—	—	23	8

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Gesamtzahl der Beschäftigten nach Personenzahl und Aufschlüsselung nach Vertragsart. Darüber hinaus werden weitere Einzelheiten zur Geschlechter- und Länderverteilung bereitgestellt.

S1-6 - Informationen über Beschäftigte nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht

	Weiblich		Männlich		Sonstige		Keine Angaben		Gesamt	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Beschäftigte (Personenzahl)										
Beschäftigte mit unbefristeten Arbeitsverträgen	31.373	30.106	29.139	28.429	22	—	25	20	60.559	58.555
Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen	2.213	1.774	2.163	1.705	1	—	2	1	4.379	3.480
Zahl der Vollzeitkräfte	24.509	23.172	23.950	22.863	21	—	7	10	48.487	46.045
Zahl der Teilzeitkräfte	9.077	8.708	7.352	7.271	2	—	20	11	16.451	15.990
Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden	1.958	2.591	2.212	3.160	3	—	7	3	4.180	5.754
Gesamt	33.586	31.880	31.302	30.134	23	—	27	21	64.938	62.035

S1-6 - Informationen über Beschäftigte nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Region

	Emerging Markets		Europa		China		Japan/ Südkorea		Lateinamerika		Nordamerika		Gesamt	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Beschäftigte (Personenzahl)														
Beschäftigte mit unbefristeten Arbeitsverträgen	12.128	10.855	17.445	17.402	8.993	8.713	3.931	3.906	6.708	5.985	11.354	11.694	60.559	58.555
Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen	1.291	1.412	1.371	1.068	5	5	465	330	334	346	913	319	4.379	3.480
Zahl der Vollzeitkräfte	11.239	10.251	13.230	13.420	8.996	8.690	2.741	2.640	6.105	5.023	6.176	6.021	48.487	46.045
Zahl der Teilzeitkräfte	2.180	2.016	5.586	5.050	2	28	1.655	1.596	937	1.308	6.091	5.992	16.451	15.990
Beschäftigte ohne garantierte Arbeitsstunden	604	778	27	223	—	2	—	0	—	0	3.549	4.751	4.180	5.754
Gesamt	13.419	12.267	18.816	18.470	8.998	8.718	4.396	4.236	7.042	6.331	12.267	12.013	64.938	62.035

Die Zahlen werden in Personenzahl angegeben und aus dem zentralen System extrahiert. Sie spiegeln die tatsächliche Personenzahl zum 31. Dezember 2025 wider.

Unsere Teilzeitarbeitsverträge gelten oft für Mitarbeitende, die aufgrund verschiedener Umstände eine flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeit benötigen. Teilzeitarbeit ist ein wirksames Mittel, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren, wie in unserer Betriebsvereinbarung zur Arbeitsplatzsicherheit dargelegt.

► SIEHE ESRS S1-4 – ERGREIFUNG VON MASSNAHMEN IN BEZUG AUF WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN UND ANSÄTZE ZUM UMGANG MIT WESENTLICHEN RISIKEN UND CHANCEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER EIGENEN BELEGESCHAFT

Mitarbeitende mit Abrufverträgen haben keinen vertraglichen Anspruch auf eine Mindest- oder feste Anzahl von Arbeitsstunden. Zwar wird von ihnen erwartet, dass sie bei Bedarf für die Arbeit zur Verfügung stehen, der Arbeitgeber ist jedoch nicht verpflichtet, ihnen einen festen Arbeitsplan zu bieten. Wie aus der Tabelle hervorgeht, ist diese Art der Beschäftigung bei adidas nicht weit verbreitet. Sie kommt eher in bestimmten Märkten wie Nordamerika und einzelnen Schwellenländern vor, was auf lokale Beschäftigungsgewohnheiten und rechtliche Rahmenbedingungen zurückzuführen ist.

Im Berichtszeitraum haben insgesamt 16.994 (2024: 17.711) Beschäftigte adidas verlassen, was einer Fluktuationsrate von 27,6 % (2024: 30 %) entspricht. Diese Gesamtzahl spiegelt Kündigungen in allen vier Mitarbeitergruppen wider – Corporate, Distributionszentren, Produktion und Einzelhandel.

S1-6 - Kündigungen

	2025	2024
Kündigungen		
Corporate	2.140	2.564
Distributionszentren	1.255	1.384
Produktion	39	59
Einzelhandel	13.560	13.704
Gesamt	16.994	17.711

Die Daten werden am 31. Dezember des jeweiligen Jahres aus dem globalen HR-System des Unternehmens gemeldet. Das Kündigungsdatum ist der letzte Tag des Vertragsverhältnisses. Kündigungen umfassen sowohl freiwillige (vom Mitarbeitenden initiierte) als auch unfreiwillige Kündigungen, einschließlich solcher, die von adidas initiiert wurden oder auf den Tod eines Mitarbeitenden zurückzuführen sind. Die Fluktuation wird für den Berichtszeitraum berechnet, indem die Gesamtzahl der Kündigungen während des Jahres durch die durchschnittliche Personenzahl des Kalenderjahres dividiert wird.

Die folgenden Tabellen bieten einen Überblick über die Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten bei adidas, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Region:

S1-6 - adidas Vollzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Region

	Weiblich		Männlich		Sonstige		Keine Angaben		Gesamt	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Region										
Emerging Markets	4.792	4.299	6.431	5.951	16	—	—	1	11.239	10.251
Europa	6.400	6.455	6.823	6.958	4	—	3	7	13.230	13.420
China	6.125	5.862	2.871	2.828	—	—	—	—	8.996	8.690
Japan/Südkorea	1.238	1.153	1.503	1.487	—	—	—	—	2.741	2.640
Lateinamerika	2.875	2.360	3.229	2.662	1	—	—	1	6.105	5.023
Nordamerika	3.079	3.043	3.093	2.977	—	—	4	1	6.176	6.021
Gesamt (Personenzahl)	24.509	23.172	23.950	22.863	21	—	7	10	48.487	46.045

S1-6 - adidas Teilzeitbeschäftigte nach Geschlecht und Region

	Weiblich		Männlich		Sonstige		Keine Angaben		Gesamt	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Region										
Emerging Markets	1.171	1.069	1.009	947	—	—	—	—	2.180	2.016
Europa	3.647	3.401	1.937	1.648	2	—	—	1	5.586	5.050
China	2	19	—	9	—	—	—	—	2	28
Japan/Südkorea	1.010	1.002	645	594	—	—	—	—	1.655	1.596
Lateinamerika	500	628	437	678	—	—	—	2	937	1.308
Nordamerika	2.747	2.589	3.324	3.395	—	—	20	8	6.091	5.992
Gesamt (Personenzahl)	9.077	8.708	7.352	7.271	2	0	20	11	16.451	15.990

S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

Der Prozentsatz der adidas Mitarbeitenden, die von Tarifverträgen erfasst werden, liegt bei 22 % (2024: 18 %).

Die Daten zur Tarifvertragsabdeckung werden auf Länderebene erhoben. Die Anzahl der Mitarbeitenden, die unter einen Tarifvertrag fallen, wird von dem zuständigen HR Lead der jeweiligen Geschäftseinheit zum Stichtag 30. November 2025 angegeben. Die Liste der adidas Geschäftseinheiten stammt aus dem Supervisory Board Office und wird mit den Daten des Vorjahres abgeglichen, um Genauigkeit und Vollständigkeit sicherzustellen. Die Überwachung dieser Kennzahl erfolgt durch ein HR-Team in der Unternehmenszentrale, das für die globale Abstimmung und Einhaltung sorgt.

Gemäß den Anforderungen der ESRS bedeutet signifikante Anzahl an Beschäftigten in einem spezifischen Land mindestens 50 Mitarbeitende nach Personenzahl, die mindestens 10 % der Gesamtbelegschaft ausmachen.

Tarifverträge im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR)

adidas beschäftigt nur in einem Land innerhalb des EWR eine signifikante Anzahl von Beschäftigten, und zwar in Deutschland. Dementsprechend entspricht die tarifvertragliche Abdeckung dem deutschen Kontext und liegt bei 57,6 % (2024: 53,3 %). Für die restlichen Mitarbeitenden, die unter das deutsche Mitbestimmungsgesetz fallen, gibt es Vereinbarungen mit den lokalen Betriebsräten, um die Vertretung und Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten. Das Recht auf Tarifverhandlungen gilt für alle Fach- und Führungskräfte (P- und M-Level-Positionen). Für leitende Angestellte (S-Level-Positionen) gelten dagegen individuelle vertragliche Vereinbarungen und interne Richtlinien. adidas hat sich entschieden, seine Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband HDS/L mit Wirkung zum September 2025 in eine nicht tarifbindende Mitgliedschaft umzuwandeln. Diese Änderung hatte keine direkten Auswirkungen auf die Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeitenden und beeinträchtigte auch nicht die tarifvertragliche Abdeckung.

Außerhalb Deutschlands richten sich die Verfahren nach den jeweiligen nationalen Rechtsvorschriften, um die lokale Einhaltung der Vorschriften und die Einheitlichkeit der Arbeitnehmervertretung zu gewährleisten.

Tarifverträge außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR)

China und die USA sind Nicht-EWR-Länder mit einer signifikanten Anzahl an adidas Beschäftigten. Beschäftigte von adidas in diesen Ländern sind nicht durch Tarifverträge abgedeckt.

S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung

	Tarifvertragliche Abdeckung Beschäftigte – EWR		Tarifvertragliche Abdeckung Beschäftigte – Nicht-EWR	
	2025	2024	2025	2024
Abdeckungsquote				
0 – 19 %			China, Vereinigte Staaten von Amerika	China, Vereinigte Staaten von Amerika
20 – 39 %				
40 – 59 %	Deutschland	Deutschland		
60 – 79 %				
80 – 100 %				

S1-9 – Diversitätskennzahlen

Im Jahr 2025 haben wir unsere Bemühungen um Inklusion und Zugehörigkeit weiter vorangetrieben. Im Einklang mit unserem globalen Ziel, bis zum 31. Dezember 2033 ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen zu erreichen, haben wir die Pipeline weiblicher Talente für Führungspositionen in allen Märkten weiter gestärkt. So waren zum 31. Dezember 2025 weltweit 40,7 % der Führungspositionen auf Director-Ebene und darüber mit Frauen besetzt. In diesen Positionen waren 1.377 (2024: 1.441) Frauen und 2.004 (2024: 2.097) Männer tätig. Der Anteil an weiblichen leitenden Angestellten (S-Level-Führungskräfte) blieb im Jahr 2025 im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr konstant, was unser anhaltendes Engagement für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den höchsten Führungsebenen widerspiegelt.

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über die Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppe, unterteilt in die Kategorien unter 30 Jahre, 30 – 50 Jahre und über 50 Jahre:

S1-9 – Verteilung der Beschäftigten nach Altersgruppe

Altersgruppe	Prozentsatz	
	2025	2024
<30	43 %	42 %
30-50	51 %	51 %
>50	6 %	6 %
Gesamt	100 %	100 %

Die Methodik entspricht der oben beschriebenen Vorgehensweise hinsichtlich der Merkmale der adidas Belegschaft.

S1-10 – Angemessene Vergütung

Alle Mitarbeitenden von adidas erhalten eine angemessene Vergütung.

Wir haben hauptsächlich Daten aus unseren eigenen HR-Systemen sowie andere zugängliche Datenquellen verwendet.

S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

S1-14 – Kennzahlen und Ziele für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

	Ziel für 2025	2025	2024
Reichweite des Managementsystems für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (intern geprüft und/oder durch Dritte zertifiziert)			
Corporate-Bereich und Distributionszentren (weltweit): eigene Beschäftigte, die unter ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem fallen	100 %	100 %	96 %
Eigene Einzelhandelsgeschäfte (weltweit): eigene Beschäftigte, die unter ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem fallen	n.a.	17 %	10 %
Eigene Einzelhandelsgeschäfte (Europa): eigene Beschäftigte, die unter ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem fallen	100 %	100 %	n.a.
Todesfälle			
Anzahl der Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen	0	0	0
Unfälle			
Anzahl und Rate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen ¹	<2,0 ²	151; 1,45	143; 1,37
Erkrankungen			
Anzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Erkrankungen	0	0	0
Ausfalltage			
Anzahl der Ausfalltage durch arbeitsbedingte Unfälle, Erkrankungen und Todesfälle ²	kontinuierliche Verbesserung	2.474	2.366

¹ Für das Jahr 2024 sind Geschäftsreisen nicht in den Daten enthalten. Arbeitsunfälle in eigenen Einzelhandelsgeschäften wurden erst ab Juni 2024 gemeldet.

² Ziel gilt für LTIR (Lost Time Incident Rate) — Rate der meldepflichtigen Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen.

Erläuternde Hinweise zu unseren Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Reichweite des Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystems:

- Geltungsbereich: Corporate-Gebäude und Distributionszentren, einschließlich Backoffice im Einzelhandel (weltweit) mit einer Fläche von $\geq 4.500 \text{ m}^2$ oder ≥ 50 Beschäftigten; 100 % eigene Einzelhandelsgeschäfte und Showrooms in Europa
- Berechnung für Corporate-Gebäude und Distributionszentren (weltweit) sowie eigene Einzelhandelsgeschäfte/Showrooms weltweit/in Europa: Anzahl der Beschäftigten, die unter das ISO 45001-Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem fallen, dividiert durch die Gesamtzahl der Beschäftigten, multipliziert mit 100

Todesfälle:

- Geltungsbereich: alle Beschäftigten und sonstigen Arbeitskräfte, die an den Standorten des Unternehmens tätig sind

Unfälle:

- Geltungsbereich: alle Beschäftigten
- Berechnung für LTIR: Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen mit einem oder mehreren Ausfalltagen (ohne Unfälle bei Geschäftsreisen, Arbeitswegen, Sport und Veranstaltungen) pro Monat multipliziert mit 1.000.000 Stunden dividiert durch die Gesamtarbeitszeit pro Monat – die Gesamtrate ist der Durchschnitt aller Raten für zwölf Monate

Erkrankungen:

- Geltungsbereich: alle Beschäftigten

Ausfalltage:

- Geltungsbereich: alle Beschäftigten
- Berechnung: Summe der durch Arbeitsunfälle (ohne Unfälle bei Geschäftsreisen, Arbeitswegen, Sport und Veranstaltungen), Krankheit und Todesfälle verursachten Ausfalltage

S1-16 - Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Verdienstunterschiede

Wir verpflichten uns, eine Kultur der Gleichstellung der Geschlechter und des gleichen Verdienstes für gleiche Arbeit zu fördern. Deshalb haben wir die verschiedenen Konzepte, Maßnahmen und Ziele entwickelt und umgesetzt, die in diesem Bericht beschrieben werden. Um unsere Fortschritte zu messen und sicherzustellen, dass wir fundierte Entscheidungen treffen, war es zunächst notwendig, klar definierte Kennzahlen und ein grundlegendes Verständnis der generierten Daten zu entwickeln.

Im Einklang mit unserem Bekenntnis zur Entgeltgleichheit für gleiche Arbeit haben wir zunächst einen sogenannten bereinigten Verdienstunterschied („Equal Pay Gap“) berechnet. Dieser stellt den Verdienst für Mitarbeitende im selben Land und in derselben Gehaltsstufe auf einer vergleichbaren Basis dar. Anschließend haben wir einen gewichteten Durchschnitt auf alle berechneten Verdienstunterschiede angewendet, was zu einem aggregierten bereinigten Verdienstunterschied von unter 1,0 % (2024: < 1,0 %) führt. Dieses Ergebnis unterstreicht unsere Bemühungen um Verdienstgerechtigkeit und unser Engagement, etwaige Ungleichheiten zu beseitigen.

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

Jedoch wird die Berechnungslogik des Verdienstunterschieds nach den ESRS auf der Basis eines geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieds durch die nachstehende Formel ausgedrückt:

$$\frac{(\text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn männlicher Arbeitnehmer} - \text{durchschnittlicher Bruttostundenlohn weiblicher Arbeitnehmer})}{\text{Durchschnittlicher Bruttostundenlohn männlicher Arbeitnehmer}} \times 100$$

Das Ergebnis dieser Formel stellt das durchschnittliche Verdienstgefälle zwischen männlichen und weiblichen Mitarbeitenden als Prozentsatz des durchschnittlichen Vergütungsniveaus männlicher Mitarbeiter in allen Funktionen, Ländern und Gehaltsgruppen unserer Organisation dar. Der daraus resultierende geschlechtsspezifische Verdienstunterschied nach ESRS beträgt 12,4 % (2024: 13,3 %), was hauptsächlich durch unseren Anteil an Frauen in Führungspositionen beeinflusst wird. Wenn dieser Anteil im Zuge unserer Bestrebungen, die Ambitionen hinsichtlich Frauen in Führungspositionen zu erreichen, wächst, wird erwartet, dass die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede nach ESRS zurückgehen, während der bereinigte Verdienstunterschied relativ unempfindlich auf diese Entwicklung reagieren dürfte.

Für die Daten zur vertraglichen Stundenvergütung bzw. zur direkten Gesamtzielvergütung (Total Direct Compensation – TDC) unserer Beschäftigten haben wir den Stand zum Stichtag 31. Dezember 2025 verwendet. Es wurden alle aktiven Mitarbeitenden berücksichtigt.

Gesamtvergütung

Zur Berechnung der Gesamtvergütungskennzahl wurde die mittlere Vergütung (Median) aller Mitarbeitenden auf Grundlage der jährlichen vertraglichen/zielbezogenen direkten Vergütung (TDC) ermittelt, d.h. des vertraglichen Basisentgelts, des kurzfristigen Ziel-Bonus (STI) und des langfristigen Ziel-Bonus (LTI). Wir haben die Daten der jährlichen vertraglichen/zielbezogenen TDC unserer Mitarbeitenden zum 31. Dezember 2025 herangezogen und auf eine Vollzeitbeschäftigung hochgerechnet. Dabei haben wir alle aktiven Beschäftigten berücksichtigt. Alle Komponenten der jährlichen vertraglichen Vergütung (einschließlich Geld- oder Sachleistungen) wurden anschließend für die Person mit der mittleren Vergütung ermittelt. Anschließend haben wir die tatsächliche Gesamtvergütung dieser Person mit der tatsächlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person des Jahres 2025 verglichen. Gemäß den Angabepflichten nach ESRS wird die folgende Formel zur Berechnung des Verhältnisses der jährlichen Gesamtvergütung verwendet:

$$\frac{\text{Jährliche Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person des Unternehmens}}{\text{Median der jährlichen Gesamtvergütung der Mitarbeitenden (ohne die höchstbezahlte Person)}} \times 100$$

Auf Basis dieser Formel liegt das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der höchstbezahlten Person zur mittleren jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten bei 185 (2024: 177). Dieses Verhältnis wird stark durch die globale Präsenz von adidas und dem hohen Anteil an Mitarbeitenden im Einzelhandel beeinflusst. Vergleicht man die tatsächliche Gesamtvergütung mit dem Durchschnitt der Beschäftigten in Deutschland im Jahr 2025, wie in unserem Vergütungsbericht angegeben, beträgt das Verhältnis 61 (2024: 63). Da unsere Belegschaft an vielen Standorten weltweit in verschiedenen Währungen bezahlt wird, sind die Vergütungskennzahlen gemäß S1-16 auch von Wechselkursveränderungen im Jahresvergleich beeinflusst.

► [ADIDAS-GROUP.COM/VERGUETUNG](https://www.adidas-group.com/verguetung)

S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Insgesamt wurden im Jahr 2025 (über die Fair-Play-Kanäle) 1.415 (2024: 1.246) Vorfälle im Zusammenhang mit unserer eigenen Belegschaft gemeldet. Davon beziehen sich 1.254 (2024: 1.049) Vorfälle (einschließlich Belästigung und Diskriminierung) auf Arbeitsbedingungen oder Aspekte, die in den Geltungsbereich von ESRS S1-17 fallen.

Im Jahr 2025 wurden 182 (2024: 145) Vorfälle im Zusammenhang mit Diskriminierung registriert, darunter auch Belästigungen. Die Gesamtzahl setzt sich aus 108 (2024: 86) Meldungen über Belästigungen und 74 (2024: 59) Meldungen über Diskriminierungen zusammen. Jeder Fall wurde gemäß den internen Protokollen gründlich untersucht. Im Anschluss an die Untersuchungen wurden 26 (2024: 22) Fälle von Belästigung und 21 (2024: 15) Fälle von Diskriminierung an eigenen Standorten von adidas bestätigt. Die bestätigten Fälle wurden in Übereinstimmung mit unserer Richtlinie zum Folgenmanagement gehandhabt, womit wir unser Engagement für die Förderung eines respektvollen, inklusiven und sicheren Arbeitsumfelds unterstreichen konnten.

Im Zusammenhang mit den genannten Vorfällen wurden im Jahr 2025 keine wesentlichen Bußgelder, Strafen, Schadensersatzleistungen oder Sanktionen gegen das Unternehmen verhängt.

adidas wird über unseren Fair-Play-Kanal über alle Vorfälle oder geäußerten Bedenken informiert. Dieser Kanal kann von Mitarbeitenden und externen Stakeholdern genutzt werden, um Bedenken jeglicher Art, einschließlich Menschenrechtsverletzungen, zu äußern. Die Informationen über gemeldete Vorfälle, durchgeführte Untersuchungen und deren Ergebnisse werden in unserem Case Management System (CMS) gespeichert. Die CMS-Daten können extrahiert werden, um über Vorfälle und Ergebnisse berichten zu können. Jedes Jahr werden alle Rechtsvertreter der Märkte/Länder gebeten, alle im Berichtsjahr gezahlten Bußgelder, Sanktionen oder Entschädigungen zu bestätigen. Diese Angaben können mit den CMS-Daten verglichen werden, um ihre Richtigkeit und Vollständigkeit zu gewährleisten.

ESRS S2

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

Wir sind uns der Bedeutung eines verantwortungsvollen Handelns entlang der gesamten Wertschöpfungskette bewusst und schützen die Rechte der Beschäftigten, die unsere Produkte fertigen. Wir nutzen unseren Einfluss, um Veränderungen zu bewirken, wo immer wir Menschenrechtsverletzungen verursachen oder dazu beitragen oder wo Menschenrechtsfragen mit unseren Geschäftsaktivitäten in Zusammenhang stehen.

Unser Fokus liegt auf der vorgelagerten Wertschöpfungskette, da sich dort die größten Auswirkungen auf Arbeitskräfte ergeben. Wir haben Risiken und negative Auswirkungen in Bezug auf sichere Beschäftigung, übermäßige Arbeitszeiten, faire Löhne, sozialen Dialog, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Gleichstellung der Geschlechter, Entgeltgleichheit, Gewalt am Arbeitsplatz, Vielfalt sowie das Risiko von Kinder- und Zwangsarbeit identifiziert.

Gleichzeitig haben wir positive Auswirkungen und Chancen identifiziert, insbesondere für Tier-1- und Tier-2-Arbeitskräfte. So wollen wir Beschäftigungsstabilität und -sicherheit stärken, Dialog zwischen Arbeitskräften und dem Management fördern und Zugang zu Schulungen und Kompetenzentwicklung erweitern.

Ziele

Wir haben konkrete soziale Ziele für 2025 festgelegt. Diese zielten darauf ab, negative materielle Auswirkungen und Risiken zu reduzieren und positive Auswirkungen und Chancen für die Beschäftigten in unserer Wertschöpfungskette zu fördern.

Soziale Auswirkungen (S-KPI)

Die Bewertung der sozialen Auswirkungen hilft uns, die Auswirkungen auf die Beschäftigten in der Beschaffungskette zu verfolgen. Dies schließt die Bereiche Gesundheit und Sicherheit, Löhne, Gleichstellung der Geschlechter und Arbeitszeiten ein.

Bewertung 4S oder besser¹

Ergebnis 2025

80 %

Ziel 2025

90 %

Bewertung 3S oder besser¹

Ergebnis 2025

96 %

Ziel 2025

100 %

¹ Auf einer Skala von 1S bis 5S, wobei 5S die höchste Bewertung ist.

Gleichstellung der Geschlechter
und gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit

70 %

der Haupt-Tier-1-Zulieferer haben 2025 ein E-Learning zum
Thema geschlechtsspezifische Lohnparität absolviert.

Sorgfaltspflicht bezüglich Achtung der Menschenrechte
und der Umwelt (Human Rights and
Environmental Due Diligence – HREDD)

Wir haben unser Ziel für 2025 erreicht, 100 %
der vorgelagerten Wertschöpfungskette und
unserer Betriebe mit einem System zur
Identifizierung und zum Management von
Menschenrechtsfragen mit hohem Risiko
auszustatten.

Wir haben ein umfassendes HREDD-
Rahmenwerk sowie unterstützende interne
Risikomanagementverfahren in allen
Geschäftsfunktionen etabliert.

Kennzahlen und Maßnahmen

Die Programmaktivitäten und -maßnahmen, die wir 2025 ergriffen haben, führten zu positiven Ergebnissen mit messbaren Auswirkungen für die Beschäftigten in unserer Beschaffungskette.

„Workers' Voice“-Beschwerdeplattform („WOVO“)

47.200

Beschwerden über Menschen- und Arbeitsrechte
haben Beschäftigte über die WOVO-Plattform
gemeldet.

99 %

dieser Beschwerden
wurden bis Ende 2025 erfolgreich geklärt.

„Women Leadership Program“

1.600

weibliche Vorgesetzte aus 80 Fabriken in
6 Ländern (Vietnam, Indonesien, Indien,
Myanmar, China und Kambodscha) nahmen am Programm teil.

500

weibliche Vorgesetzte wurden aufgrund ihrer Teilnahme an dem
Programm in eine höhere Position befördert.

Programm zur Gleichstellung der Geschlechter

51.000

Beschäftigte nahmen 2025 an der Umfrage zur
Geschlechtergleichstellung teil.

87

positive Antworten bekamen wir zur Umfrage unter Beschäftigten
zum Thema Geschlechtergleichstellung (Durchschnittswert auf
einer Skala von 100)

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Unser Ansatz zur Interaktion mit Interessenträgern wird unter ESRS 2 SBM-2 berichtet.

► SIEHE ESRS 2 – SBM-2 – INTERESSEN UND STANDPUNKTE DER INTERESSENTRÄGER

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

Die Ergebnisse unserer Analyse der doppelten Wesentlichkeit zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Belangen von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette wurden in unserem Geschäftsmodell berücksichtigt und haben dieses geprägt. Dazu gehören unsere Beschaffungsaktivitäten, die Auswahl und Bindung von Geschäftspartnern oder unser Ruf als verantwortungsbewusstes Unternehmen. So haben wir beispielsweise für unsere Beschaffungsaktivitäten die Kriterien für die Auswahl von Partnern verschärft, indem wir Anforderungen zur Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte integriert und Zulieferer mit nachweislicher Sozialverträglichkeit Vorrang eingeräumt haben.

Die von uns identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs), die ausschließlich mit den Arbeitskräften in der vorgelagerten Wertschöpfungskette zusammenhängen, sind in der untenstehenden Tabelle aufgeführt. Wir haben negative Auswirkungen in Bereichen wie sichere Beschäftigung, Arbeitszeiten, faire Löhne, sozialer Dialog, Gesundheit und Sicherheit, Gleichstellung der Geschlechter, Entgeltgleichheit, Gewalt am Arbeitsplatz, Vielfalt, Kinderarbeit und Zwangsarbeit identifiziert. Gleichzeitig sehen wir positive Auswirkungen und Chancen – insbesondere für Tier-1- und Tier-2-Arbeitskräfte – in Bereichen wie sichere Beschäftigung, sozialer Dialog sowie Training und Kompetenzentwicklung.

Um die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens zu gewährleisten, wendet adidas strukturierte Risikobewertungen an und setzt robuste Due-Diligence-Prozesse im Bereich der Menschenrechte durch. Diese Maßnahmen mindern Störungen und verbessern die Beziehungen zu Zulieferern. Darüber hinaus haben sie positive Auswirkungen auf die Beschäftigten und fördern gleichzeitig die langfristige Widerstandsfähigkeit. Weitere Einzelheiten sind hier zu finden:

► SIEHE ESRS S2-4 – ERGREIFUNG VON MASSNAHMEN IN BEZUG AUF WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEN ARBEITSKRÄFTEN

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

SBM-3 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Wesentliches Thema	Wesentliche IROs	Einstufung	Zeithorizont	Wertschöpfungs- kette	Beschreibung
Sichere Beschäftigung	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Für Zulieferer, die stark von Aufträgen von adidas abhängig sind, können sich Nachfrageschwankungen und Änderungen im Geschäftsvolumen negativ auf die Arbeitsplatzsicherheit auswirken (d.h. Auslösen von Kündigungen) oder zu Kurzarbeit und niedrigeren Nettolöhnen führen.
Sichere Beschäftigung	Positive Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Die adidas Arbeitsplatzstandards begrenzen die Vergabe von Kurzzeitverträgen zugunsten von Festanstellungen, was die Arbeitsplatzsicherheit der Arbeitskräfte und ihren Zugang zu höheren Löhnen und Sozialleistungen sowie den Schutz ihrer gesetzlichen Rechte erhöht. Die Fertigung von Schuhen und Bekleidungsprodukten generiert einen Mehrwert, indem sie Arbeitsplätze für Beschäftigte entlang der gesamten Wertschöpfungskette schafft.
Arbeitszeit	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Es kann zu negativen Auswirkungen auf Arbeitskräfte kommen, wenn Überstunden die gesetzlichen Vorgaben oder internationale Standards überschreiten, was ein Verstoß gegen die adidas Arbeitsplatzstandards wäre.
Angemessene Entlohnung	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Es kann zu negativen Auswirkungen auf Arbeitskräfte kommen, wenn diese nicht mindestens den gesetzlichen Mindestlohn und Sozialleistungen erhalten. Das Risiko ist in Ländern mit schwacher Durchsetzung von Lohn- und Sozialversicherungs-vorschriften oder einem Mangel an wirksamen Mechanismen zur Festlegung von Mindestlöhnen und sozialen Schutzmaßnahmen am größten.
Sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Es kann zu negativen Auswirkungen auf Arbeitskräfte kommen, wenn es rechtswidrige Einschränkungen oder Verbote ihres Rechts auf die Gründung von oder den Beitritt zu Gewerkschaften, auf die Teilnahme an Tarifverhandlungen oder auf die Inanspruchnahme des Streikrechts gibt und/oder wenn die Gewerkschaftsmitgliedschaft als Grund für ungerechtfertigte Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen herangezogen wird.
Sozialer Dialog, Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen	Positive Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	adidas erzielt positive Auswirkungen für Arbeitskräfte, indem das Unternehmen Maßnahmen ergreift, um Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit und des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu vermeiden, auf die sie nach den jeweils geltenden Landesgesetzen Anspruch haben. adidas unterstützt den sozialen Dialog zwischen Regierungen, Arbeitgebern und Arbeitnehmervertretern, einschließlich Gewerkschaften.
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Arbeitsunfälle oder arbeitsbedingte Gesundheitsrisiken aufgrund der Art der Arbeit, wie z.B. der Umgang mit Maschinen oder Chemikalien, wirken sich negativ auf Arbeitskräfte aus. Die schwerwiegendsten Auswirkungen sind solche, die zu schweren Verletzungen, Krankheiten oder zum Tod führen. Solche Auswirkungen sind in Ländern mit schwacher Durchsetzung von Vorschriften oder unzureichender Überwachung von Sicherheitsstandards wahrscheinlicher.
Arbeitsbedingungen¹	Risiko	n.a.	Kurzfristig	Vorgelagert	Kurzfristige Risiken können sich ergeben, wenn in unserer Beschaffungskette Vorgaben in Bezug auf sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, angemessene Entlohnung, sozialen Dialog, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Gesundheitsschutz und Sicherheit nicht eingehalten werden. Solche Verstöße gegen unsere Arbeitsplatzstandards könnten zu negativer Berichterstattung in den Medien und einem Reputationsverlust führen.
Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte – insbesondere Frauen – treten auf, wenn sie für gleichwertige Arbeit nicht den gleichen Lohn erhalten und/oder anderen Formen der geschlechtsspezifischen Diskriminierung ausgesetzt sind. Negative Auswirkungen treten auch auf, wenn Zulieferer unsere Arbeitsplatzstandards nicht einhalten, die beispielsweise besagen, dass „Beschäftigte nicht aufgrund ihres Geschlechts, ihres Familienstands oder weil sie schwanger sind oder stillen, diskriminiert werden dürfen“.
Schulungen und Kompetenzentwicklung	Positive Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	adidas bietet Schulungen und Kompetenzentwicklung für Arbeitskräfte in der Beschaffungskette an, die positive Ergebnisse wie langfristige Karrierechancen, Arbeitsplatzsicherheit und -stabilität fördern, was wiederum die Lebensgrundlagen vor Ort verbessert. In unserer Beschaffungskette haben wir Schulungsprogramme zur Kompetenzentwicklung im Rahmen unserer Schulungen für Vorgesetzte und Initiativen zur Stärkung der Rollen von Frauen angeboten.
Maßnahmen gegen Gewalt am Arbeitsplatz	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	In Fällen, in denen Arbeitskräfte körperlicher, verbaler oder psychischer Misshandlung ausgesetzt sind, was auch eine grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung und/oder eine Schädigung von Leib oder Leben umfassen kann, kommt es zu wesentlichen negativen Auswirkungen. Solche Auswirkungen sind ein direkter Verstoß gegen unsere Arbeitsplatzstandard.

SBM-3 - Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Wesentliches Thema	Wesentliche IROs	Einstufung	Zeithorizont	Wertschöpfungs- kette	Beschreibung
Maßnahmen gegen Gewalt am Arbeitsplatz	Risiko	n.a.	Kurzfristig	Vorgelagert	Kurzfristige Risiken können sich ergeben, wenn in unserer Beschaffungskette Vorgaben in Bezug auf Gewalt am Arbeitsplatz nicht eingehalten werden. Solche Verstöße gegen unsere Arbeitsplatzstandards könnten zu negativer Berichterstattung in den Medien und einem Reputationsverlust führen.
Vielfalt	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Jede Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund geschützter Merkmale wie Hautfarbe, Religion, Glaube, Geschlechtsidentität oder die Diskriminierung schutzbedürftiger Gruppen wie Wanderarbeiter*innen oder Arbeitnehmerinnen führt zu negativen Auswirkungen auf die Chancengleichheit von Arbeitskräften.
Kinderarbeit	Negative Auswirkung	Potenziell	Kurzfristig	Vorgelagert	Fälle von Kinderarbeit sind zwar selten, wirken sich jedoch negativ auf die Rechte der Kinder, ihren Zugang zu Bildung und deren Ergebnisse sowie auf das Kindeswohl aus. Kinderarbeit wird nicht toleriert und ist sowohl an unseren eigenen Standorten als auch in den Betrieben unserer Geschäftspartner verboten, bleibt jedoch ein potenzielles Risiko in der vorgelagerten Beschaffungskette, insbesondere auf Rohstoffebene.
Zwangsarbeit	Negative Auswirkung	Potenziell	Kurzfristig	Vorgelagert	Die Nötigung einer Person zur Arbeit durch Gewalt oder Einschüchterung jeglicher Art, einschließlich aller Formen der Sklaverei oder sklavereiähnlicher Praktiken, Gefängnisarbeit, Zwangsarbeit oder Fronarbeit, wird nicht toleriert und ist sowohl an unseren eigenen Standorten als auch in den Betrieben unserer Geschäftspartner streng verboten, bleibt jedoch ein potenzielles Risiko in der vorgelagerten Beschaffungskette, insbesondere auf Rohstoffebene.
Kinder- und Zwangsarbeit	Risiko	n.a.	Kurzfristig	Vorgelagert	Kurzfristige Risiken können sich ergeben, wenn in unserer Beschaffungskette Vorgaben in Bezug auf Kinderarbeit und Zwangsarbeit nicht eingehalten werden. Solche Verstöße gegen unsere Arbeitsplatzstandards könnten zu negativer Berichterstattung in den Medien und einem Reputationsverlust führen.

1 Arbeitsbedingungen umfassen sichere Beschäftigung, Arbeitszeit, angemessene Entlohnung, sozialen Dialog, Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen sowie Gesundheitsschutz und Sicherheit.

Wesentliche Risiken

Um wesentliche Risiken zu adressieren und sich der Einhaltung unserer Menschenrechtsstandards zu vergewissern, führt adidas die folgenden systematischen Überwachungsmaßnahmen durch:

- Mapping der Risiken in der Beschaffungskette
- regelmäßige Audits zur Einhaltung von Sozialstandards
- Einholen des Feedbacks von Arbeitskräften über Umfragen und Beschwerdemechanismen
- verantwortungsbewusste Einkaufspraktiken
- kontinuierlicher Dialog mit Stakeholdern, darunter zivilgesellschaftliche Organisationen, Gewerkschaften und Regierungen

Wir führen zudem jährliche Risikobewertungen in den Hochrisikoländern durch, aus denen wir unsere Produkte beziehen, und überwachen die Zulieferer hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte, der Arbeitsrechte und des Umweltschutzes. Anhand von Länder- und Fabrikprofilen wird festgelegt, welche Probleme vorrangig behandelt werden und wie häufig Überwachungs- und Abhilfemaßnahmen durchgeführt werden.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Unsere Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte beschreibt unsere Verpflichtung zur Einhaltung und Förderung der Menschenrechte in unserer gesamten vorgelagerten Wertschöpfungskette sowie an unseren eigenen Standorten. Unsere Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte identifiziert die wichtigsten Menschenrechtsrisiken, darunter: Arbeitsrechte, Löhne, Diskriminierung und Belästigung, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Unsere Verpflichtung wird durch unser System zur Sorgfaltspflicht im Bereich Menschenrechte und Umwelt (Human Rights and Environmental Due Diligence – HREDD) umgesetzt und durch wichtige Richtlinien unterstützt, darunter die adidas Workplace Standards – unser Verhaltenskodex für die Beschaffungskette, der unsere Erwartungen in Bezug auf Menschenrechte und Beschäftigungsstandards darlegt, einschließlich jener zu Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung, Löhne, Sozialleistungen und Vergütung, Arbeitszeiten, Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen, Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten sowie Umweltpraktiken.

Die in der untenstehenden Tabelle beschriebenen Richtlinien beruhen auf internationalen Standards, einschließlich der Internationalen Menschenrechtscharta, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und damit zusammenhängender Konventionen, der UN-Leitprinzipien für Unternehmen und Menschenrechte sowie der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Obwohl adidas über robuste Prozesse zur Sorgfaltspflicht bezüglich der Achtung der Menschenrechte und Maßnahmen zur Risikominderung verfügt, kann es zu Fällen von Nichteinhaltung internationaler Arbeitsnormen in der vorgelagerten Wertschöpfungskette kommen, und während des Berichtszeitraums ist es auch zu solchen Fällen gekommen. Dazu gehören: unerlaubte Untervergabe von Aufträgen, betrügerische Praktiken (z.B. Schattenbuchführung, gefälschte Lohndokumente), wiederholte Verstöße im Bereich Lohn- und Sozialleistungen, Nichteinhaltung von Mindestlohn- und Überstundengesetzen, Verstöße gegen Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften, einschließlich eines Todesfalls, sowie Fälle von geschlechtsspezifischer Gewalt. In allen Fällen wurden formelle Abhilfe- und Durchsetzungsmechanismen eingeleitet, aus denen 21 Verwarnungen (17 ‚Verwarnungen 1‘, vier ‚Verwarnungen 2‘) an die Zulieferer resultierten.

Diese Durchsetzungsmaßnahmen sind Ausdruck unserer Verpflichtung zur Einhaltung der UN-Leitprinzipien, der Erklärung der ILO und der OECD-Leitsätze entlang der gesamten Beschaffungskette. Sie spiegeln zudem unsere Verpflichtungen im Rahmen des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) wider. Alle Abhilfemaßnahmen sind in das System von adidas zur Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte integriert, um Rechenschaftspflicht und kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten.

Wir haben unser HREDD-Rahmenwerk entwickelt, um interne Risikobewertungs- und Risikomanagementprozesse in Übereinstimmung mit den oben genannten internationalen Standards zu steuern. Dieses Rahmenwerk steht im Einklang mit unseren Verpflichtungen aus unserer Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte und anderen regulatorischen Verpflichtungen, einschließlich des LkSG. Ein Überblick über unsere HREDD-Prozesse ist in folgendem Abschnitt zu finden:

► SIEHE ESRS G1-2 – MANAGEMENT DER BEZIEHUNGEN ZU LIEFERANTEN

S2-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/Initiativen von Dritten	Stakeholderberücksichtigung	Verfügbarkeit
Arbeitsplatzstandards (MR, AB, GB)	Legt vertraglich bindende Anforderungen für unsere Zulieferer in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit, Arbeitsrechte und Umweltschutz fest	Vorgelagert (inkl. Zulieferer, Lizenznehmer, Subunternehmer)	VP Social & Environmental Affairs	Erklärung der ILO, Verhaltenskodex des Weltverbands der Sportartikelindustrie (WFSGI)	Direkte Absprache mit Stakeholdern	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite und direkt an die Zulieferer kommuniziert
Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte (MR, AB, GB)	Definiert unsere Verpflichtung zu Menschenrechten und Umweltschutz sowie die Maßnahmen, die wir zur Erfüllung unserer Sorgfaltspflicht bezüglich Menschenrechten und Umwelt (HREDD) umsetzen	Eigene Standorte, vorgelagert (inkl. Zulieferer, Lizenznehmer, Subunternehmer)	Vorstand und Chief Human Rights Officer (CHRO)	UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, Internationale Menschenrechtscharta, Erklärung der ILO	Direkte Absprache mit Stakeholdern	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite und direkt an die Zulieferer kommuniziert
Richtlinie für verantwortungsbewusste Beschaffungs- und Einkaufspraktiken (AB)	Stellt sicher, dass Beschaffungs- und Einkaufsentscheidungen nicht im Konflikt mit der Einhaltung der Arbeitsplatzstandards stehen	Vorgelagert (inkl. Zulieferer, Lizenznehmer, Subunternehmer)	SVP Product Development & Sourcing, VP Social & Environmental Affairs	Better Buying Institute, Fair Labor Association	Direkte Absprache mit Stakeholdern	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite und direkt an die Zulieferer kommuniziert
Richtlinienrahmen zu moderner Sklaverei und Umsetzungsstrategie (MR)	Beschreibt, wie Zwangsarbeit und Menschenhandel in Betrieben und der Beschaffungskette beseitigt werden sollen	Vorgelagert (inkl. Zulieferer, Lizenznehmer, Subunternehmer)	VP Social & Environmental Affairs	UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	Direkte Absprache mit Stakeholdern	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite und direkt an die Zulieferer kommuniziert
Richtlinie für verantwortungsbewusste Rekrutierung (MR, GB, AB)	Beschreibt Prozesse zur Abschaffung der Praxis, dass Wanderarbeiter*innen Einstellungskosten und -gebühren zahlen müssen, um ihre Beschäftigung zu sichern	Vorgelagert (inkl. Zulieferer, Lizenznehmer, Subunternehmer)	VP Social & Environmental Affairs	Prinzipien von Dhaka für eine Migration unter menschenwürdigen Bedingungen	Direkte Absprache mit Stakeholdern	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite und direkt an die Zulieferer kommuniziert
Richtlinien zu Beschäftigungsstandards (MR, GB, AB)	Unterstützende Richtlinien, die die Arbeitsplatzstandards verständlich machen und den Zulieferern zusätzliche Orientierung geben, um die Einhaltung der Vorschriften zu Arbeitsfragen sowie Lösungen für komplexere Arbeitsplatzangelegenheiten zu steuern	Vorgelagert	VP Social & Environmental Affairs	Erklärung der ILO	Direkte Absprache mit Stakeholdern	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite und direkt an die Zulieferer kommuniziert
Richtlinien für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (AB)	Richtlinien für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, die die Zulieferer bei der Einhaltung der adidas Arbeitsplatzstandards unterstützen	Vorgelagert	VP Social & Environmental Affairs	Erklärung der ILO	Direkte Absprache mit Stakeholdern	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite und direkt an die Zulieferer kommuniziert

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

AB – Arbeitsbedingungen

GB – Gleiche Behandlung und Chancen für alle

MR – Menschenrechte und andere arbeitsbezogene Rechte

S2-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Beschaffungskette in Bezug auf Auswirkungen

adidas verfügt über mehrere Verfahren, um mit Beschäftigten in seiner vorgelagerten Beschaffungskette direkt oder indirekt über tatsächliche und potenzielle wesentliche Auswirkungen zu kommunizieren, die ihre Gesundheit und Sicherheit sowie ihr Wohlbefinden beeinträchtigen oder sich anderweitig negativ auf ihre grundlegenden Menschen- und Arbeitsrechte auswirken können. Diese Verfahren stellen sicher, dass die Arbeitskräfte Bedenken äußern und Beschwerden oder Beanstandungen in Bezug auf wesentliche Risiken und Auswirkungen einreichen können – ebenso wie in Bezug auf das gesamte Spektrum der Risiken für die Menschen- und Arbeitsrechte, denen Arbeitskräfte in der vorgelagerten Wertschöpfungskette ausgesetzt sein können.

Die Sichtweisen der Arbeitskräfte werden durch einen kontinuierlichen Dialog mit Arbeitnehmervertretern, darunter Organisationen der Zivilgesellschaft und Gewerkschaften, durch Echtzeit-Feedback aus ‚WOVO‘ (‚Workers Voice‘)-Beschwerden und ‚Worker Pulse‘-Umfragen sowie durch systematische Überprüfungen durch das Social-and-Environmental-Affairs-(SEA)-Team in die Entscheidungsfindung von adidas einbezogen. Dadurch werden Erkenntnisse für Beschaffungspraktiken, Korrekturmaßnahmen und strategische Prioritäten gewonnen.

Die regelmäßige Interaktion mit Arbeitskräften in der Beschaffungskette erfolgt über Prozesse wie den betrieblichen Beschwerdemechanismus ‚WOVO‘ und die zweimal jährlich durchgeführte ‚Worker Pulse‘-Umfrage sowie über die regelmäßige Einbeziehung von glaubwürdigen Stellvertretenden oder rechtmäßigen Vertreter*innen über Gewerkschaften, die in den Produktionsstätten aktiv sind.

► SIEHE ESRS S2-3 – VERFAHREN ZUR BEHEBUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE DIE ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE BEDENKEN ÄUSSERN KÖNNEN

Wir pflegen zudem einen aktiven und offenen Dialog mit Interessenträgern – lokalen und internationalen Nichtregierungsorganisationen (NGOs), Arbeitsrechts- und Menschenrechtsgruppen und Gewerkschaften sowie mit Investoren, Analyst*innen, nationalen und internationalen Regierungsbehörden und Wissenschaftler*innen –, um die wichtigsten Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Beschaffungskette besser zu verstehen und anzugehen und unsere Abhilfemaßnahmen zu verbessern. In unserem jährlichen ‚Stakeholder Dialogue‘ holen wir aktiv Feedback der Interessenträger ein.

► SIEHE ESRS S2-4 – ERGREIFUNG VON MASSNAHMEN IN BEZUG AUF WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEN ARBEITSKRÄFTEN

S2-3 – Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

Wir verpflichten uns, Maßnahmen zur Abhilfe von negativen Auswirkungen zu ergreifen oder uns daran zu beteiligen, einschließlich jener Auswirkungen, die wir im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen verursacht oder zu denen wir beigetragen haben. Wann immer negative Auswirkungen entweder durch unser Auditverfahren oder durch einen der verschiedenen Beschwerdekanäle, die den Arbeitskräften zur Verfügung stehen, identifiziert werden, gehen wir in den direkten Austausch mit unseren Geschäftspartnern, um sie bei der Behebung des Problems und der Beseitigung der Ursachen innerhalb eines bestimmten Zeitraums zu unterstützen.

Überwachung der Einhaltung sozialer Standards durch unsere Zulieferer und Identifizierung negativer Auswirkungen

adidas hat den Großteil seiner Produktion ausgelagert und ist in hohem Maße auf die Beschäftigten in seiner vorgelagerten Beschaffungskette angewiesen. Im Jahr 2025 haben wir mit 444 Tier-1-Produktionsstätten (2024: 388) und deren Subunternehmern in fast 40 Ländern zusammengearbeitet.

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

Unsere Beschaffungskette erstreckt sich über mehrere Ebenen („Tiers“) mit unterschiedlichen Arten von direkt unter Vertrag stehenden Zulieferern und indirekten Geschäftspartnern, die über Vermittler, Lizenznehmer und Agenten verwaltet werden.

Wir überwachen die Einhaltung sozialer Standards durch unsere Zulieferer mit einem mehrstufigen Überwachungs- und Durchsetzungssystem, das sich an unseren Richtlinien orientiert. Dieser Ansatz hilft uns, Risiken durch schädliche Arbeitsbedingungen und Menschenrechtsverletzungen in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette zu identifizieren und anzugehen und so verantwortungsvolle Geschäftspraktiken zu prägen.

Abgesehen von unseren Zulieferern fordern wir auch von unseren Lizenznehmern – unabhängigen Partnern, die unter Lizenz adidas Produkte herstellen –, unseren internen Ansatz zur Überwachung der Compliance in den indirekten Beschaffungsketten zu übernehmen. Audits werden durch von adidas zugelassenen externen Prüfern durchgeführt, um die Wirksamkeit der Compliance-Programme zu überprüfen.

Management der Einhaltung durch unsere Zulieferer und Abhilfe zu negativen Auswirkungen

Wenn bei einem Audit festgestellt wird, dass ein Zulieferer eines oder mehrere der Kriterien der adidas Arbeitsplatzstandards nicht erfüllt, wird ein Plan mit Korrekturmaßnahmen erstellt, der sich an Best-Practice-Leitlinien zur Abhilfe orientiert, die den Zulieferern bereitgestellt werden. Mit diesen Korrekturmaßnahmenplänen leistet adidas Abhilfe zu wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, bzw. trägt zur Abhilfe bei, und bewertet die Wirksamkeit durch Überprüfungen in Folge-Audits, durch Umfragen zur Arbeitnehmerzufriedenheit und durch wichtige Leistungsindikatoren wie Fallabschlussquoten und Reduzierung von Wiederholungsfällen.

Werden die Probleme nicht innerhalb der vorgegebenen Zeitspanne ausreichend angegangen, wird der Zulieferer entweder nicht für die Produktion zugelassen, wenn es sich um einen neu vorgeschlagenen Zulieferer handelt, oder es wird der Durchsetzungsprozess von adidas eingeleitet, wenn es sich um einen bestehenden Zulieferer handelt. Verstoßen Zulieferer gegen unsere Arbeitsplatzstandards, wenden wir die in unseren Durchsetzungsrichtlinien („Enforcement Guidelines“) definierten Sanktionen und Abhilfemaßnahmen an.

► [ADIDAS-GROUP.COM/NACHHALTIGKEIT/RICHTLINIEN](https://adidas-group.com/nachhaltigkeit/richtlinien)

Unser Ziel ist es, unsere Zulieferer dabei zu unterstützen, ihre Leistung zu verbessern. Bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstößen, die nicht gelöst werden können, beenden wir jedoch gegebenenfalls die Zusammenarbeit entsprechend unserer Richtlinie zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen („Termination Guideline“), die ein transparentes und ethisches Vorgehen sicherstellt. Wenn wir eine solche Entscheidung treffen, versuchen wir immer, die unerwünschten Auswirkungen, die von ungelösten Verstößen ausgehen können, mit den Konsequenzen einer Kündigung von Geschäftsbeziehungen auf die Beschäftigten abzuwägen – insbesondere, wenn es zu Entlassungen kommen kann. Um in solchen Fällen Arbeitsplätze zu sichern, befassen sich unsere Richtlinien zu Stellenabbau und Entlassungen („Guidelines on Redundancy and Layoffs“) mit den entsprechenden Risiken.

► [ADIDAS-GROUP.COM/NACHHALTIGKEIT/RICHTLINIEN](https://adidas-group.com/nachhaltigkeit/richtlinien) (BEENDIGUNG GESCHÄFTSBEZIEHUNG) ► [ADIDAS-GROUP.COM/NACHHALTIGKEIT/RICHTLINIEN](https://adidas-group.com/nachhaltigkeit/richtlinien) (STELLENABBAU UND ENTLASSUNGEN)

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

Für komplexe Probleme, die zusätzliche Abhilfemaßnahmen erfordern, wie z.B. Kinderarbeit, haben wir spezielle Richtlinien zur Stärkung der HR-Systeme auf Fabrikebene entwickelt, um Kinderarbeit zu verhindern, den Schutz von jugendlichen Arbeitskräften zu gewährleisten und mit angemessenen Abhilfemaßnahmen auf Verstöße zu reagieren, falls sie auftreten.

► [ADIDAS-GROUP.COM/NACHHALTIGKEIT/RICHTLINIEN](https://www.adidas-group.com/nachhaltigkeit/richtlinien)

Kanäle für Arbeitskräfte zur Äußerung von Bedenken

adidas stellt den Arbeitskräften in seiner Beschaffungskette sowie externen Parteien verschiedene Beschwerdekkanäle zur Verfügung, über die sie Beschwerden melden können. Dazu gehören:

- Workers' Voice (WOVO) – eine digitale betriebliche Beschwerdeplattform, die in allen Betrieben unserer Tier-1-Hauptzulieferer zur Verfügung steht
- Arbeitnehmer-Hotlines – direkte Kommunikation unter der Leitung unseres Social-and-Environmental-Affairs-(SEA)-Teams
- Beschwerdeverfahren für Menschenrechts- und Umweltverstöße („Complaint Procedure for Human Rights and Environmental Impacts“) – ein vertraulicher Kanal, der allen offensteht, einschließlich betroffener Einzelpersonen, Interessengruppen und Organisationen, um Menschenrechts- oder Umweltverstößen im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten, Produkten oder Dienstleistungen von adidas zu melden

Darüber hinaus können uns im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der Fair Labor Association (FLA) auch Drittparteien Verstöße gegen die Rechte von Arbeitskräften in adidas Produktionsstätten über das Beschwerdeverfahren der FLA („FLA Third Party Complaint Procedure“) melden.

► [FAIRLABOR.ORG](https://www.fairlabor.org)

Wir verbieten jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen Arbeitskräfte, die eine Beschwerde bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen einreichen, oder gegen Einzelpersonen oder externe Organisationen, die Probleme im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschäden melden. Dies ist in unserer Klausel gegen Vergeltungsmaßnahmen im Beschwerdeverfahren für Menschenrechts- und Umweltverstöße klar festgelegt.

Zulieferer von adidas müssen über Beschwerdesysteme verfügen, über die Arbeitskräfte frei und – wenn sie möchten – anonym ihre Beschwerden oder Vorschläge einreichen können. Dazu gehört auch die App-basierte ‚WOVO‘-Plattform. Fast 47.200 Beschwerden im Zusammenhang mit Menschen- und Arbeitsrechten wurden im Jahr 2025 von Beschäftigten eingereicht (2024: rund 35.700) und 99 % dieser Beschwerden konnten bis Ende 2025 beigelegt werden. Die meistgenannten Beschwerden bezogen sich auf die Themen ‚Interne Kommunikation‘ (rund 13.300), ‚Sozialleistungen‘ (rund 8.300) und ‚Allgemeine Ausstattung‘ (rund 5.800). Die Fallzufriedenheitsrate ist von 39 % im Jahr 2019 auf fast 79 % im Jahr 2025 gestiegen. Dieser Anstieg steht im Zusammenhang mit einer deutlich verbesserten Reaktionszeit, die sich von 49 Stunden im Jahr 2020 auf weniger als 11 Stunden im Jahr 2025 verringerte.

Durch die enge Zusammenarbeit und Interaktion mit unseren Zulieferern haben wir sowohl das Bewusstsein für als auch das Vertrauen in die Beschwerdemechanismen gesteigert, die den Arbeitskräften zur Verfügung stehen, insbesondere für die WOVO-App. Diese wird konsequent und breit innerhalb unserer Beschaffungskette genutzt. Den Einsatz dieses Beschwerdemechanismus haben wir schrittweise optimiert und erweitert, und im Jahr 2025 hatten bereits mehr als 402.500 Arbeitskräfte in 92 Produktionsstätten in zehn Ländern Zugang. Unsere Tier-1-Hauptzulieferer sind damit zu 100 % abgedeckt. Die über die WOVO-Plattform eingegangenen Meldungen werden von adidas mittels KPIs und Dashboard-Durchsichten, Bewertungen der Beschwerdezufriedenheit und Befragungen der Beschäftigten vor Ort nachverfolgt. Dies ermöglicht die Beobachtung von Problemen in Echtzeit, rechtzeitiges Eingreifen und Einblicke in

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

weitverbreitete, häufige oder systematische Herausforderungen im Bereich der Beschäftigung. Es hilft uns auch nachzuverfolgen, wie das Fabrikmanagement Fälle löst, und fließt in die Bewertung der Produktionsstätte in Bezug auf soziale Auswirkungen (S-KPI) ein.

Arbeitskräfte in unserer Beschaffungskette haben zudem Zugang zu Arbeitnehmer-Hotlines, die von unserem SEA-Team gemanagt werden. Im Jahr 2025 erhielten wir insgesamt 65 individuelle Beschwerden über diese SEA-Arbeitnehmer-Hotlines von Beschäftigten in 16 Ländern. Die häufigsten Beschwerden standen im Zusammenhang mit Beschäftigungspraktiken (35 %), Vergütung und Sozialleistungen (29 %) sowie Diskriminierung und Belästigung (20 %).

Ergänzend zu unseren Beschwerdekanälen nutzen wir die ‚Worker Pulse‘-Umfrage, um die Wahrnehmung und das Bewusstsein der Arbeitskräfte für ihre Arbeitsrechte zu erfassen. Im Jahr 2025 nahmen 96 Produktionsstätten in 13 Ländern teil. Der Anteil an positiven Antworten stieg von 78 % im Jahr 2020 auf fast 91 % im Jahr 2025.

Das Feedback aus all diesen Kanälen fließt in unsere Due-Diligence-Maßnahmen ein und unterstützt uns dabei, unsere Verfahren, Prozesse und Abhilfemaßnahmen zu verbessern.

S2-4 – Ergreifen von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften

Erfassung und Minderung von Risiken

Wir verhindern und mindern tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette mit einem robusten Prozess der Sorgfaltspflicht bezüglich der Achtung der Menschenrechte, der in unser System der Sorgfaltspflicht bezüglich der Achtung der Menschenrechte und der Umwelt (Human Rights and Environmental Due Diligence – HREDD) eingebettet ist. Dieses System identifiziert, verhindert und adressiert Risiken im Zusammenhang mit Menschen- und Arbeitsrechten an unseren Standorten und in unserer Beschaffungskette. Im Jahr 2025 hat adidas wichtige Schritte formell festgelegt, um HREDD in unserer gesamten vorgelagerten Wertschöpfungskette und an eigenen Standorten zu verankern, mit einer gezielten Ausweitung auf risikoreiche Non-Trade-Procurement-(NTP)-Bereiche und nachgelagerte Logistik.

Unser Due-Diligence-Prozess priorisiert Standorte, Prozesse und Aktivitäten mit erhöhtem Risiko, bei denen wir in der Lage sind, Einfluss auf die Ergebnisse zu nehmen. Risikobewertungen auf Länderebene ermöglichen schnelles, gezieltes Reagieren und stützen sich auf öffentliche Datenbanken, den direkten Austausch mit Stakeholdern wie zivilgesellschaftlichen Organisationen und Gewerkschaften sowie den direkten Dialog mit Arbeitskräften. Auf Fabrikebene umfassen die Risikobewertungsprozesse regelmäßige Audits, Bewertungen der sozialen Auswirkungen (S-KPI) und Analysen zur Risikoeinstufung von Fabriken, die alle wesentlichen Risiken im Bereich der Menschen- und Arbeitsrechte abdecken, wie sie in unserer Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte und unseren Arbeitsplatzstandards festgelegt sind.

Auf der Grundlage von Risiko-Mapping, Bewertungen der Wesentlichkeit und Beschwerdedaten haben wir Schlüsselbereiche für gezielte Maßnahmen zur Risikominderung und zur Bekämpfung negativer Auswirkungen identifiziert. Alle in diesem Abschnitt beschriebenen Maßnahmen entsprechen den in unserer Bewertung der doppelten Wesentlichkeit identifizierten wesentlichen Themen und gelten für die Arbeitskräfte in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette.

Alle während des Berichtszeitraums ergriffenen Maßnahmen wurden von der Abteilung Social & Environmental Affairs (SEA) geleitet, einer speziellen Funktion innerhalb von Global Legal. SEA ist für die Umsetzung unseres HREDD-Systems und die Einhaltung der adidas Arbeitsplatzstandards entlang der

gesamten Beschaffungskette verantwortlich. Das Team besteht aus 37 Vollzeitexperten, die in den wichtigsten Beschaffungsländern, in Deutschland sowie in den Vereinigten Staaten tätig sind. Jedes Mitglied widmet sich voll und ganz der Sorgfaltspflicht und der Einhaltung sozialer und ökologischer Standards. Diese globale Struktur bietet lokale Expertise und Aufsicht und ermöglicht es adidas, wesentliche Auswirkungen effektiv zu identifizieren, zu mindern und zu beheben.

Wir verfolgen und bewerten systematisch die Wirksamkeit aller Maßnahmen und Initiativen, die während des Berichtszeitraums ergriffen wurden, mithilfe verschiedener Mechanismen. Dazu gehören: unser KPI-Programm für soziale Auswirkungen (S-KPI), Mechanismen zur Einholung von Mitarbeiter-Feedback wie Mitarbeiterbefragungen und Beschwerdedaten sowie das Feedback von und der Austausch mit Stakeholdern. Damit stellen wir sicher, dass die beabsichtigten Ergebnisse für die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette erreicht werden und wir auf eine kontinuierliche Verbesserung hinarbeiten.

Menschenrechte und andere arbeitsbezogenen Rechte

Kinder- und Zwangsarbeit

- Um die Auswirkungen von Kinderarbeit in unserer vorgelagerten Baumwollbeschaffungskette anzugehen, haben wir unsere Partnerschaft mit der Fair Labor Association (FLA) im Rahmen der Initiative ‚Harvesting the Future‘ (HTF) – Cotton in India‘ fortgesetzt, die sich gegen Kinder- und Zwangsarbeit im Baumwollsektor von Madhya Pradesh richtet. Im Jahr 2025 wurden im Rahmen des Projekts Untersuchungen in 16 kinderarbeitsfreien Zonen (‚Child Labor Free Zones‘) und 32 Dörfern abgeschlossen, Mitarbeitende vor Ort zu den Themen Kinderarbeit sowie Gesundheit und Sicherheit geschult, Überwachungsinstrumente und Lohnstandards entwickelt und der Multi-Stakeholder-Dialog sowie die lokalen Kapazitäten gestärkt.
- Im Jahr 2025 haben wir die Zusammenarbeit in der Branche mit der American Apparel & Footwear Association (AAFA), der FLA und führenden Marken vorangetrieben, um verantwortungsbewusste Rekrutierung zu stärken und die Risiken von Zwangsarbeit für ausländische Wanderarbeiter*innen in Taiwan anzugehen. Wir haben unabhängige Expert*innen beauftragt, die Gebühren zu bewerten, die Arbeitskräfte zahlen sollen, um eingestellt zu werden, und entsprechende Abhilfepäne zu entwickeln, um unseren Einsatz gegen solche Gebühren zu bekräftigen. Zur Überwachung der Fortschritte haben wir Mitarbeiterumfragen durchgeführt, um direktes Feedback zu erhalten und eine transparente Nachverfolgung zu ermöglichen. Diese Maßnahmen spiegeln messbare Schritte wider, um Risiken der Zwangsarbeit zu bekämpfen und die Rechenschaftspflicht entlang der Tier-2-Beschaffungskette sicherzustellen.

Arbeitsbedingungen

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Um wesentliche Risiken im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – einschließlich Arbeitsunfälle und unsicherer Arbeitsbedingungen – anzugehen und die Möglichkeiten für eine Verbesserung der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu stärken, haben wir im Berichtszeitraum die folgenden Maßnahmen umgesetzt:

- Aufbauend auf der 2023 gestarteten Initiative haben wir gezielte Schulungen zur Verbesserung der Maschinen- und Elektrosicherheit für Compliance- und Sicherheitsteams in Tier-1-Fabriken in Vietnam und Indonesien durchgeführt. Auch ein ausgewählter Tier-1-Zulieferer in Kambodscha wurde miteinbezogen.
- In Indien haben wir nach dem Pilotprojekt von 2024 die externe Bewertung der Maschinen- und Elektrosicherheit in ausgewählten lokalen Beschaffungsfabriken fortgesetzt.

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

- Über den Pakistan Accord zu Brandschutz und Gebäudesicherheit („Pakistan Accord on Fire and Building Safety“), dem wir im Jahr 2023 beigetreten sind, haben wir Bewertungen der Arbeitsplatzsicherheit in Zulieferbetrieben in Pakistan und entsprechende Folgemaßnahmen der Zulieferbetriebe unterstützt.
- Um die Sicherheitssysteme weiter zu stärken und Brandschutzrisiken zu mindern, haben wir ein spezielles Programm mit Schwerpunkt auf Brand- und Elektrosicherheit für ausgewählte Tier-2-Materialzulieferer eingeführt – insbesondere Stofffabriken, Färbereien, Ledergerbereien und Komponentenhersteller. Ausgewählte Tier-1-Zulieferer in Vietnam und Indonesien nahmen ebenfalls daran teil.

Angemessene Vergütung

Zur Unterstützung unserer Strategie für angemessene Vergütung haben wir uns 2025 auf wichtige Wirkungsbereiche konzentriert, darunter die Anwendung des Hebels der Vereinigungsfreiheit, sowie auf Maßnahmen zur Förderung unseres Ziels der Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern. Diese Maßnahmen mindern das Risiko von Lohnungleichheit und verbessern die Chancen auf angemessene Löhne in unserer vorgelagerten Beschaffungskette. Einzelheiten zu unseren Maßnahmen in diesen Bereichen sind in den folgenden Abschnitten über Vereinigungsfreiheit, Gleichstellung der Geschlechter und gleichen Lohn für gleiche Arbeit aufgeführt.

Vereinigungsfreiheit und sozialer Dialog

Zur Minderung von Risiken in Verbindung mit Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit und zur Stärkung von Möglichkeiten zum effektiven sozialen Dialog haben wir im Berichtszeitraum die folgenden Maßnahmen durchgeführt:

- In Kambodscha haben wir unsere Zusammenarbeit mit dem ‚Cambodia Arbitration Council‘ fortgesetzt, der Fabrikmanagement und Gewerkschaftsführer beim Aufbau von Kompetenzen unterstützte, damit diese Protokolle zur Beilegung von Arbeitskonflikten erstellen konnten. Auf diese Weise wird dem Risiko von Arbeitskonflikten begegnet und die Möglichkeit konstruktiver Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen gefördert. Bis heute haben acht unserer Herstellungspartner an diesem Programm teilgenommen, von denen drei mit ihren jeweiligen Gewerkschaften Vereinbarungen über die Umsetzung dieser Protokolle getroffen haben.
- In Myanmar haben wir mit dem Programm ‚MADE in Myanmar‘ (Multi-Stakeholder-Allianz für menschenwürdige Beschäftigung in der Bekleidungsindustrie in Myanmar) zusammengearbeitet, um einen unserer Herstellungspartner bei der Durchführung eines offenen und fairen Wahlverfahrens für ein Workplace Coordination Committee (WCC) zu unterstützen, um das Risiko von Lücken in der Arbeitnehmervertretung zu verringern und eine demokratische Workplace Governance zu fördern.
- In Indonesien haben wir Schulungen zum Protokoll für Vereinigungsfreiheit für neue Herstellungspartner durchgeführt, um Compliance-Risiken zu mindern und eine effektive Umsetzung der Standards zur Vereinigungsfreiheit im Fabrikbetrieb zu ermöglichen.
- In El Salvador haben wir mit der Umsetzung der Leitlinien zur Vereinigungsfreiheit für Arbeitgeber der Americas Group bei fünf Tier-1-Zulieferern begonnen, unterstützt von einem lokalen Fachexperten. Diese Initiative befasst sich mit den Risiken der Nichteinhaltung von Standards zur Vereinigungsfreiheit sowie Standards für Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen und schafft gleichzeitig Möglichkeiten für stärkere Partnerschaften zwischen Fabriken, Arbeitskräften und Gewerkschaften.
- In Jordanien haben wir uns mit der FLA, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und lokalen Stakeholdern über die Bedingungen des aktuellen Tarifvertrags ausgetauscht, der den Arbeitskräften im Bekleidungs- und Textilsektor im Vergleich zu anderen Branchen und nationalen Standards weniger

Rechte einräumt. Dieser Stakeholder-Dialog zielt darauf ab, das Risiko einer Ungleichbehandlung ausländischer Wanderarbeiter*innen zu mindern. Im Jahr 2026 wird eine unabhängige Studie über Lohnabzüge durchgeführt, die ausländische Wanderarbeiter*innen betreffen, um Möglichkeiten für systemische Verbesserungen zu schaffen.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

- **Programm der Zulieferbetriebe zur Gleichstellung der Geschlechter (,Supplier Gender Equality Program'):** Wir setzen das Programm zur Gleichstellung der Geschlechter für Zulieferer fort, um Risiken der geschlechtsspezifischen Diskriminierung und Lohnunterschiede zu adressieren und Möglichkeiten für inklusive Arbeitsplätze zu schaffen. Das Programm umfasst eine jährliche Selbstbewertung zur Unterstützung der Zulieferer bei der Ermittlung geschlechtsspezifischer Unterschiede in ihren Geschäftspraktiken und -verfahren, eine jährliche Umfrage zum Thema Gleichstellung der Geschlechter unter den Arbeitskräften, um die Wahrnehmung der Arbeitskräfte zum Thema Gleichstellung der Geschlechter zu bewerten, sowie den gezielten Aufbau von Kompetenzen. Im Jahr 2025 haben mehr als 51.000 Arbeitskräfte (2024: 46.000) aus 102 Fabriken (2024: 105) an der Umfrage teilgenommen. Seit dem Start des Programms im Jahr 2023 haben sich die Ergebnisse der Arbeitnehmerumfragen von einem Score von 85 (von möglichen 100) auf fast 87 im Jahr 2025 verbessert. Diese Verbesserungen zeigen, dass das Programm Arbeitskräften spürbare Vorteile bringt, indem es die Gleichstellung der Geschlechter stärkt, die Inklusion am Arbeitsplatz verbessert und ein gerechteres Arbeitsumfeld fördert.
- **,Women Leadership Program':** Wir bieten weiterhin maßgeschneiderte Fortbildungen im Rahmen des ,Women Leadership Program' an. Im Jahr 2025 nahmen mehr als 1.600 (2024: 1.600) weibliche Führungskräfte in 80 (2024: 76) Fabriken in Kambodscha, China, Indien, Indonesien, Myanmar und Vietnam daran teil. Wir verfolgen aufmerksam die Fortschritte der Beschäftigten, die dieses Schulungsprogramm absolvieren. Seit 2016 wurden rund 500 weibliche Führungskräfte aufgrund ihrer Teilnahme an dem Programm in höhere Positionen befördert.
- **Gleicher Lohn für gleiche Arbeit:** Im Jahr 2025 haben wir einen speziellen E-Learning-Kurs zum Thema Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern eingeführt, der von adidas und einem weiteren FLA-Mitgliedsunternehmen in Zusammenarbeit mit dem Anker Research Institute und improvingworklife in Auftrag gegeben wurde. Ziel ist es, Bewusstsein zu schaffen, Kompetenzen bei den Zulieferern aufzubauen und geschlechtsunabhängige Vergütungspraktiken zu fördern. Der Kurs wurde 2025 bei 70 % unserer Tier-1-Hauptzulieferer eingeführt und gibt diesen Instrumente an die Hand, um das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle zu bewerten und anzugehen und inklusive Arbeitsplatzrichtlinien zu fördern.

► [ANKERRESEARCHINSTITUTE.ORG](https://ankerresearchinstitute.org) ► [IMPROVINGWORKLIFE.COM](https://improvingworklife.com)

Schulung und Kompetenzentwicklung

Um die Risiken der Nichteinhaltung von Vorschriften zu mindern und die Möglichkeiten zum Kompetenzaufbau und zur Bewusstseinssteigerung für Arbeitsstandards bei den Arbeitskräften zu stärken, bieten wir weiterhin regelmäßige Schulungen und Maßnahmen zur Kompetenzentwicklung für unsere Zulieferbetriebe und deren Arbeitskräfte an. Dies erfolgt über digitale Trainings sowie gezielte Präsenzschulungen zu Themen wie unsere Arbeitsplatzstandards, Arbeitsrechte, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Umweltschutz.

Im Jahr 2025 haben wir 78 Schulungen (2024: 104) für 2.419 Personen (Produktionspartner, Lizenznehmer, Arbeitskräfte und adidas Beschäftigte) durchgeführt. Wir haben den Zugang zu den E-Learning-Materialien der FLA auf die direkte Beschaffungskette von adidas ausgedehnt. Diese Materialien umfassen Schulungen zu Themen wie Menschenrechte, Zwangsarbeit, verantwortungsvolle Produktion und

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

Einbindung der Arbeitskräfte. Den entsprechenden funktionsübergreifenden Teams bei adidas sowie Lizenzpartnern haben wir zudem Zugang zum E-Learning-Kurs des Better Buying Institute zum Thema ‚Verantwortungsvolle Einkaufspraktiken‘ ermöglicht.

Wir haben über die WOVO-App erfolgreich digitale Schulungen für Arbeitskräfte in der Beschaffungskette eingeführt. Über das Tool lässt sich messen, inwieweit sich Beschäftigte ihrer Arbeitsrechte (z.B. hinsichtlich Brandschutz, Belästigung und Missbrauch), der verfügbaren Abhilfemaßnahmen sowie der Nutzungsmöglichkeit von Beschwerdekanaelen bewusst sind. Mehr als 59.500 Arbeitskräfte nahmen im Jahr 2025 teil (2024: 68.800) und konnten nach der Schulung im Durchschnitt rund 91 von 100 Testfragen richtig beantworten, was ein hohes Bewusstsein für ihre grundlegenden Rechte und verfügbaren Abhilfemaßnahmen beweist.

Zusammenarbeit mit Stakeholdergruppen

Abgesehen von Maßnahmen, mit denen wir wesentlichen Auswirkungen begegnen, tauschen wir uns aktiv mit Stakeholdern aus, um Erkenntnisse in unsere Programme einfließen zu lassen und deren Wirksamkeit sowie unseren gesamten Ansatz zu stärken. Wir arbeiten mit führenden Organisationen zusammen, um die Bemühungen zum Aufbau von Kompetenzen zu beschaffungskettenrelevanten Themen voranzubringen. Zu den wichtigsten Initiativen im Jahr 2025 gehörten u.a.:

- **Americas Group (AG):** Wir haben unseren aktiven Beitrag zu dieser langjährigen Multi-Stakeholder-Initiative fortgesetzt und spielen hier eine führende Rolle. Zu den wichtigsten Aktivitäten gehörten: 1. Berichterstattung an lokale Stakeholder aus dem Bereich Arbeit über die Einhaltung der Gesetze und Vorschriften zu Kinderbetreuung und Abfindungen in El Salvador – systemische und weit verbreitete Probleme, die wir seit 2016 in Zusammenarbeit mit einer lokalen Frauenorganisation und einem Gewerkschaftsverband angehen; 2. Abhalten lokaler Stakeholder-Dialoge mit Partnern aus dem Bereich Arbeit in El Salvador zur Stärkung von Zusammenarbeit und Transparenz; 3. Vorbereitung auf den verantwortungsvollen Abschluss der Initiative Ende 2025 mit Plänen, 2026 neue Kooperationen mit Stakeholdern zu erschließen.
► [MAQUILASOLIDARITY.ORG](https://maquilasolidarity.org)
- **Anker Research Institute (ARI):** Wir haben unsere Unterstützung des Anker Research Institute fortgesetzt, indem wir weiterhin Unternehmenssponsor sind, an der Entwicklung und Einführung des ‚Gender Pay Parity‘-Online-Kurses mitgewirkt haben und Beratung in technischen Bereichen der Datenerfassung bieten.
► [ANKERRESEARCHINSTITUTE.ORG](https://ankerresearchinstitute.org)
- **Better Buying Institute:** Wir beteiligen uns weiterhin am ‚Better Buying Purchasing Practices Index‘ („BBPPI“). Im Jahr 2025 haben wir die Erhebung von Zulieferer-Feedback durch anonyme Umfragen des Better Buying Institute fortgesetzt. Unser Score lag bei 67 von 100 und entsprach damit den Ergebnissen von 2024. Wir haben die Ergebnisse im September 2025 mit der oberen Führungsebene unseres Sourcing-Bereichs validiert, Verbesserungsmöglichkeiten identifiziert und diese Erkenntnisse im Oktober 2025 an unsere Zulieferer kommuniziert.
- **Better Work:** In den vergangenen drei Jahren haben wir 23 Tier-2-Zulieferer von Materialien in Indonesien und Vietnam in das Programm von Better Work aufgenommen. 95 % der teilnehmenden Fabriken haben ihre Compliance verbessert oder aufrechterhalten. Besonders hervorzuheben ist, dass 52 % dieser Produktionsstätten erhebliche Fortschritte erzielt und Probleme mit fehlender Compliance im Zusammenhang mit Arbeitsverträgen, Sozialversicherung und Sicherheit am Arbeitsplatz erfolgreich behoben haben.

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

- **Fair Labor Association (FLA):** Wir haben unsere Akkreditierung als eines der führenden Unternehmen in der Branche durch die Fair Labor Association behalten. Im Jahr 2025 hat die FLA außerdem erstmals in ihrer Geschichte die Bewertungsergebnisse für eine ausgewählte Anzahl von teilnehmenden Unternehmen, darunter adidas, auf ihrer Website veröffentlicht.
- **Internationales Abkommen für Gesundheit und Sicherheit in der Textil- und Bekleidungsindustrie:** Wir sind weiterhin ein engagierter Unterzeichner des International Accord und ein aktiver Teilnehmer am Pakistan Accord, um die Brand-, Gebäude- und Elektrosicherheit in unserer gesamten Beschaffungskette zu verbessern. Im Jahr 2025 haben wir unsere Bemühungen zum Kompetenzaufbau verstärkt und die Bereitstellung einer gemeinsamen Schulung zur Verbesserung der Wirksamkeit interner Audits für Accord-Mitarbeitende und unsere Zulieferer in Pakistan unterstützt.
► INTERNATIONALACCORD.ORG
- **MADE in Myanmar:** Durch unsere kontinuierliche Unterstützung des MADE-Programms engagieren wir uns weiterhin für die Beseitigung von Arbeitsrisiken in Myanmar. Im Jahr 2025 haben alle unsere Herstellungspartner erhebliche Fortschritte bei der Umsetzung der im Rahmen der Bewertungen durch das MADE-Programm festgestellten Abhilfemaßnahmen erzielt. Darüber hinaus leistete MADE einem unserer Herstellungspartner gezielte Unterstützung bei der Durchführung einer offenen und fairen Wahl der Mitglieder des Workplace Coordination Committee. Das Programm lieferte auch wertvolle Erkenntnisse zu Lohnentwicklungen, die wir als Referenz für Lohn-Benchmarking nutzten, um unseren Partnern zu helfen, ihre Vergütungspraxis an die Branchenstandards anzupassen. Diese Bemühungen haben zu mehr Lohntransparenz beigetragen, einen konstruktiven Dialog zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmer*innen gefördert und die Einhaltung internationaler Arbeitsstandards trotz des schwierigen Betriebsumfelds gestärkt. Unser Engagement mit MADE unterstreicht das kontinuierliche Engagement von adidas für verantwortungsvolle Beschaffung und Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte in Hochrisikoregionen.
► MADEINMYANMAR.EU

Über das Engagement in solchen Programmen hinaus hat adidas im November 2025 einen Präsenz-Stakeholder-Dialog in der Unternehmenszentrale in Herzogenaurach veranstaltet. Im Mittelpunkt standen unsere aktuellen und zukünftigen Strategien zu den wichtigen Themen Klimawandel, Kreislaufwirtschaft und gerechter Wandel („Just Transition“). Die durch dieses Engagement gewonnenen Rückmeldungen und Erkenntnisse werden in die zukünftige Strategie-, Richtlinien- und Systementwicklung zu diesen Themen einfließen.

Der Stakeholder-Dialog 2025 baut auf der Veranstaltung vom November 2024 in Zürich auf. In deren Mittelpunkt standen die Themen Sorgfaltspflicht im Bereich Menschenrechte, Sportsponsoring sowie biologische Vielfalt und Entwaldung. Wir haben einen Bericht veröffentlicht, der das Stakeholder-Feedback aus dem Jahr 2024 sowie die wichtigsten Themen zusammenfasst, die künftig in unseren Ansatz einfließen.

► ADIDAS-GROUP.COM/NACHHALTIGKEIT/BERICHTE

Kennzahlen und Ziele

S2-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Ziele und Programmzielsetzungen

Im Rahmen eines fünfjährigen Programmzyklus hat adidas Programmziele festgelegt, die bis 2025 erreicht worden sind und sich alle mit mehreren wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) für die Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette befassen. Sie zielten darauf ab, Risiken wie unfaire Löhne, exzessive Arbeitszeiten und Lücken im Bereich Gesundheit und Sicherheit zu mindern und, wo möglich, zu beseitigen. Gleichzeitig sollen positive Ergebnisse wie Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit gefördert werden. Unsere Programmziele kombinieren KPIs zu sozialen Auswirkungen, die mehrere Themenbereiche abdecken, mit spezifischen Zielen in Bereichen mit positiven Auswirkungen wie angemessene Vergütung und Gleichstellung der Geschlechter. Diese Ziele wurden in unsere Sorgfaltspflicht- und Zuliefererprogramme integriert und haben für messbare Fortschritte beim Schutz und der Befähigung der Arbeitskräfte, bei der Stärkung der Widerstandsfähigkeit und der kontinuierlichen Verbesserungen in der gesamten Beschaffungskette gesorgt.

Sorgfaltspflicht bezüglich Achtung der Menschenrechte und der Umwelt (Human Rights and Environmental Due Diligence – HREDD)

Das Ziel für 2025 war die vollständige Abdeckung der eigenen Standorte sowie ihrer vorgelagerten Wertschöpfungskette durch Systeme für die Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte, um sicherzustellen, dass Prozesse zur Bewältigung risikoreicher Menschenrechtsprobleme vorhanden sind. Unser HREDD-Prozess deckt alle identifizierten wesentlichen Menschenrechtsprobleme ab und der HREDD-Risikobewertungs- und -identifikationsprozess hilft uns dabei, unsere Maßnahmen zu diesen wesentlichen Themen zu priorisieren.

Unser für 2025 festgelegtes Ziel haben wir erreicht. Wir haben ein umfassendes HREDD-Rahmenwerk und unterstützende interne Risikomanagementverfahren in allen relevanten Geschäftsfunktionen eingeführt, die mit unserem erklärten Ziel im Einklang stehen. In Übereinstimmung mit dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz deckt das System unsere gesamte vorgelagerte Wertschöpfungskette und die adidas Standorte ab. Ergänzt wird es durch eine gezielte Abdeckung von priorisierten, mit hohen Risiken behafteten Geschäftsbeziehungen im Non-Trade-Procurement-(NTP)-Bereich und ausgewählten nachgelagerten Geschäftsbeziehungen wie Transport und Logistik. Identifizierte Probleme mit hohem Risiko und die Maßnahmen zu ihrer Bewältigung werden jährlich offiziell an den Chief Human Rights Officer (CHRO) und den Vorstand gemeldet.

Soziale Auswirkungen (S-KPI)

Der S-KPI hilft dabei, wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte zu verfolgen, darunter Gesundheit, Sicherheit, Löhne, Gleichstellung der Geschlechter und Arbeitszeiten. Er unterstützt die kontinuierliche Verbesserung und stellt die Einhaltung der Arbeitsplatzstandards sicher. Der S-KPI ist adidas spezifisch und umfasst 15 Einheiten (Units of Measures – UOM). Dazu gehören die Einhaltung von Schwellenwerten und Null-Toleranz-Themen, der Abschluss von Abhilfemaßnahmen, Unfall- und Fehlzeitenquoten sowie eine Reihe von Maßnahmen zur Befähigung der Arbeitskräfte, wie etwa die Bearbeitung von bzw. ihre Zufriedenheit mit der Bearbeitung von Beschwerden, die Teilnahmerate an Zufriedenheitsumfragen und der Anteil von Frauen in mittleren Führungspositionen. Der S-KPI basiert auf vom Zulieferer bereitgestellten Daten, und wird, wo

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

notwendig, durch Compliance-Audits validiert (ausgeführt durch interne Beobachter und in einigen Fällen durch externe Prüfer).

Unser Ziel für 2025 war, dass 90 % unserer Tier-1-Hauptzulieferer eine Mindestbewertung von 4S und 100 % dieser Zulieferer eine Mindestbewertung von 3S erreichen (auf einer Skala von 1S bis 5S, wobei 5S die höchste Bewertung ist). Die Grenzwerte sind wie folgt festgelegt: 1S: 0 – 29 %, 2S: 30 – 59 %, 3S: 60 – 79 %, 4S: 80 – 89 %, 5S: 90 – 100 %.

Im Jahr 2025 haben 80 % unserer Tier-1-Zulieferer eine Bewertung von 4S oder besser erhalten (2024: 82 %) und 96 % erreichten 3S oder besser (2024: 95 %). Diese Ergebnisse blieben zwar hinter unseren Zielen zurück, spiegeln jedoch die solide Leistung der meisten unserer Zulieferer wider. Trotz umfangreicher Unterstützung durch Beratungsgespräche und Schulungen haben einige Zulieferer die erwarteten Meilensteine nicht erreicht. Unsere Analyse zeigt, dass dies auf zwei Hauptfaktoren zurückzuführen ist: (i) Verzögerungen bei der Behebung von bei Audits festgestellten Schwellenwertproblemen und (ii) begrenzte Kapazitäten innerhalb der Compliance-Teams der Zulieferer, insbesondere bei neu hinzugekommenen Zulieferern und solchen mit hoher Personalfuktuation.

Gleichzeitig zeigt die Leistung der am besten abschneidenden Zulieferer die positiven Auswirkungen unseres S-KPI-Rahmenwerks. Vier von fünf Tier-1-Zulieferer erreichten ein höheres Niveau der Einhaltung von Sozialstandards und erzielten damit spürbare Verbesserungen bei der Sicherheit und dem Wohlbefinden der Arbeitskräfte. Diese Erfolge bestärken uns zum Abschluss des fünfjährigen S-KPI-Zyklus in unserem Engagement für kontinuierliche Verbesserungen in der gesamten Beschaffungskette.

Angemessene Vergütung

Wir verpflichten uns zu einer schrittweisen Verbesserung der Vergütung bei allen unseren Tier-1-Hauptzulieferern. Dieses Ziel soll positive Auswirkungen und Chancen für die Beschäftigten in unserer Beschaffungskette fördern und mit unseren Arbeitsplatzstandards in Einklang gebracht werden, indem ein angemessener Lebensstandard gewährleistet wird, der von der Gesellschaft auf ihrem derzeitigen wirtschaftlichen Entwicklungsstand als akzeptabel angesehen wird.

Um die Erreichung unseres Ziels zu unterstützen, verfolgen wir die Lohnentwicklung mithilfe der Methodik und des Tools zur Erfassung angemessener Vergütung der Fair Labor Association (FLA). Die Datenerfassung ermöglicht es uns, die Löhne unserer Zulieferer im Geltungsbereich mit den verfügbaren Länder-Lohnbenchmarks zu vergleichen, wie z.B. den geltenden Mindestlohn und Benchmarks zu existenzsichernden Löhnen. Die Lohnbenchmarks variieren je nach Verfügbarkeit von Land zu Land. Mindestlohnbenchmarks sind für alle Länder verfügbar, während unsere ausgewählten Benchmarks zu existenzsichernden Löhnen, die Global Living Wage Coalition/Anker Research Institute (ARI) Benchmarks, nur für einige der in den Geltungsbereich fallenden Länder verfügbar sind, in denen ARI Studien zu den Lebenshaltungskosten durchgeführt hat.

Um unsere Strategie für angemessene Vergütung bis 2025 umzusetzen, haben wir Daten aus drei grundlegenden Zeiträumen erhoben: dem Benchmarking-Jahr 2020, dem Halbjahr 2023 und dem Endjahr 2025. Um die schrittweise Verbesserung der Vergütung umfassend bewerten zu können, benötigen wir Ganzjahresdaten zu Arbeitszeiten und Löhnen. Daher werden die Daten für das gesamte Jahr 2025 Anfang 2026 analysiert. Dies entspricht den bisherigen Datenerhebungen. Weitere Details und Informationen zu unseren Lohndatenerhebungen für 2020 und 2023, einschließlich der verfügbaren Länderlohnbenchmarks und -ergebnisse, sind auf unserer Unternehmenswebsite zu finden.

Diese abschließende Datenerhebung wird es uns ermöglichen, die Ergebnisse aller drei Jahre des Programms zu vergleichen, zu bewerten, wie die Löhne in den Fabriken im Vergleich zu den Benchmarks entlang unseres strategischen Zeitplans abschneiden, sowie die Fortschritte und positiven Ergebnisse für die Arbeitskräfte zu bewerten. Die Ergebnisse unserer Lohndatenerhebung für 2025 werden in den Geschäftsbericht 2026 und auf der Seite zu angemessener Vergütung auf unserer Unternehmenswebsite aufgenommen.

Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

2020 haben wir das Ziel gesetzt, dass alle Tier-1-Hauptzulieferer bis 2025 die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern für ihre Arbeitskräfte sichergestellt haben. Seit der Festlegung dieses Ziels haben wir uns aufgrund technischer Herausforderungen und Datenschutzbeschränkungen bei der Beschaffung umfassender, nach Geschlecht aufgeschlüsselter Lohndaten von unseren Zulieferfabriken bei den Maßnahmen zur Unterstützung dieses Ziels darauf konzentriert, die Kompetenzentwicklung zu fördern und die Zulieferer dabei zu unterstützen, Lohnmanagementsysteme, die gleichen Lohn für gleiche Arbeit sicherstellen, besser zu verstehen und zu optimieren.

2025 haben wir die Ergebnisse einer gemeinsamen Initiative zur Entwicklung eines E-Learning-Programms zur Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern vorgelegt, um das Bewusstsein und Verständnis für die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede, insbesondere für gleichen Lohn für gleiche Arbeit, zu schärfen. Unser Ziel ist es, dass 100 % unserer Tier-1-Hauptzulieferer, die im E-Learning-Portal der FLA angemeldet sind, dieses E-Learning-Programm abschließen. Im Jahr 2025 haben 70 % unserer Tier-1-Hauptzulieferer daran teilgenommen und 100 % davon haben das Programm abgeschlossen. Eine zweite Phase des E-Learning-Programms wird 2026 durchgeführt, um sicherzustellen, dass 100 % der Tier-1-Hauptzulieferer den Kurs absolvieren.

Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in die Festlegung von Zielen

Wir wollen die Themen ansprechen, die für unser Unternehmen und unsere Stakeholder am wichtigsten sind. Um diese Themen zu identifizieren, entsprechende Ziele zu setzen und die Transparenz und Offenlegung zu erhöhen, stehen wir in offenem Dialog mit unseren Stakeholdern und berücksichtigen ihre Ansichten und Meinungen bei Entscheidungen, die unser Tagesgeschäft beeinflussen. Auch wenn wir bei der Festlegung der aktuellen, öffentlich erklärten Programmziele für das Jahr 2025 die Arbeitskräfte in unserer Beschaffungskette nicht direkt involviert haben, hilft uns ihr Feedback, das wir über die Beschwerdemechanismen und Umfragen erheben, bei der Nachverfolgung unserer Fortschritte und der Bewertung der Wirksamkeit unseres Programms.

ESRS S3

Betroffene Gemeinschaften

Wir haben nur begrenzten direkten Einfluss auf die umliegenden Gemeinschaften, dennoch birgt unsere vorgelagerte Beschaffungskette die größten Risiken – insbesondere dort, wo der Fabrikbetrieb den Zugang zu sauberem Wasser und sanitären Einrichtungen vor Ort beeinträchtigt oder wo Menschenrechtsverteidigende („Human Rights Defenders“ - „HRD“) Repressalien ausgesetzt sind. Diese Themen repräsentieren unsere zentralen wesentlichen Auswirkungen und lenken unseren Fokus auf die Stärkung der Verfahren unserer Zulieferer, die Meldewege für betroffene Gemeinschaften und die zeitnahe Abhilfe.

Kennzahlen und Maßnahmen

Unsere Maßnahmen für das Jahr 2025 konzentrierten sich darauf, betroffene Gemeinschaften zu schützen. Dazu haben wir die Wasser- und Sanitärversorgung verbessert, wirksame Beschwerdesysteme für betroffene Gemeinschaften sichergestellt und konsequente Maßnahmen zur Wahrung der Rechte und der Sicherheit von Menschenrechtsverteidigenden ergriffen.

Zugang zu Wasser und Sanitäreinrichtungen

Im Jahr 2025 haben wir als Reaktion auf geäußerte Bedenken in Indonesien von den betroffenen Tier-1-Zulieferern verlangt, unsachgemäß entsorgte Restabfälle zu beseitigen, die Überwachung der Abfallsortierung zu verstärken und die Entsorgungspraktiken mit den Umweltbehörden abzustimmen. Darüber hinaus haben wir die Beschwerde einer Gemeinschaft aus dem Jahr 2024 weiterverfolgt, die sich auf durch einen Tier-2-Zulieferer verursachte lokale Überschwemmungen bezog. Alle präventiven Abhilfemaßnahmen in diesem Betrieb wurden vollständig abgeschlossen.

Unterstützung der Freiheiten von Menschenrechtsverteidigenden

Über unseren Beschwerdemechanismus für Dritte haben wir potenzielle Risiken im Zusammenhang mit Menschenrechtsverteidigenden weiter überwacht und uns bei Bedarf mit den Stakeholdern in Verbindung gesetzt. Im Jahr 2025 gab es keine Verstöße gegen die Rechte von Menschenrechtsverteidigenden, die unser direktes Eingreifen erforderten.

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Unser Ansatz zur Interaktion mit Interessenträgern wird in ESRS 2 SBM-2 berichtet.

► SIEHE ESRS 2 – SBM-2 – INTERESSEN UND STANDPUNKTE DER INTERESSENTRÄGER

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

adidas arbeitet mit einer überwiegend ausgelagerten globalen Beschaffungskette, die sich von strategischen Herstellern bis hin zu Zulieferern für Komponenten und Rohstoffen wie Baumwolle, Leder und Naturkautschuk erstreckt. Während unsere eigenen Standorte – z.B. Büros, Einzelhandelsgeschäfte und Distributionszentren – nur ein begrenztes direktes Risiko für betroffene Gemeinschaften darstellen, birgt unsere vorgelagerte Beschaffungskette ein größeres Potenzial für negative Auswirkungen.

Durch unsere Wesentlichkeitsanalyse und unsere Prozesse zum Stakeholder-Dialog haben wir tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften identifiziert, insbesondere in Bezug auf:

- Zugang zu Wasser und Sanitäreinrichtungen (Erschöpfung des Grundwassers, Umweltverschmutzung in der Nähe von Zulieferbetrieben, Produktion gefährlicher Abfälle, einschließlich chemischer Abfälle)
- Menschenrechtsverteidigende (Human Rights Defenders – HRDs) (z.B. ungerechtfertigte Entlassung, Einschüchterung oder Vergeltungsmaßnahmen)
- indigene Völker und Gemeinschaften, die in der Nähe von Rohstoffproduktions- und/oder Recyclingstandorten leben

Diese Auswirkungen sind auf unser Geschäftsmodell zurückzuführen, das auf einer ausgelagerten Produktion in Regionen basiert, in denen Risiken für die Umwelt und Menschenrechte häufiger auftreten. Alle wesentlichen negativen Auswirkungen sind in der Regel Einzelfälle. Sie fließen auch in unsere Strategie ein und führen zu gezielten Sorgfaltsprüfungen, Anforderungen an Zulieferer und Beschwerdemechanismen, um Schäden zu mindern und zu beheben.

Zu betroffenen Gemeinschaften können gehören:

- Menschenrechtsverteidigende wie z.B. Gewerkschafter*innen, Umweltschützer*innen und Arbeitsrechtsaktivist*innen
- die lokale Bevölkerung in der Nähe von Tier-1- und Tier-2-Zulieferbetrieben
- Gemeinschaften, die von Logistik- und Vertriebsaktivitäten betroffen sind
- indigene Völker, die in der Nähe der Produktion von Rohstoffen leben, die in unsere Beschaffungskette gelangen

Wir arbeiten mit Stakeholdern – darunter NGOs, Gewerkschaften und Interessengruppen – zusammen, um die Anliegen betroffener Gemeinschaften zu verstehen und entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Über unseren Beschwerdemechanismus für Dritte und unsere Protokolle für die Berichterstattung der Gemeinschaften können betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern, die gemäß unserem System zur

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

Sorgfaltspflicht im Bereich Menschenrechte und Umwelt (Human Rights and Environmental Due Diligence – HREDD) untersucht und behandelt werden.

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

Wesentliches Thema	Wesentliche IROs	Einstufung	Zeithorizont	Wertschöpfungskette	Beschreibung
Wasser und Sanitärversorgung	Negative Auswirkung	Potenziell	Kurzfristig	Vorgelagert	In unserer Beschaffungskette gibt es potenziell negative Auswirkungen auf die Umwelt, die den Zugang von Gemeinschaften zu sauberem Wasser und zur Sanitärversorgung in den Gemeinschaften, in denen unsere Zulieferer tätig sind, beeinträchtigen können (vor allem bei Tier-2-Zulieferern, die im Rahmen ihrer Produktion wasserintensive Verfahren einsetzen).
Auswirkungen auf Menschenrechtsverteidigende	Negative Auswirkung	Potenziell	Mittelfristig	Vorgelagert	Menschenrechtsverteidigende können durch Einschüchterung, Diskriminierung oder wirtschaftliche Vergeltungsmaßnahmen benachteiligt werden, wenn sie ihre Bedenken äußern (einschließlich solcher, die mit unseren Geschäftsaktivitäten in Zusammenhang stehen können), insbesondere in Regionen, in denen die bürgerlichen Freiheiten und der Schutz der Menschenrechte eingeschränkt sind.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S3-1 – Konzepte im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

Wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte von Gemeinschaften (z.B. Zugang zu sauberem Wasser und sanitären Einrichtungen) werden durch Kernrichtlinien wie unsere Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte, unsere Richtlinie zum Umgang mit Menschenrechtsverteidigenden und unsere adidas Umweltrichtlinien, geregelt. Diese Regelwerke dienen als Leitfaden für Maßnahmen zur Minimierung der Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften, einschließlich jener im Zusammenhang mit Klimawandel, Biodiversität, Wasserverbrauch, gefährlichen Chemikalien und Abfall.

Unsere Richtlinien orientieren sich an internationalen Standards, darunter die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu grundlegenden Prinzipien und Rechten bei der Arbeit sowie die Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen. Darüber hinaus beziehen unsere Richtlinien Leitlinien zu schutzbedürftigen Gruppen wie indigenen Völkern, Frauen, Kindern und Wanderarbeiter*innen mit ein. adidas hat öffentlich seine Verpflichtung zur Achtung indigener Völker gemäß der Erklärung der Vereinten Nationen über die Rechte indigener Völker sowie dem ILO-Übereinkommen Nr. 169 bekundet. Dies wird in unserer Richtlinie zur biologischen Vielfalt und zu Ökosystemen näher definiert, wonach die Rechte, der Lebensraum und die Kulturen indigener Völker zu respektieren sind und unsere Zulieferer verpflichtet sind, für neue Entwicklungen in der Nähe von Stammes- oder umstrittenen Gebieten eine freiwillige und in Kenntnis der Sachlage erteilte vorherige Zustimmung einzuholen.

► SIEHE ESRS E4-2 – KONZEPTE IM ZUSAMMENHANG MIT BIOLOGISCHER VIELFALT UND ÖKOSYSTEME

Die Überwachung der Einhaltung dieser Standards ist in ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette detailliert beschrieben. Für betroffene Gemeinschaften ist unser vorrangiger Überwachungsmechanismus das Beschwerdeverfahren für Dritte.

► SIEHE ESRS S2-3 – VERFAHREN ZUR BEHEBUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE DIE ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE BEDENKEN ÄUßERN KÖNNEN

S3-1 – Konzepte im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder-berücksichtigung	Verfügbarkeit
Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte (HRDs)	Definiert unsere Verpflichtung zu Menschenrechten und Umweltschutz sowie die Maßnahmen, die wir zur Erfüllung unserer Sorgfaltspflicht im Bereich Menschenrechte und Umwelt (Human Rights & Environmental Due Diligence, HREDD) umsetzen	Alle eigenen Standorte, vorgelagert (einschließlich Zulieferer, Lizenznehmer, Sub-Auftragnehmer)	Vorstand und CHRO	UN-Leitprinzipien, OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, Internationale Menschenrechtscharta, Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation	Direkte Absprache mit Stakeholdern	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite und direkt mit Zulieferern geteilt
Richtlinie zum Umgang mit Menschenrechtsverteidigenden (HRDs)	Befasst sich mit Fällen, in denen die Aktivitäten von Menschenrechtsverteidigenden durch Zulieferer oder andere unterdrückt werden	Vorgelagert (einschließlich Zulieferer, Lizenznehmer, Sub-Auftragnehmer)	VP Social & Environmental Affairs	UN-Sonderberichterstatter zur Lage von HRDs	Direkte Absprache mit Zulieferern	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite
Arbeitsplatzstandards (WS, HRDs)	Vertraglich bindende Anforderungen für die Herstellerbetriebe unserer Zulieferer in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitsrechte und Umweltschutz	Vorgelagert (einschließlich Zulieferer, Lizenznehmer, Sub-Auftragnehmer)	VP Social & Environmental Affairs	ILO-Übereinkommen, Verhaltenskodex des Weltverbands der Sportartikelindustrie (WFSGI)	Direkte Absprache mit Zulieferern	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite und direkt mit Zulieferern geteilt
adidas Umweltrichtlinien (WS)	Beschreibt Möglichkeiten, Umweltverschmutzung zu verhindern, Umweltauswirkungen zu managen und zu kontrollieren und die Erschöpfung nicht erneuerbarer Ressourcen zu vermeiden; einschließlich Wassermanagement	Vorgelagert (Tier-1- und Tier-2-Zulieferer)	SVP Product Development & Sourcing	ZDHC-Abwasserrichtlinien und ZDHC MRSL	ZDHC und adidas Zulieferer	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite
Richtlinien zu Beschäftigungsstandards (HRDs)	Beschreibt die Sorgfaltspflichten von Zulieferern in Bezug auf Menschenrechte und Schutz vor Diskriminierung	Vorgelagert (einschließlich Zulieferer, Lizenznehmer, Sub-Auftragnehmer)	VP Social & Environmental Affairs	Verschiedene internationale Übereinkommen und Normen zu internationalen Arbeitsrechten und Menschenrechten	Direkte Absprache mit Stakeholdern	Verfügbar auf der Unternehmenswebsite und direkt mit Zulieferern geteilt

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

WS – Wasser und Sanitäreinrichtungen

HRDs – Menschenrechtsverteidigende (Human Rights Defenders)

S3-2 – Verfahren zur Einbeziehung betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Auswirkungen

adidas arbeitet mit Stakeholdern, die betroffene Gemeinschaften vertreten, zusammen, um unsere Sorgfaltspflicht zu erfüllen und wirksame Abhilfemaßnahmen zu unterstützen. Zulieferer sind in der Regel die ersten Ansprechpartner für lokale Anliegen, doch adidas wird einbezogen, wenn glaubwürdige Berichte oder Beschwerden Dritter auf potenzielle oder tatsächliche negative Auswirkungen hinweisen.

adidas nutzt den oben beschriebenen Stakeholder-Dialog, um Einblicke in die Perspektiven betroffener Gemeinschaften zu gewinnen. Dazu gehören insbesondere schutzbedürftige Gruppen wie Frauen, Wanderarbeiter*innen, indigene Völker und andere Minderheiten oder Personen, deren Lebensumstände sie für Ausbeutung oder die Verletzung ihrer Rechte anfällig machen und die besonders von negativen Auswirkungen betroffen sein können.

Wir sind uns der Herausforderungen bewusst, die mit der Identifizierung und Bewältigung aller potenziellen oder tatsächlichen negativen Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften, einschließlich indigener Völker, entlang unserer gesamten vorgelagerten Wertschöpfungskette verbunden sind. Diese Herausforderungen ergeben sich in erster Linie daraus, dass sich diese Auswirkungen auf die oberen Ebenen unserer Beschaffungskette konzentrieren – auf dem Level der Rohstoffe oder Waren –, wo unsere Sichtbarkeit und unser direktes Einwirken begrenzt sind. Um diesen Herausforderungen zu begegnen wollen wir unsere

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

Sorgfaltspflichten und den Stakeholder-Dialog verstärken, um eine umfassendere Abdeckung und ein effektiveres Management von Risiken im Zusammenhang mit Gemeinschaften zu gewährleisten.

S3-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können

Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen

Wir haben Prozesse eingerichtet, um Abhilfemaßnahmen zu ermöglichen und negative Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften auszugleichen. Dafür haben wir spezielle Beschwerdekkanäle für Probleme im Zusammenhang mit Wasser und Sanitärversorgung sowie Menschenrechtsverteidigenden eingerichtet, die in unsere Sorgfaltspflichtprüfung im Bereich Menschenrechte und Umwelt (Human Rights and Environmental Due Diligence – HREDD) integriert sind.

Bei Problemen im Zusammenhang mit Wasser und Sanitärversorgung müssen Zulieferer Beschwerden von Gemeinschaften über unseren Beschwerdemechanismus melden. Dabei müssen Angaben zur beschwerdeführenden Person, zum Zeitpunkt des Eingangs und zur Art der Beschwerde gemacht werden. Darüber hinaus müssen Zulieferer die Ergebnisse der Untersuchungen, Korrekturmaßnahmen und Präventivmaßnahmen offenlegen, einschließlich der Kommunikation mit den Stakeholdern.

Im Falle von Menschenrechtsverteidigenden handeln wir direkt, wenn Partner Rechte verletzen. Wir arbeiten konstruktiv mit Regierungen zusammen, wenn staatliche Maßnahmen Menschenrechtsverteidigende behindern, und gehen Probleme an, die über unser Beschwerdeverfahren für Dritte gemeldet werden. Wir verpflichten uns, auf alle eingegangenen Beschwerden zu 100 % zu reagieren und bei Verstößen gegen unsere Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte oder gegen unsere Arbeitsplatzstandards zeitnah Abhilfe zu schaffen. Alle Fälle werden nachverfolgt, die Ergebnisse jährlich veröffentlicht und die Prozesse anhand des Feedbacks der Stakeholder auf ihre Wirksamkeit überprüft. Eine Richtlinie zum Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen schützt beschwerdeführende Personen.

Kanäle, über die betroffene Gemeinschaften Bedenken äußern können

Wir bieten betroffenen Gemeinschaften sowie externen Stakeholdern mehrere Kanäle, über die sie ihre Bedenken äußern können:

- Beschwerdemechanismus für Auswirkungen in Bezug auf Menschenrechte und Umwelt: Ermöglicht es Dritten – darunter Einzelpersonen und Organisationen – Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschäden zu melden. Wir veröffentlichen jährlich Aktualisierungen zu Fällen und Ergebnissen auf unserer Unternehmenswebsite.
- Selbstmeldung durch Zulieferer: Gemäß unserem Protokoll zur Meldung schwerwiegender Vorfälle müssen Zulieferer Beschwerden betroffener Gemeinschaften in Bezug auf Wasser und Sanitärversorgung, Untersuchungspläne und Folgemaßnahmen an unser SEA-Team melden.

Diese Beschwerdekkanäle sind Teil unseres Systems zur Sorgfaltspflicht im Bereich Menschenrechte und Umwelt (HREDD). Wir überwachen Art, Typ und Häufigkeit der eingegangenen Beschwerden, um das Vertrauen und das Bewusstsein der betroffenen Gemeinschaften – oder ihrer legitimen Vertreter und glaubwürdigen Bevollmächtigten – in diese Prozesse zu messen. Wir überprüfen jährlich die Wirksamkeit dieser Kanäle, indem wir den Umfang, die Art und die Häufigkeit der über diese Kanäle eingegangenen Beschwerden überprüfen, und berücksichtigen das Feedback der Stakeholder für Verbesserungen. Alle Personen, die eine Beschwerde einreichen, sind durch unsere Verpflichtung zur Nichtvergeltung geschützt.

S3-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit betroffenen Gemeinschaften sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

adidas ist bestrebt, wesentliche negative Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften zu verhindern, indem das Unternehmen die Einhaltung von Umweltstandards durch seine Zulieferer durchsetzt, in den seltenen Fällen, in denen dies in unserer Beschaffungskette vorkommt, eine freiwillige und in Kenntnis der Sachlage erteilte vorherige Zustimmung für landbezogene Entwicklungen verlangt und eine vorgelagerte Sorgfaltspflichtprüfung hinsichtlich der Menschenrechte bei Rohstoffen durchführt. Diese Maßnahmen haben das Ziel, Verstöße gegen internationale Standards wie die UN-Leitprinzipien, die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation oder die OECD-Leitlinien zu verhindern. Im Berichtsjahr wurden keine schwerwiegenden Verstöße festgestellt. Vereinzelte Vorfälle in der Beschaffungskette – wie die unsachgemäße Entsorgung von Abfällen mit Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften – wurden untersucht und behoben.

Die während des Berichtszeitraums ergriffenen Maßnahmen wurden vom SEA-Team geleitet, einem Expertenteam innerhalb von Global Legal, das die Sorgfaltspflicht in Bezug auf Achtung der Menschenrechte und Umwelt überwacht und die Einhaltung der Arbeitsplatzstandards in der Beschaffungskette sicherstellt. Das 37-köpfige Team ist weltweit tätig und beschäftigt Mitarbeitende in den wichtigsten Beschaffungsländern sowie in Deutschland und den Vereinigten Staaten. Alle befassen sich in Vollzeit mit Sorgfaltspflichten und Compliance. Das SEA-Team arbeitet eng mit der Abteilung Sourcing Sustainability zusammen, deren Schwerpunkt auf der Behebung von Umweltauswirkungen und der Verfolgung der Leistung von Zulieferern anhand veröffentlichter Ziele liegt.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Wasser und Sanitäreinrichtungen

Unsere Maßnahmen zur Behebung tatsächlicher oder potenzieller negativer Auswirkungen auf die Wasser- und die Sanitärversorgung der Gemeinschaften sind in unserem Due-Diligence-Prozess im Bereich Menschenrechte und Umwelt (HREDD) verankert. Über unseren Beschwerdemechanismus für Gemeinschaften bearbeiten wir von Zulieferern gemeldete Fälle, um wirksame Abhilfe- und Präventivmaßnahmen zu ergreifen. Darüber hinaus verpflichten wir unsere Zulieferer zur Einhaltung strenger Umweltstandards in Bezug auf Luftemissionen, Abwasserableitung, Abfallentsorgung und Wasserverbrauch, um Risiken für Gemeinschaften und Ökosysteme zu minimieren. Diese Verpflichtungen für Zulieferer sind in unseren Arbeitsplatzstandards verankert und werden durch einen Beschwerdemechanismus für betroffene Gemeinschaften, Audits und die Nachverfolgung von Vorfällen überwacht. Bei systemischen Problemen arbeiten wir mit Brancheninitiativen und lokalen Stakeholdern zusammen, um umfassendere Veränderungen voranzutreiben.

Im Jahr 2025 wurden mehrere Tier-1-Zulieferer in Indonesien von den lokalen Behörden aufgefordert, ihre Abfallentsorgungspraktiken zu überprüfen, insbesondere in Hinblick auf mögliches offenes Abladen von Abfällen oder illegale Verbrennung, nachdem durch eine lokale NGO community-bezogene Bedenken geäußert worden waren. Während der größte Teil der Produktionsabfälle ordnungsgemäß recycelt oder mitverwertet wurde, waren einige Restabfälle aufgrund lokaler Beschränkungen für die Nutzung von Deponien ordnungswidrig entsorgt worden. Behebende Maßnahmen umfassten die Säuberung der betroffenen Gebiete, eine strengere Überwachung der Abfallentsorger und die Kontaktaufnahme mit lokalen Umweltbehörden, um zulässige Entsorgungsmethoden für nicht recycelbare Abfallstoffe festzulegen.

Darüber hinaus wurde im Oktober 2025 in lokalen Medien der Vorwurf erhoben, dass in einer Produktionsstätte in Indonesien unsachgemäß mit gefährlichen Abfällen umgegangen worden sei. Nach einer behördlichen Inspektion erwies sich der Vorwurf als unbegründet; die Behörden bestätigten, dass die Produktionsstätte über geeignete Verfahren und Dokumentation für die Lagerung und Entsorgung gefährlicher Abfälle verfügte.

Zudem haben wir eine Beschwerde einer Gemeinschaft weiterverfolgt, die im Jahr 2024 über das Protokoll für schwerwiegende Vorfälle gemeldet wurde und einen Tier-2-Zulieferbetrieb in Indonesien betraf. In der Beschwerde wurde behauptet, die Aktivitäten dieses Zulieferbetriebs hätten zu lokalen Überschwemmungen beigetragen, die sich negativ auf die umliegende Gemeinschaft ausgewirkt hätten.

Als Reaktion darauf forderte adidas den Zulieferbetrieb auf, seine Regenwasserableitungssysteme zu verbessern, um künftige Überschwemmungen zu verhindern. Der Zulieferer führte die Sanierungsmaßnahmen durch, die von einer unabhängigen dritten Partei überprüft wurden. Darüber hinaus stellte die lokale Regierung nach einer Vor-Ort-Inspektion eine Bestätigungserklärung aus. Auf der Grundlage dieser überprüften Ergebnisse wurde der Fall abgeschlossen und die beschwerdeführende Person über die Lösung informiert.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Menschenrechtsverteidigenden

Unsere Maßnahmen im Zusammenhang mit Menschenrechtsverteidigenden sind fallbezogen und nutzen unseren Einfluss, Veränderungen voranzutreiben. Dazu gehört auch die direkte Zusammenarbeit mit den betroffenen Parteien – wie z.B. Arbeitnehmerorganisationen, NGOs und Behörden. Dabei halten wir uns an internationale Menschenrechtsstandards und lokale Gesetze. Über unseren Beschwerdemechanismus für Dritte sowie über andere Überwachungsprozesse überwachen wir potenzielle Auswirkungen auf die Menschenrechtsverteidigenden. Im Jahr 2025 haben wir keine Verstöße gegen Rechte von Menschenrechtsverteidigenden festgestellt und wurden auch nicht auf solche aufmerksam gemacht. Daher waren keine spezifischen Maßnahmen in diesem Zusammenhang erforderlich.

Überprüfung der Wirksamkeit unserer Maßnahmen

Unser Hauptaugenmerk liegt auf der Behebung aller identifizierten negativen Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften, die über unseren Beschwerdemechanismus für Dritte und/oder im Stakeholder-Dialog mit glaubwürdigen Vertretern und/oder legitimen Vertretern betroffener Gemeinschaften gemeldet werden. Für erstere gibt es Prozesse zur Validierung der jeweiligen Falllösung mit der betroffenen Partei; gleichzeitig kann so die Effektivität der Korrektur-/Abhilfemaßnahme beurteilt werden. Unser Verfahren zur Behandlung von Vorfällen enthält Leitlinien für Fabriken zum Umgang mit Problemen im Zusammenhang mit negativen Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften im Bereich Wasser und Sanitärversorgung sowie zur Nachverfolgung des Umgangs mit solchen Fällen.

Kennzahlen und Ziele

S3-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Angesichts der geringen Anzahl zu bearbeitender Fälle verfolgen wir derzeit keine zeitgebundenen, ergebnisorientierten Ziele in Hinblick auf die Verringerung negativer Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften oder die Förderung positiver Auswirkungen auf betroffene Gemeinschaften.



ESRS 4

Verbraucher und Endnutzer

Bei adidas stehen unsere Verbraucher*innen im Mittelpunkt unseres Geschäftsmodells. So stellen wir sicher, dass wir das, was ihnen am wichtigsten ist, verstehen und darauf eingehen, indem wir hohe Qualität, sichere Produkte, zuverlässigen Service und prägende Markenerlebnisse bieten. Wir begrüßen Vielfalt in all ihren Formen und nehmen gleichzeitig unsere Verantwortung für den Datenschutz unser Verbraucher*innen durch unsere Vermarktungspraktiken wahr.

Wir sind uns bewusst, dass Marketing das mentale und psychische Wohlbefinden unserer Verbraucher*innen beeinflussen kann, und verpflichten uns daher zu verantwortungsvoller Kommunikation. Wir stellen außerdem sicher, dass alle umweltbezogenen Angaben in der Werbung korrekt und nicht irreführend sind, damit Verbraucher*innen fundierte Entscheidungen treffen können.

Gleichzeitig sind wir uns der Risiken bewusst, z.B. potenzieller Datenschutzverletzungen, die zu Bußgeldern oder Rechtsansprüchen führen können, sowie Risiken in Bezug auf Gesundheitsschutz und Sicherheit, die sich aus der Nichteinhaltung behördlicher Vorschriften ergeben und zu Produktrückrufen, Geldstrafen oder Rufschädigung führen könnten.

Kennzahlen und Maßnahmen

Bei adidas haben wir uns dazu verpflichtet, die höchsten Datenschutzstandards einzuhalten, das Wohlergehen unserer Verbraucher*innen zu schützen und ethische Vermarktungspraktiken zu fördern, die im Einklang mit unseren Werten der Inklusion und Zugehörigkeit stehen. Diese Maßnahmen und Verpflichtungen spiegeln sich in unserer täglichen Arbeit wider.

Datenschutz	Gesundheitsschutz und Sicherheit	Verantwortungsvolle Vermarktungspraktiken
Integration robuster Datenschutzmanagement-systeme in unsere Geschäftspraktiken, einschließlich regelmäßiger Audits, Mitarbeiterschulungen und Einführung von Sicherheitstechnologien.	Einführung unternehmens-weiter Produktsicherheits-richtlinien und -standards, die alle Aspekte eines bestimmten Produkts abdecken.	Ergreifen angemessener und proaktiver Maßnahmen, wie z.B. Stimmungsanalysen oder ein Eskalationsprozess für Partner, um unsere Marke zu schützen und sicherzustellen, dass unsere Markenwerte widergespiegelt werden.

Anzahl der Produktrückrufe im Jahr 2025 im Zusammenhang mit Gesundheitsschutz und Sicherheit

0

Angesichts der Qualität unserer Produkte und unserer sorgfältigen Prozesse, Konzepte und Standards gab es im Jahr 2025 keine registrierten Produktrückrufe.

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Unser Ansatz in Bezug auf den Dialog mit Stakeholdern wird unter ESRS 2 SBM-2 beschrieben.

► SIEHE ESRS 2 – SBM-2 – INTERESSEN UND STANDPUNKTE DER INTERESSENTRÄGER

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

SBM-3 – Verbraucher*innen und Endnutzer*innen und wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs)

Wesentliches Thema	Wesentliche IROs	Einstufung	Zeithorizont	Wertschöpfungs-kette	Beschreibung
Datenschutz	Risiko	n.a.	Kurzfristig	Nachgelagert	Das Versäumnis, ein wirksames Datenschutzmanagement einzuführen und aufrechtzuerhalten, insbesondere in Zeiten starken digitalen Wachstums, könnte dazu führen, dass die Datenschutzprinzipien nicht wirksam in die betrieblichen Geschäftsprozesse umgesetzt werden können und dadurch rechtliche Anforderungen (z.B. die EU-Datenschutz-Grundverordnung – EU-DSGVO) nicht eingehalten oder verletzt werden. Weitere Risiken können sich aus IT-Sicherheitsvorfällen ergeben. Alles in allem könnte dies zu Bußgeldern, individuellen Rechtsansprüchen oder anderen behördlichen Maßnahmen wie Einschränkungen des Geschäftsbetriebs bei Beschwerden, Audits oder Gerichtsverfahren führen.
Gesundheitsschutz und Sicherheit	Risiko	n.a.	Kurzfristig	Nachgelagert	Wir erwarten eine Zunahme der gesetzlichen Anforderungen, z.B. in der EU, hinsichtlich der Verwendung von Chemikalien. Diese (regionalen) Anforderungen können zu einem erhöhten Risiko der Nichteinhaltung führen. Die Nichteinhaltung gesetzlicher Anforderungen, geltender freiwilliger oder verbindlicher Standards für Produktqualität oder Produktsicherheit könnte zu freiwilligen oder verpflichtenden Produktrückrufen und Produktrückgaben sowie zu Strafen, Bußgeldern, Klagen wegen Personenschäden oder Rufschädigung führen.
Verantwortungs-volle Vermarktungs-praktiken	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Nachgelagert	Bei adidas sind wir bestrebt, ein inklusives und positives Umfeld für alle unsere Verbraucher*innen zu schaffen. Im Rahmen unseres Engagements für den Einsatz verantwortungsvoller Vermarktungspraktiken sind wir uns der tiefgreifenden Auswirkungen bewusst, die diese auf das mentale und psychische Wohlbefinden unserer Verbraucher*innen und der betroffenen Gemeinschaften haben können – sei es durch uns oder durch unsere Marketingpartner. Dies umfasst z.B. jede Form der Kommunikation, die bestimmte Gruppen aufgrund von Ethnie, Geschlecht, Alter oder anderen Merkmalen in unfairer Weise anspricht oder ausschließt und die sich nachteilig auf die psychische Gesundheit und das allgemeine Wohlbefinden der Verbraucher*innen auswirken kann.
Verantwortungs-volle Vermarktungs-praktiken	Negative Auswirkung	Potenziell	Kurzfristig	Nachgelagert	Umweltbezogene Werbeangaben sollten präzise und nicht irreführend sein. Verbraucher*innen sollten über alle relevanten Informationen eines Produkts verfügen, bevor sie eine Kaufentscheidung treffen. Ist dies nicht der Fall, könnten Verbraucher*innen ein Produkt kaufen, das nicht ihren Erwartungen entspricht, was das Vertrauen in unsere Marke negativ beeinflussen und zu finanzieller Unzufriedenheit führen könnte.

Zusammenhang zwischen Auswirkungen und Risiken und den Konzepten und dem Geschäftsmodell von adidas

Datenschutz

Die effektive Implementierung und Pflege des Datenschutzmanagements sind von größter Bedeutung.

Werden die Datenschutzprinzipien nicht in den betrieblichen Geschäftsprozessen umgesetzt, kann dies zu Verstößen gegen gesetzliche Anforderungen führen. Solche Vorfälle könnten zu Bußgeldern, individuellen Rechtsansprüchen oder anderen administrativen Maßnahmen wie Einschränkungen des Geschäftsbetriebs bei Beschwerden, Audits oder Gerichtsverfahren führen.

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

Verantwortungsvolle Vermarktungspraktiken: diskriminierendes Marketing

Bei adidas stehen unsere Verbraucher*innen im Mittelpunkt unseres Geschäftsmodells. Wir konzentrieren uns darauf, zu verstehen, was ihnen am wichtigsten ist, und gehen darauf ein, indem wir die Produkte entwickeln, die sie sich wünschen, den Service bieten, den sie erwarten, und das Erlebnis bieten, das sie brauchen. Unser Ziel ist es, Sport- und Modebegeisterte auf der ganzen Welt zu erreichen und Inklusion unabhängig von Ethnie, Geschlecht, Alter oder anderen Merkmalen zu gewährleisten. Unsere Werte, Standards und unser Geschäftsmodell lehnen Diskriminierung grundsätzlich ab, da wir unsere Produkte und Dienstleistungen allen potenziellen Verbraucher*innen zur Verfügung stellen und uns dabei für Vielfalt in all ihren Formen einsetzen. Wir sind bestrebt, diese Botschaft durch unsere Vermarktungspraktiken zu verbreiten, die für die Attraktivität der Marke und die Werbung von Verbraucher*innen von entscheidender Bedeutung sind. Unsere Vermarktungspraktiken konzentrieren sich auf inspirierende und innovative Konzepte, die die Verbraucherbefürwortung fördern, einen Markenwert schaffen und die Nachfrage steigern. Indem wir unsere Marketingmaßnahmen auf unser Geschäftsmodell abstimmen, legen wir den Schwerpunkt auf die Einbeziehung und Loyalität unserer Verbraucher*innen, während wir aktiv daran arbeiten, jede Form von diskriminierendem Marketing zu verhindern.

Verantwortungsvolle Vermarktungspraktiken: umweltbezogene Angaben

Bei umweltbezogenen Angaben legen wir Wert auf die Genauigkeit und Transparenz unserer Marketingbotschaften, um das Vertrauen der Verbraucher*innen zu behalten und unsere Geschäftspraktiken mit unserem langjährigen Engagement für Nachhaltigkeit in Einklang zu bringen, das sich über mehr als zwei Jahrzehnte erstreckt. Wir werden weiterhin unsere Beschäftigten dazu befähigen, Botschafter*innen für Nachhaltigkeit zu werden, und Verbraucher*innen rund um den Globus laden wir dazu ein, sich mit uns über Nachhaltigkeitsinitiativen auszutauschen und zu vernetzen.

Geltungsbereich Verbraucher und/oder Endnutzer

Angesichts der Art unserer Produkte und Dienstleistungen können alle unsere Verbraucher*innen und Endnutzer*innen den in diesem Kapitel dargelegten wesentlichen Auswirkungen oder Risiken ausgesetzt sein. Daher kategorisieren oder spezifizieren wir im Allgemeinen keine Verbrauchertypen.

Wir erwarten von Nutzer*innen, dass sie alt genug sind, um in die Datenschutzbestimmungen einwilligen zu können (mindestens 16 Jahre in der EU/im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR)), um unsere Plattformen zu nutzen und Informationen zu übermitteln. Mit diesem Ansatz wollen wir die Datenschutzrisiken für Kinder minimieren. Im Allgemeinen wenden wir uns hinsichtlich des Datenschutzes an folgende Verbraucher*innen:

- Verbraucher*innen ab 16 Jahren, die eine der Plattformen von adidas (Website, Apps) nutzen,
- Verbraucher*innen ab 16 Jahren, die über eine der Plattformen von adidas (Website, Apps) ein Mitgliedskonto/Profil erstellen,
- Verbraucher*innen, die über Plattformen von adidas (Website, Apps) mit unseren Kundendienstmitarbeiter*innen interagieren, und
- Verbraucher*innen, die unseren Beschäftigten in den Einzelhandelsgeschäften Informationen geben.

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

Wir bei adidas wissen, wie wichtig es ist, unseren Verbraucher*innen und Endnutzer*innen genaue und leicht zugängliche produktbezogene Informationen zur Verfügung zu stellen. Mithilfe von Etiketten, Handbüchern, digitalen Plattformen und Kundensupport wollen wir sicherstellen, dass unsere Produkte sicher verwendet werden können, um mögliche Schäden oder Missbrauch zu vermeiden.

Unsere Produkte, einschließlich Bekleidung, Schuhe und Accessoires, sind so konzipiert, dass sie sicher und nicht schädlich sind und das Risiko chronischer Krankheiten nicht erhöhen. Wir führen strenge Produkttests durch, um die Sicherheitsstandards einzuhalten, stellen klare Gebrauchsanweisungen zur Verfügung und sorgen für volle Transparenz bezüglich des Materialmix unserer Produkte. Mit dieser Verpflichtung wollen wir die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Verbraucher*innen und Endnutzer*innen gewährleisten.

Zudem verlangen wir von allen unseren Geschäftspartnern und Partnern in der Beschaffungskette die Einhaltung hoher Gesundheits- und Sicherheitsstandards. Folglich besteht kein größeres Schadensrisiko für bestimmte Verbraucher*innen oder Endnutzer*innen, die bestimmte Merkmale aufweisen oder bestimmte Produkte oder Dienstleistungen nutzen.

Wie oben beschrieben, gibt es keine spezifischen Verbraucher- oder Endnutzergruppen, die in Bezug auf Datenschutz oder Gesundheit und Sicherheit mehr oder weniger gefährdet sind. Wir wissen jedoch, wie wichtig es ist zu verstehen, wie sich unsere Marketingaktivitäten im Bereich der Markenpartnerschaften auf unsere verschiedenen Verbraucher*innen und Endnutzer*innen auswirken können, insbesondere auf diejenigen, die bestimmte Merkmale aufweisen oder bestimmte Produkte oder Dienstleistungen nutzen. Auch wenn es eine Herausforderung ist, alle potenziellen Ereignisse vorherzusehen und zu steuern, haben wir mehrere Maßnahmen ergriffen, um ein umfassendes Verständnis zu entwickeln. Unsere Verbraucher*innen und Endnutzer*innen stellen eine vielfältige Gruppe von Personen dar. Wir sind uns bewusst, dass Markenpartnerschafts-Marketing all diese Gruppen auf unterschiedliche Weise beeinflussen kann. Besonders gefährdet sind Verbraucher*innen und Endnutzer*innen, die aufgrund eines oder mehrerer der folgenden tatsächlichen oder wahrgenommenen Merkmale diskriminiert werden können:

- Ethnie, Hautfarbe, ethnische oder nationale Herkunft,
- Alter,
- Religion oder Weltanschauung,
- Behinderung,
- Geschlecht, sexuelle Orientierung, Schwangerschaft oder damit zusammenhängende gesundheitliche Disposition,
- Geschlechtsidentität, -status oder -ausdruck,
- Nationalität, Einwanderungsstatus, Staatsangehörigkeit oder Abstammung,
- körperliche oder geistige Fähigkeiten, Verfassung oder Merkmale, oder
- jede andere nach lokalen Gesetzen verbotene Grundlage.

Die Liste ist nicht abschließend und kann durch lokale Gesetze ergänzt werden.

Bei den festgestellten wesentlichen negativen Auswirkungen im Zusammenhang mit verantwortungsvollen Vermarktungspraktiken handelt es sich eher um Einzelfälle als um weitverbreitete oder systemische Probleme. Indem wir sicherstellen, dass unsere Marketingmaßnahmen maßgeschneidert und spezifisch sind, minimieren wir das Risiko umfassender negativer Auswirkungen auf unsere Verbraucher*innen.

SBM-3 – Wesentliche negative Auswirkungen – systemisch oder weitverbreitet

Wesentliche Themen	Wesentliche negative Auswirkungen – systemisch oder weitverbreitet
Verantwortungsvolle Vermarktungspraktiken: diskriminierendes Marketing	Individuell – ein Auftreten unserer negativen Auswirkungen auf Verbraucher*innen im Rahmen unseres Marketings durch Partnerschaften, z.B. mit anderen Marken, Sportteams, Athlet*innen, Kreativpartnern, Innovationspartnern oder Veranstaltungen, ist aufgrund der einzigartigen und spezifischen Natur unserer Partnerschaften weder systemisch noch weitverbreitet.
Verantwortungsvolle Vermarktungspraktiken: umweltbezogene Angaben	Individuell – ähnlich wie oben beschrieben, sind alle negativen Auswirkungen auf Verbraucher*innen, die sich aus Fehlinformationen über umweltbezogene Angaben ergeben, ebenfalls individuell und aufgrund der einzigartigen und spezifischen Werbung für einzelne Produkte weder systemisch noch weitverbreitet.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

S4-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

Um jegliche Form von Risiken oder negativen Auswirkungen auf Verbraucher*innen und Endnutzer*innen in Bezug auf Datenschutz, Gesundheit und Sicherheit sowie verantwortungsvolle Vermarktungspraktiken zu verhindern oder zu mindern, haben wir mehrere Konzepte eingeführt. Wir haben Mechanismen eingerichtet, die sicherstellen, dass alle unsere Konzepte regelmäßig überprüft und bei Bedarf aktualisiert werden.

S4-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder-berücksichtigung	Verfügbarkeit
Globale Datenschutzrichtlinie (D)	Beschreibt die Ziele, Prinzipien und Rahmenbedingungen von adidas in Bezug auf den Datenschutz und umfasst den Ansatz von adidas zur Löschung persönlicher Daten. Legt zudem die Erwartungen an Drittanbieter im Umgang mit personenbezogenen Daten für adidas fest	Nachgelagert	Global Privacy Officer	n.a.	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Richtlinie zur Informationssicherheit (D)	Definiert das Konzept von adidas zur Aufrechterhaltung eines moderaten Sicherheitsrisikos und der Einhaltung gesetzlicher Vorschriften, indem die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Assets, einschließlich Informationen, Daten und Dienstleistungen, durch etablierte Standards und Praktiken gewährleistet wird	Nachgelagert	Chief Information Officer (CIO)	n.a.	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Richtlinie über die Klassifizierung von Informationen (D)	Behandelt den Schutz von geistigem Eigentum von adidas durch Beschäftigte oder Auftragnehmer durch die Klassifizierung von Informationen auf Grundlage von Sensibilität und Wert und die Anwendung geeigneter Sicherheitskontrollen für jede Stufe	Nachgelagert	Chief Information Officer (CIO)	n.a.	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Standard zur Zugriffskontrolle (D)	Definiert die Anforderungen der Zugangskontrollen (gemäß NIST SP 800-53 Rev. 5) für Beschäftigte, Auftragnehmer oder Berater im Kontext von adidas	Nachgelagert	Chief Information Officer (CIO)	National Institute of Standards and Technology (NIST SP 800-53 Rev. 5)	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten

S4-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder-berücksichtigung	Verfügbarkeit
Richtlinie von adidas über die Kontrolle und Überwachung gefährlicher Stoffe (GS)	Definiert klare Anforderungen, den Umgang mit und Prozessabläufe für die Information, Prüfung und Zertifizierung der Einhaltung von Vorschriften in Bezug auf möglicherweise vorhandene kritische Gefahrstoffe in adidas Produkten und Materialien	Nachgelagert	SVP Product Development & Sourcing, General Counsel	WFSGI, IUCN, ILO, AFIRM	n.a.	Einsehbar auf der Unternehmens-website
Standardarbeitsanweisung zur Definition nachhaltiger Inhaltsstoffe (VV)	Legt den Rahmen für nachhaltige Inhaltsstoffe für adidas Produkte fest und beschreibt den Lebenszyklus sowie die Rollen und Verantwortungsbereiche	Gesamte Wertschöpfungskette	SVP Product Development & Sourcing	Preferred Fiber and Materials Matrix von Textile Exchange	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Richtlinie zu Markenpartnerschaften (VV)	Informiert über Prozesse und Richtlinien in den Bereichen Sportmarketing, Culture Marketing und Produktkollaborationen	Nachgelagert	SVP Brand Partnerships	n.a.	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Eskalationsprozess im Zusammenhang mit Markenpartnerschaften (VV)	Beschreibt den Prozess zum Umgang mit kritischen Verhaltensweisen von Partnern unter Vermeidung subjektiver Urteile	Nachgelagert	SVP Brand Partnerships	n.a.	n.a.	Verfügbar für alle Markenpartner-schaften
Richtlinie für Sportmarketing-verträge (VV)	Definiert Best Practices für die Ausarbeitung, Verhandlung, Genehmigung und Verwaltung von Sportmarketing-verträgen, an denen eine der adidas Marken und Sportmarketing-Assets beteiligt sind	Nachgelagert (alle Sportmarketing-verträge oberhalb eines bestimmten Schwellenwerts weltweit)	General Counsel	n.a.	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Fair-Play-Verhaltenskodex (VV)	Legt fest, dass alle Beschäftigten und unsere Geschäftspartner ethisch und in Übereinstimmung mit den Gesetzen und Vorschriften der Rechtssysteme, in denen sie geschäftlich tätig sind, handeln sollen, und gibt Orientierung zu Themen wie Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Whistleblowing. Fördert ein respektvolles, gerechtes und inklusives Arbeitsumfeld.	Gesamte Wertschöpfungskette	Vorstand	n.a.	Vorstand, Aufsichtsrat und Betriebsrat der adidas AG	Einsehbar auf der Unternehmens-website

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

D – Datenschutz
GS – Gesundheit und Sicherheit
VV – Verantwortungsvolle Vermarktung

Hinsichtlich Datenschutz verfügt adidas über Konzepte, Standards und Blueprints (wie Prozesse, Verfahren, Leitlinien und Handbücher), die für alle adidas Unternehmenseinheiten weltweit gelten. Darin hat adidas ein Managementsystem für Informationssicherheit (ISMS) für die Entwicklung, die Einführung, den Betrieb und die weitere Verbesserung der Kompetenzen von adidas im Bereich Informationssicherheit definiert. Dieser risikobasierte Ansatz gewährleistet, dass die relevanten Sicherheitsziele erreicht werden. Das ISMS basiert auf den Prinzipien ‚Verwalten‘, ‚Identifizieren‘, ‚Schützen‘, ‚Erkennen‘, ‚Reagieren‘ und ‚Wiederherstellen‘ (in Übereinstimmung mit dem NIST SP 800-53 Rev. 5 Framework), um eine Leistungsmessung und kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten.

Des Weiteren verpflichtet sich adidas, die Einhaltung der Menschenrechte in der gesamten Wertschöpfungskette und für seine Verbraucher*innen zu achten und zu fördern. Menschenrechte sind grundlegende Rechte und Freiheiten für jeden Menschen, die auf Würde, Fairness, Gleichheit und Respekt basieren. Wir setzen diese Verpflichtung gegenüber unseren Verbraucher*innen durch unseren Fair-Play-Verhaltenskodex um, der hohe ethische Standards setzt, die unsere Beschäftigten und Partner bei all ihren

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

Aktivitäten einhalten müssen. Der Fair-Play-Verhaltenskodex enthält u.a. unsere Null-Toleranz-Politik gegenüber Diskriminierung und Belästigung.

S4-2 – Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen

Die Abteilung Brand Insights von adidas spielt eine entscheidende Rolle bei der Bündelung von Erkenntnissen über Märkte, Kategorien, Verbraucher*innen und Wettbewerber, indem sie das Verbraucherverhalten beobachtet, untersucht und verfolgt. Die Abteilung besteht aus den folgenden Teams:

- **Consumer Insights** konzentriert sich auf das Verständnis des allgemeinen Verbraucherverhaltens und setzt dazu maßgeschneiderte Konsumforschung mit führenden Agenturen in den jeweiligen Bereichen sowie Social-Intelligence-Tools ein.
- **Category Insights** dokumentiert Erkenntnisse auf Grundlage der spezifischen Anforderungen unserer Produktkategorien wie Fußball oder Running.
- **Brand Insights** ist verantwortlich für die Bereitstellung von Erkenntnissen über die Effektivität des Marketings sowie die allgemeine Markengesundheit mittels Durchführung regelmäßiger ‚Brand-Funnel‘-Marktstudien, die umfassende Verbraucherdaten zusammenführen.

Um Erkenntnisse über Verbraucher*innen zu gewinnen, verwenden wir hauptsächlich drei Arten von Datenquellen:

- Quantitative (strukturierte) Daten aus Verbraucherumfragen, die von Drittanbietern (Agenturen, ‚Software as a Service‘-(,SaaS‘-)Anbieter) für uns erhoben werden. Wir arbeiten mit Agenturen in diesem Bereich zusammen, die jährlich eine Umfrage zur Markenwahrnehmung und Markengesundheit in verschiedenen Ländern durchführen. Diese Daten werden kontinuierlich das ganze Jahr über erhoben, basierend auf einem strengen Stichprobenplan.
- Verhaltensdaten aus digitalen Datenquellen von Social-Media-Plattformen und Suchmaschinen wie Instagram, TikTok oder Google, die von unserer Zielgruppe genutzt werden – diese Daten werden über SaaS-Partner bezogen, die Plattformzugang und Rohdaten (Dashboards, Dateien, API-Zugang) bereitstellen. Diese Art von Daten ist jederzeit zugänglich.
- Qualitatives Verbraucherfeedback zu Produkten, Konzepten, Ideen, Looks und Styles aus Fokusgruppen, Workshops und ausführlichen Interviews. Diese Daten werden je nach Bedarf auf Ad-hoc-Basis gesammelt.

Wir erheben Daten von Verbraucher*innen, die technische Sportprodukte, Markensportbekleidung und Streetwear kaufen, mit Schwerpunkt auf der Gen Z, Sportbegeisterten und einflussreichen Personen in ihrem Fachgebiet, z.B. Outdoor-Athlet*innen für Gespräche über Trailrunningschuhe oder Fitness-Coaches für Gespräche über Fitnessbekleidung.

Dieser facettenreiche Ansatz zum Gewinnen von Erkenntnissen hilft uns, vielfältige und glaubwürdige Perspektiven zu sammeln, die in unsere Entscheidungen und Aktivitäten einfließen, mit dem Ziel, die Auswirkungen unserer verantwortungsvollen Vermarktungspraktiken auf unsere Verbraucher*innen zu steuern. Diese Aktivitäten werden von unserem Brand-Insights-Team geleitet, das dem SVP Brand Development unterstellt ist.

Darüber hinaus nutzt unsere Abteilung Brand Partnership Insights Online-Plattformen und Umfrageergebnisse, um zu verstehen, wie unsere Partner, z.B. Vereine, Athlet*innen und Prominente, von den Verbraucher*innen wahrgenommen werden. Wir setzen digitale Tools ein und arbeiten mit Agenturen zusammen, die Verbraucherumfragen durchführen und spezifische Daten sammeln. Auf diese Weise können wir verschiedene Aspekte unserer Partner messen, darunter die Performance in sozialen Medien und die Markeneignung. Zudem erstellen wir Ad-hoc-Berichte für bestimmte oder besondere Anlässe. Dieser umfassende Ansatz hilft uns dabei, die weitreichenderen Auswirkungen unserer Markenpartnerschaften auf die Wahrnehmung der Verbraucher*innen zu verstehen. Alle Erkenntnisse in Bezug auf unsere Partner werden vom Brand-Partnerships-Operations-, Insights- and History-Management-Team verwaltet, das dem SVP Brand Partnerships unterstellt ist.

Unser Unternehmen setzt auf einen umfassenden Ansatz zur Bewertung der Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit Verbraucher*innen und Endnutzer*innen. Dieser Prozess umfasst die Bewertung der Markenattraktivität, Verbrauchernachfrage und anderer relevanter Kennzahlen, um sicherzustellen, dass unsere Strategien mit den Erwartungen und Präferenzen der Verbraucher*innen übereinstimmen.

Im Bereich des Partnerschaftsmarketings folgen wir einem strukturierten jährlichen Planungsprozess zur Bestimmung unserer Entwicklungsstrategien mit all unseren Partnern. Dieser Prozess umfasst fundierte Entscheidungen über die Fortsetzung oder Beendigung bestehender bzw. die Aufnahme neuer Partnerschaften auf Grundlage der Übereinstimmung eines potenziellen Partners mit unseren Markenwerten und -zielen.

Die Ergebnisse unserer Bewertungen und unseres Austausches werden dokumentiert und überprüft, um zukünftige Strategien und Entscheidungen zu unterstützen. Dieser iterative Prozess trägt dazu bei, dass unsere Interaktion mit Verbraucher*innen und Endnutzer*innen effektiv und an unseren Unternehmenszielen ausgerichtet bleibt.

S4-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können

Grundsätzlich können Verbraucher*innen über verschiedene zugängliche und reaktionsschnelle Kanäle Beschwerden zu allen Themen einreichen, die sie ansprechen möchten. Diese Kanäle umfassen:

- Kontakte auf den nationalen adidas Websites, wie auch in der EU-Verordnung über die allgemeine Produktsicherheit (GPSR) aufgeführt
- Direkte Kommunikation mit unserem Kundenserviceteam und dem Personal in den Einzelhandelsgeschäften
- Bestimmte adidas Websites, auf denen Fragen jeglicher Art gestellt werden können
- adidas Beschwerdemechanismus (der Kundenbeschwerdemechanismus adiComp verfolgt alle Verbraucherbeschwerden am Point of Sale)
- adidas Key Account Management (potenzielle Verbraucherbeschwerden zu Produkten von adidas, die an unsere Großhändler gerichtet sind, werden über das jeweilige Account Management zurückgespielt)
- Fair-Play-Webformular und -Hotline (Meldesystem für Hinweisgeber*innen) – Einzelheiten sind hier zu finden:

► SIEHE ESRS G1-1 – KONZEPTE FÜR DIE UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND UNTERNEHMENSKULTUR

Wir verfolgen und überwachen Probleme, die über diese verschiedenen Systeme angesprochen und bearbeitet werden, um die Wirksamkeit unserer Kanäle sicherzustellen. Dazu gehören unser Kundenservice und der adidas Beschwerdemechanismus (adiComp), der 100 % der eingehenden Verbraucherbeschwerden und -lösungen verfolgt, erfasst und bearbeitet. Für Fälle im Zusammenhang mit Datenschutz verwenden wir ein automatisiertes Tool zur Beantragung individueller Rechte mit KPIs und regelmäßiger Berichterstattung, um dessen Wirksamkeit zu überwachen und zu bewerten. Der Kundenservice wird durch Kundenservicesysteme und -prozesse überwacht, während E-Mails an Global Privacy vom Global-Privacy-Team bearbeitet werden. Unser Kundenservicedienstleister ist vertraglich verpflichtet, Verbraucherbeschwerden und -anfragen zu bearbeiten. Dabei wird ein interner Due-Diligence-Prozess von Stakeholdern des Unternehmens überwacht, um die Einhaltung der Vorschriften und die Wirksamkeit sicherzustellen.

Die Tatsache, dass unsere Verbraucher*innen diese Kanäle aktiv nutzen und sich für Unterstützung direkt an uns wenden, spiegelt ihr Vertrauen in unsere Dienstleistungen wider. Informationen darüber, wie wir Einzelpersonen vor Vergeltungsmaßnahmen schützen, wenn sie unsere Verfahren nutzen, sind in ESRS G1 – Unternehmensführung zu finden.

► SIEHE ESRS G1-1 – KONZEPTE FÜR DIE UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND UNTERNEHMENSKULTUR

Darüber hinaus ist unser Government-Affairs-Team für die Bearbeitung von Fällen verantwortlich, die über Nichtregierungsorganisationen eingehen. Das Team soll sicherstellen, dass wir effektiv mit den Stakeholdern zusammenarbeiten und ihre Bedenken umgehend prüfen.

Was unsere Geschäftsbeziehungen betrifft, so unterstützen wir die Verfügbarkeit von Beschwerde- und Feedbackkanälen, indem wir uns auf das Beziehungsmanagement und die Zugänglichkeit konzentrieren, insbesondere für Key Accounts und Online-Communitys. Dadurch wird sichergestellt, dass unsere Partner in der Lage sind, Verbraucherbeschwerden und -feedback effektiv zu bearbeiten.

Durch die Aufrechterhaltung verschiedener offener Kommunikationskanäle und die kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse sind wir bestrebt, wirksame Abhilfemaßnahmen bereitzustellen und unser Engagement für verantwortungsvolle Vermarktungspraktiken sowie die Zufriedenheit und Sicherheit der Verbraucher*innen aufrechtzuerhalten. Weitere Einzelheiten zu unseren Maßnahmen sind im nachfolgenden Abschnitt zu finden.

S4-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze

Die Abteilungen und Teams, die in das Management der wesentlichen Auswirkungen und Risiken im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern involviert sind, sind detailliert im Abschnitt S4-2 – Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen aufgeführt.

Ansätze zum Management des Risikos im Zusammenhang mit Datenschutz

Um das Risiko zu minimieren, haben wir robuste Datenschutzmanagementsysteme in unsere Geschäftspraktiken integriert. Dazu gehören Mitarbeiterschulungen, die Umsetzung von Datenschutzanforderungen, die Einführung von Sicherheitstechnologien zum Schutz von Verbraucherdaten sowie die Durchführung von Audits. Durch die Einhaltung des Datenschutzes erfüllen wir nicht nur die gesetzlichen Vorgaben, sondern bauen auch Vertrauen bei den Verbraucher*innen auf, das für unseren langfristigen Erfolg unerlässlich ist.

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

Darüber hinaus werden Risiken im Zusammenhang mit Datenschutz in der Risiko- und Chancenbewertung von adidas umfassend berücksichtigt, die einen standardisierten Ansatz zur Identifizierung, Bewertung und Handhabung aller relevanten Risiken festlegt. Um solche Risiken zu bewältigen, ermitteln wir die erforderlichen Maßnahmen, indem wir für Projekte, bei denen Verbraucherdaten verarbeitet werden, spezielle Folgenabschätzungen durchführen – zusätzlich zu unserer Datenschutz-Folgenabschätzung gemäß Art. 35 EU-DSGVO. Zudem informieren wir uns über geltende lokale rechtliche Anforderungen. Weitere Einzelheiten sind im Risiko- und Chancenbericht zu finden.

► **SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT**

Auf Grundlage der Ergebnisse unserer Bewertungen ergreifen wir die erforderlichen Maßnahmen zur Risikominderung. Wenn wir feststellen, dass die Risiken weiterhin hoch sind und nicht minimiert werden können, fahren wir mit der Verarbeitung nicht fort, um ein minimales Risiko zu gewährleisten. Zur Risikominderung führen wir die oben erwähnten Datenschutz-Folgenabschätzungen durch und setzen die erforderlichen Compliance-Maßnahmen um.

Wir verfügen über restriktive System- und Datenzugriffskontrollen, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden und Zulieferer ausschließlich nach dem ‚Need-to-know‘-Prinzip auf unsere Systeme und Daten zugreifen. Darüber hinaus verfügen wir über interne Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht von Zulieferern, um etwaige negative Auswirkungen auf Verbraucher*innen zu minimieren, die sich aus unseren Lieferketten für die Datenverarbeitung ergeben könnten. Wir führen regelmäßig Stichproben durch, um festzustellen, ob die bestehenden Maßnahmen weiterhin ausreichend sind, insbesondere, wenn sich das Risikoniveau verändert und sich dadurch die Auswirkungen auf Einzelpersonen erhöhen könnten.

Das Information-Security-Team nutzt, in Zusammenarbeit mit anderen Teams wie Tech, neben seinen regulären Services gezielte globale Programme, um die oben genannten Sicherheitskontrollen durchzuführen und dadurch das Risiko im Zusammenhang mit Datenschutz zu minimieren:

- **Cloud Security:** Das Ziel dieses Programms und der damit verbundenen Maßnahmen ist es, proaktive Sicherheitsmaßnahmen zu implementieren, um Probleme zu identifizieren und zu mindern, bevor diese zu einem Risikoereignis werden, und so Geschäftsunterbrechungen zu minimieren. Wir streben die Entwicklung skalierbarer Lösungen an, um Schwachstellen zu verwalten und unsere Cloud-Umgebung zu sichern. Diese Maßnahmen unterstützen die Implementierung des Kontrollrahmens, der in der Richtlinie zur Informationssicherheit sowie ihren unterstützenden Standards und Blueprints definiert ist.
- **Data Security:** Ziel ist es, unser Rahmenwerk und Governance-Modell für die Datensicherheit weiterzuentwickeln. Damit wollen wir die Entscheidungsfindung verbessern und die erforderlichen Maßnahmen zur Erfüllung der Kontroll- und Regulierungsanforderungen umsetzen, mit dem übergeordneten Ziel, datenbezogene Risiken zu reduzieren. Dies unterstützt die Implementierung der Datensicherheitskontrollen, die in der Richtlinie zur Informationssicherheit sowie ihren unterstützenden Standards und Blueprints definiert sind.
- **Ransomware Readiness:** Das Projekt zielt darauf ab, die aktuellen Bewertungen für die kritischsten Vermögenswerte zu verbessern, um operative Schäden, Einnahmeverluste, rechtliche oder regulatorische Sanktionen und Reputationsschäden für adidas durch Erpressung in Zusammenhang mit Schadsoftware („Ransomware“) zu begrenzen. Der Ansatz besteht darin, technische Lösungen für unveränderliche Backups und einen Prozess zur Wiederherstellung/Wiedergewinnung weiterzuentwickeln. Das Projekt unterstützt die Backup- und Wiederherstellungsdomäne des Kontrollrahmens, wie in der Richtlinie zur Informationssicherheit sowie ihren unterstützenden Standards und Blueprints definiert.
- **Control Assessment:** Hierbei handelt es sich um einen fortlaufenden Service zur regelmäßigen Überprüfung der Reife der Kontrollen sowohl aus Unternehmens- als auch aus Systemperspektive. Durch diese Aktivität können wir Verbesserungsbereiche für die implementierten adidas Kontrollen

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

identifizieren, wodurch wir die erforderlichen Kontrollen priorisieren und unternehmensweit implementieren können.

Wenn dem Cyber-Security-Incident-Response-Team eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten gemeldet wird, wird sie entweder als Verletzung der Vertraulichkeit (unbefugter Zugriff, Verwendung oder Offenlegung vertraulicher Informationen), als Verletzung der Integrität (unbefugte Änderung – vorsätzlich oder unbeabsichtigt – von Informationen) oder als Verletzung der Verfügbarkeit (versehentlicher Verlust des Zugriffs auf oder Zerstörung von Informationen) eingestuft. Anschließend wird analysiert, ob die Verletzung möglicherweise Auswirkungen auf persönliche Daten und negative Auswirkungen auf Einzelpersonen wie Verbraucher*innen haben wird. Wird eine mögliche Beeinträchtigung festgestellt, ergreifen wir entsprechende Maßnahmen, um die betroffenen Stakeholder einzubeziehen und die Verletzung gegebenenfalls den Behörden zu melden. Wir legen Korrekturmaßnahmen fest, um wesentliche Kompromisse oder Schwachstellen anzugehen. Diese Maßnahmen werden zur Beseitigung der Probleme von den jeweiligen Stakeholdern, z.B. den Business- oder Technikteams, ausgeführt. Zum erfolgreichen Abschluss und zur Validierung werden Folgemaßnahmen durchgeführt und gewonnene Erkenntnisse bewertet, um derartige Vorfälle in Zukunft zu vermeiden.

Auch wenn sich menschliches Versagen nicht gänzlich vermeiden lässt, ergreifen wir Maßnahmen, um durch solche Fehler verursachte Verletzungen personenbezogener Daten zu verhindern. Wir setzen unseren Fair-Play-Verhaltenskodex sowie die Globale Datenschutzrichtlinie konsequent durch und schulen unsere Mitarbeitenden kontinuierlich. Zudem führen wir Qualitätskontrollen bei unseren Zulieferern durch, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden und Vertreter*innen von adidas die personenbezogenen Daten der Verbraucher*innen ordnungsgemäß verarbeiten. Darüber hinaus verbessern wir kontinuierlich unsere Datenerfassungs- und -speicherungsprozesse, um Datenqualität zu gewährleisten und eine betrügerische Verwendung personenbezogener Daten zu verhindern. Um technische Fehler zu minimieren, überwachen und kontrollieren wir unsere Systeme mithilfe globaler und lokaler Tests unserer Informationssicherheitskontrollen, die von unserem Information-Security-Team durchgeführt werden. Diese Tests validieren die Wirksamkeit unserer Sicherheitskontrollen. Zudem werden regelmäßig Schwachstellenanalysen, Penetrationstests, Protokollüberwachung, Bedrohungsanalysen und Beratungen zur Sicherheitsarchitektur durchgeführt.

Unser Data Protection Officer (DPO) berichtet dem Vorstand und den relevanten Stakeholdern regelmäßig über die Ergebnisse. Das Privacy-Team liefert zudem Beiträge an das Internal-Audit-Team, das die Umsetzung des Datenschutzes und die entsprechenden Auswirkungen auf die Verbraucher*innen überprüft und kontrolliert. Im Berichtsjahr wurden keine schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen oder Vorfälle im Zusammenhang mit den Datenschutzrechten der Verbraucher*innen und/oder Endnutzer*innen gemeldet.

Ansätze zum Management des Risikos im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit

Die Einhaltung rechtlicher Anforderungen und Standards für Produktsicherheit und -qualität ist unerlässlich. Der Verkauf schadhafter Produkte oder solcher, die den Sicherheitsstandards nicht entsprechen, kann zu Verletzungen bei Verbraucher*innen, Rückrufaktionen, Strafen, Reputationsverlust oder Verlust des Marktzugangs führen. Die zunehmenden gesetzlichen Anforderungen, insbesondere in Regionen wie der EU und den USA, stellen zusätzliche Herausforderungen dar. Dazu gehören Beschränkungen für die Verwendung bestimmter Chemikalien, Einfuhrbestimmungen und strenge Nachhaltigkeitsanforderungen. Um diese Risiken zu mindern, wenden wir unternehmensweite Richtlinien und Standards zur Produktsicherheit an, die die Einhaltung physikalischer und chemischer Sicherheitsanforderungen sicherstellen. Diese Richtlinien, die in Zusammenarbeit der Rechtsabteilung und Product Development & Sourcing ausgearbeitet wurden, werden regelmäßig aktualisiert und durch Schulungen unterstützt. Die Einhaltung wird durch unsere Sourcing-Organisation überwacht und durchgesetzt.

Unser Ansatz ist in der im Jahr 1998 von uns eingeführten Richtlinie zur Kontrolle und Überwachung von Gefahrstoffen verankert. Diese Richtlinie entspricht strengen lokalen Bestimmungen und umfasst bewährte Verfahren, wie von Verbraucherschutzorganisationen empfohlen. Sie wird auf Grundlage unseres ständigen Austausches mit wissenschaftlichen Organisationen einmal im Jahr aktualisiert und intern sowie extern veröffentlicht und ist für alle Geschäftspartner verbindlich. Externe Einrichtungen sowie unsere eigenen Qualitätslabore kontrollieren fortlaufend Materialproben, um sicherzustellen, dass sie unsere Anforderungen erfüllen. Materialien, die unseren Standards und Spezifikationen nicht entsprechen, werden abgelehnt.

Darüber hinaus haben wir in den letzten Jahren unser Produktsicherheitsnetzwerk gestärkt, um die Einhaltung der Vorschriften in allen Geschäftsbereichen zu überwachen. Zudem haben wir Sicherheitsrichtlinien und -verfahren mit einem starken Fokus auf diejenigen Geschäftseinheiten entwickelt, die produktsicherheitsrelevante Produkte vermarkten, und ein internes Leitlinienportal für das Rückrufmanagement eingeführt. Zudem haben wir 2025 mit der Aktualisierung unserer Produktkonformitätsdatenbank begonnen, in der obligatorische Produktdokumentationen wie Konformitätsbescheinigungen (Certificates of Compliance, COC) gespeichert sind. Dieser proaktive Ansatz stellt sicher, dass wir umgehend auf behördliche Anfragen reagieren und den Marktzugang für unsere Produkte aufrechterhalten können.

Schließlich engagieren sich unsere Legal-, Social-and-Environmental-Affairs- und Government-Affairs-Teams regelmäßig in Initiativen zur Interessenvertretung. Wir beteiligen uns aktiv an Brancheninitiativen, wie der zur ‚Restricted Substances List‘ von AFIRM, und unterstützen die Entwicklung von Best-Practice-Tools. Im Jahr 2025 haben wir unser Engagement in öffentlichen Konsultationen mit der Europäischen Kommission und US-Gesetzgebungsorganen verstärkt, um zur Gestaltung praktischer Vorschriften beizutragen. Um den zunehmenden gesetzlichen Anforderungen in den USA, einschließlich der EPA-Anforderungen für PFAS, gerecht zu werden, haben wir den Informationsaustausch mit Einzelhändlern verbessert, den Dialog mit Zulieferern ausgeweitet und die Tracking-Funktionalität optimiert.

Indem wir sicherstellen, dass wir über die gesetzlichen Anforderungen auf dem Laufenden bleiben und den erforderlichen Rahmen für die Umsetzung der adidas Richtlinie zur Kontrolle und Überwachung von Gefahrstoffen aufrechterhalten, gewährleisten wir, dass unser Unternehmen widerstandsfähig bleibt und auf sich ändernde Verbrauchererwartungen und gesetzliche Anforderungen reagieren kann. Als Ergebnis dieser kontinuierlichen Bemühungen verzeichneten wir im Jahr 2025 keine gesundheits- und sicherheitsbezogenen Produktrückrufe (Lizenzprodukte ausgenommen).

Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf Auswirkungen der verantwortungsvollen Vermarktungspraktiken

Wie oben in diesem Kapitel dargelegt, sind unsere Vermarktungspraktiken ein wesentlicher Bestandteil unseres Engagements für verantwortungsvolles Marketing. Im Rahmen unseres Partnerschaftsmarketings bemühen wir uns, sicherzustellen, dass unsere Kooperationen und Partnerschaften unsere Markenwerte widerspiegeln und das Vertrauen der Verbraucher*innen erhalten. Um dies zu erreichen, prüfen wir potenzielle Partner gründlich. Wir ergreifen angemessene und proaktive Maßnahmen, um unsere Marke zu schützen, was letztlich – falls erforderlich – auch zur Beendigung von Geschäftsbeziehungen führen kann.

Wir sind bestrebt, negative Auswirkungen auf Verbraucher*innen durch unsere Vermarktungspraktiken von Anfang an zu vermeiden. Um diese Auswirkungen sowohl zu verhindern als auch darauf zu reagieren, führen wir einen offenen Dialog mit unseren Stakeholdern. Wir bieten Verbraucher*innen mehrere Kanäle, über die sie Beschwerden einreichen oder Probleme ansprechen können, wie im vorherigen Abschnitt (S4-3 – Prozesse zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle für Verbraucher und Endnutzer, um Bedenken zu äußern) dargelegt. Sollten trotz unserer Präventivmaßnahmen dennoch negative Auswirkungen auftreten, versuchen wir umgehend, die erforderlichen Maßnahmen zu identifizieren, um die Auswirkungen unserer

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

Marketingpraktiken zu beheben, insbesondere in den Bereichen diskriminierendes Marketing und umweltbezogene Angaben.

Darüber hinaus pflegen wir über unser Government-Affairs-Team Beziehungen zu gesetzgebenden Behörden und Nichtregierungsorganisationen (NGOs), um die Einhaltung aller relevanten Vorschriften und Standards zu gewährleisten. Unsere sorgfältigen Überwachungsverfahren ermöglichen es uns, neue Anforderungen so schnell wie möglich in unseren Betrieb zu integrieren, oft, bevor sie gesetzlich vorgeschrieben sind.

Wir ergreifen verschiedene Maßnahmen, um negative Auswirkungen im Zusammenhang mit diskriminierendem Marketing, insbesondere im Bereich des Markenpartnerschafts-Marketings, zu verhindern und zu mindern. Diese Maßnahmen umfassen:

- **Soziale Medien:** Wir beobachten kontinuierlich die sozialen Medien, um die Verbraucherstimmung zu verfolgen und mögliche Probleme frühzeitig zu erkennen.
- **Stimmungsanalyse:** Durch die Analyse der Verbraucherstimmung gewinnen wir Erkenntnisse darüber, wie unsere Marke und unsere Partner wahrgenommen werden, damit wir bei negativen Wahrnehmungen umgehend reagieren können.
- **Eskalationsprozess im Zusammenhang mit Partnerschaften:** Wir haben einen Eskalationsprozess im Zusammenhang mit Partnerschaften etabliert, um alle Probleme, die mit unseren Marketingpartnern auftreten, zu managen und zu lösen und um sicherzustellen, dass alle negativen Auswirkungen schnell behoben werden.

Wenn es trotz unserer Präventivmaßnahmen zu negativen Auswirkungen des Markenpartnerschafts-Marketings kommt, passen wir unsere Vorgehensweise bei der Bereitstellung oder Ermöglichung von Abhilfemaßnahmen an die spezifischen Umstände des jeweiligen Falls an. Wir bewerten jede Situation individuell, um die am besten geeigneten Aktionen und Maßnahmen zu bestimmen. Wir verpflichten uns dazu, umgehend und effektiv zu handeln, sobald ein Fall auftritt, und sicherzustellen, dass wir unsere wesentlichen negativen Auswirkungen auf Verbraucher*innen und Endnutzer*innen auf eine Weise angehen, die den besonderen Umständen jeder Situation gerecht wird. In Fällen, in denen es beispielsweise um hochrangige Partnerschaften geht, bewerten wir die spezifischen Auswirkungen und ergreifen schnell Maßnahmen, um alle auftretenden Probleme anzugehen. Dies kann direkte Gespräche mit den Partnern, öffentliche Erklärungen oder andere Abhilfemaßnahmen beinhalten, um die Auswirkungen abzuschwächen und unsere Markenintegrität zu wahren. Die Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen wird über die etablierten Kanäle für die Interaktion mit Verbraucher*innen überwacht, wobei Erkenntnisse aus den verschiedenen Datenquellen gewonnen werden, die in S4-2 – Prozesse für die Interaktion mit Verbrauchern und Endnutzern über Auswirkungen erläutert werden.

Wir verpflichten uns, verantwortungsbewusst mit umweltbezogenen Angaben umzugehen und bestehende sowie künftige Vorschriften einzuhalten. Sollte trotz unserer Maßnahmen und Sorgfalt eine umweltbezogene Angabe unseren strengen Standards nicht entsprechen oder von unseren Verbraucher*innen als mehrdeutig empfunden werden, wird adidas Korrekturmaßnahmen ergreifen, indem wir die Angabe entfernen oder anpassen, beispielsweise durch Überarbeitung der Produktbeschreibungen auf E-Commerce-Plattformen, um Genauigkeit und Transparenz zu gewährleisten.

Kennzahlen und Ziele

S4-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

Risiko im Zusammenhang mit Datenschutz

Unser Ziel ist es, geltende Datenschutzgesetze und -vorschriften einzuhalten. Obwohl wir kein spezifisches Ziel für dieses Vorhaben gesetzt haben, sind wir entschlossen, sicherzustellen, dass unsere Datenschutzpraktiken hohen Standards entsprechen und die persönlichen Daten unserer Verbraucher*innen und Stakeholder schützen. Dieses Engagement spiegelt sich in unserer täglichen Arbeit und in der kontinuierlichen Verbesserung unserer Datenschutzrichtlinien und -verfahren wider.

Risiko im Zusammenhang mit Gesundheit und Sicherheit

Produktsicherheit ist zwingend notwendig. Unser Ziel ist es, sicherzustellen, dass 100 % unserer Produkte sicher sind. Auch wenn wir keine gesonderte Zielvorgabe dafür haben, verpflichten wir uns, das Risiko des Verkaufs fehlerhafter Produkte, die zu Verletzungen der Verbraucher*innen führen können, zu steuern. Um dieses Risiko zu minimieren, haben wir, wie oben erwähnt, unternehmensweite Richtlinien für Produktsicherheit eingeführt.

Auswirkungen verantwortungsvoller Vermarktungspraktiken

Die Sicherstellung verantwortungsvoller Vermarktungspraktiken ist ein kontinuierlicher Prozess, an dem aktiv gearbeitet wird und der mehrere Leitlinien und künftige Ausrichtungen umfasst, die derzeit (neu) entwickelt werden. Auch wenn wir keine gesonderte Zielvorgabe dafür haben, streben wir an, den aktuellen gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen und sicherzustellen, dass unsere Marketingstrategien mit ethischen Standards und den Erwartungen der Verbraucher*innen übereinstimmen.

ESRS G1

Unternehmensführung

Eine angemessene Unternehmensführung ist für adidas von entscheidender Bedeutung. Wir setzen hohe ethische Standards, zu deren Einhaltung wir uns verpflichten. Da wir nicht selbst produzieren, ist das Zulieferer- Management ein grundlegender Aspekt unseres Erfolgs. Unser System zur Sorgfaltspflicht in Bezug auf Menschenrechte und Umweltrisiken hilft uns, unsere gesetzlichen Verpflichtungen zu erfüllen.

Kennzahlen und Maßnahmen

adidas verfügt über eine Reihe von Standardprozessen, -systemen und -praktiken, um sicherzustellen, dass die Geschäftsaktivitäten in Übereinstimmung mit internen Richtlinien sowie externen gesetzlichen Anforderungen geführt werden.

Compliance-Management-System (Fair Play)

Bildet den organisatorischen Rahmen dafür, dass unsere internen Regelungen und Leitfäden unternehmensweit bekannt und unsere Geschäftspraktiken rechtskonform sind.

Prävention und Erkennung von Korruption und Bestechung

Im Einklang mit dem Fair-Play-Verhaltenskodex und der Compliance-Richtlinie verbietet adidas jede Form von Korruption und Bestechung, unabhängig von der Identität oder Position der beteiligten Parteien: adidas beteiligt sich nicht an Bestechung, Korruption oder Aktivitäten, die als solche wahrgenommen werden könnten, und wird dies auch in Zukunft nicht tun.

Management der Beziehungen zu unseren Zulieferern

Unser HREDD-Rahmenwerk dient als Leitfaden für interne Risikobewertungs- und Risikomanagementprozesse in Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Mit verschiedenen Tools zur Bewertung von Zulieferern und unseren Verfahren zur Auswahl von Zulieferern sehen wir uns gut dafür gerüstet, die richtigen Partner für unseren Unternehmenserfolg auszuwählen und negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt zu managen.

Zahlungspraktiken

60 Tage

Standardzahlungsziel

94 %¹

pünktliche Zahlung

0

laufende Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs

¹ Von den 54 % unserer Zulieferer, auf die die Standardzahlungsfrist von 60 Tagen zutrifft.

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

ESRS 2 – Allgemeine Angaben

IRO-1 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen (IROs) und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

IRO-1 – Unternehmensführung und wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken (IROs)

Wesentliches Thema	Wesentliche IROs	Einstufung	Zeithorizont	Wertschöpfungs- kette	Beschreibung
Unternehmenskultur	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert, eigene Standorte, nachgelagert	Unfaire Behandlung kann zu finanziellen Verlusten führen und/oder sich negativ auf das Wohlergehen relevanter Stakeholder-Gruppen, wie unsere Beschäftigten, Zulieferer, Geschäftspartner und Kunden, auswirken.
Unternehmenskultur	Risiko	n.a.	Kurzfristig	Eigene Standorte	adidas setzt zur Erreichung der strategischen Ziele auf seine Beschäftigten und Führungskräfte. Wenn es nicht gelingt, für alle Mitarbeitenden ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, das nicht ausschließend und nicht diskriminierend ist, werden Kreativität, Innovation, Mitarbeiterzufriedenheit und Engagement möglicherweise beeinträchtigt. Dies könnte die Fähigkeit von adidas behindern, eine Leistungskultur zu fördern, seine Strategie umzusetzen und seine Ziele zu erreichen, was sich letztendlich negativ auf unsere finanzielle Leistung auswirken könnte.
Schutz von Whistleblowern	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Trotz umfassender Schutzmaßnahmen für Whistleblower kann es zu negativen persönlichen Auswirkungen kommen, wenn diese Maßnahmen in bestimmten Fällen versagen.
Management der Beziehungen zu Zulieferern, einschließlich Zahlungspraktiken	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert	Die Pflege der Beziehungen zu Zulieferern ist für die Aufrechterhaltung einer gesunden und nachhaltigen Beschaffungskette von entscheidender Bedeutung. Effektive Kommunikation und Transparenz sind die Grundlage dieser Beziehungen. Es ist wichtig, einen regelmäßigen und offenen Dialog mit den Zulieferern zu führen, um sicherzustellen, dass alle Probleme umgehend angegangen werden können. Eine klare Darstellung der Zahlungsbedingungen in Verträgen hilft, Missverständnisse zu vermeiden, und stellt sicher, dass die Zulieferer genau wissen, was sie erwartet.
Prävention und Erkennung, einschließlich Schulungen	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Eigene Standorte	Unfaire Marktpraktiken, wie z.B. eine voreingenommene Auswahl von Partnern und uneinheitliche Geschäftsbedingungen (Zahlung, Preis, Lieferung etc.), können sich negativ auf Geschäftspartner auswirken, die keine Gelegenheit hatten, ihre Produkte oder Dienstleistungen vorzustellen. Dieser Ausschluss kann zu verpassten Chancen, einer geringeren Marktpräsenz, Rufschädigung und finanziellen Herausforderungen führen.
Prävention und Erkennung, einschließlich Schulungen	Risiko	n.a.	Kurzfristig	Eigene Standorte	Vorwürfe und Fälle von Korruption oder Bestechung könnten zu Geldstrafen, strafrechtlichen Sanktionen und zivilrechtlichen Schadensersatzansprüchen gegen adidas, seine Führungskräfte oder Beschäftigten sowie zu Rufschädigung des Unternehmens führen. Vorwürfe oder Fälle von Korruption oder Bestechung könnten unsere Geschäftspartner oder Zulieferer sowie deren Beschäftigte oder Vertreter, die im Namen von adidas handeln, betreffen.
Vorfälle	Negative Auswirkung	Tatsächlich	n.a.	Vorgelagert, eigene Standorte, nachgelagert	Unfaire Marktpraktiken, wie z.B. eine voreingenommene Auswahl von Partnern und uneinheitliche Geschäftsbedingungen (Zahlung, Preis, Lieferung etc.), könnten sich negativ auf Geschäftspartner auswirken, die keine Gelegenheit hatten, ihre Produkte oder Dienstleistungen vorzustellen. Dieser Ausschluss kann zu verpassten Chancen, einer geringeren Marktpräsenz, Rufschädigung und finanziellen Herausforderungen führen.

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

G1-1 – Konzepte für die Unternehmensführung und Unternehmenskultur

Die Einhaltung von Gesetzen sowie internen und externen Vorschriften ist für uns unerlässlich. Der Vorstand gibt die Richtung vor, und alle Beschäftigten müssen in ihrer Tätigkeit für das Unternehmen ethisch korrekt handeln und Gesetze sowie interne und andere externe Bestimmungen einhalten. Unser Fair Play Code of Conduct (Fair-Play-Verhaltenskodex) legt hohe ethische Standards fest, zu deren Einhaltung wir uns verpflichtet haben. Unser ‚adidas Fair Play‘ Verhaltenskodex zielt darauf ab, einen Großteil an potenziellen Problemen im Zusammenhang mit Compliance zu verhindern. Aus diesem Grund setzen wir spezielle Methoden ein, um eventuelle Probleme zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren. Dabei ist uns jedoch bewusst, dass kein Compliance-System alle Verstöße verhindern kann.

Neben unserem Fair-Play-Verhaltenskodex setzen wir unseren Ansatz zur Unternehmenskultur unter anderem auf der Grundlage der nachfolgend beschriebenen Richtlinien und Konzepte um:

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

G1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit der Unternehmensführung

Konzepte ¹	Inhalt	Umfang	Verantwortlichkeit auf höherer Ebene	Standards/ Initiativen von Dritten	Stakeholder- berücksichtigung	Verfügbarkeit
Fair-Play-Verhaltenskodex (U, SW, PE)	Der Verhaltenskodex legt fest, dass alle Beschäftigten und Geschäftspartner ethisch und im Einklang mit den Gesetzen und Vorschriften der Rechtsordnungen, in denen sie tätig sind, handeln müssen, und bietet Orientierungshilfen zu Themen wie Bekämpfung von Korruption und Bestechung sowie Whistleblowing	Eigene Standorte (alle Beschäftigten weltweit)	Vorstand	n.a.	Vorstand und Aufsichtsrat der adidas AG, Betriebsrat	Verfügbar auf der Unternehmens-website
Compliance-Richtlinie (U, SW, PE, V)	Definiert u.a. den globalen Ansatz von adidas in Bezug auf Bestechung und Korruption, Geschenke und Bewirtung, Betrug und Diebstahl, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Interessenkonflikte und Verzicht auf Vergeltung. Enthält Verfahren für den Umgang mit Verstößen gegen Richtlinien, einschließlich des Fair Play Code of Conduct	Eigene Standorte	CCO	OECD-Grundsätze zur Corporate Governance, OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, UN-Konvention gegen Korruption, Anti-Korruptionskonvention und Anti-Korruptionssysteme, Compliance-Prüfungsstandard IDW PS 980,	Vorstand und Aufsichtsrat der adidas AG, Betriebsrat	Verfügbar auf der Unternehmens-website
Globale Schulungsrichtlinie (PE)	Beschreibt den Schulungsansatz von adidas und die Erwartung, dass die Beschäftigten alle vorgeschriebenen Schulungen absolvieren. Überwacht über das Lernmanagementsystem (LMS)	Eigene Standorte (alle Beschäftigten mit regelmäßigem Zugang zum LMS weltweit)	Vorstandsmitglied verantwortlich für Global Human Resources, People and Culture	n.a.	n.a.	Verfügbar für alle Beschäftigten
Richtlinie für verantwortungsbewusste Beschaffungspraktiken und den Einkauf (M)	Definiert den Ansatz von adidas für verantwortungsbewusste Beschaffungs- und Einkaufspraktiken. Es wird sichergestellt, dass Beschaffungs- und Einkaufsentscheidungen sowie andere unterstützende Prozesse die Erfüllung der adidas Arbeitsplatzstandards nicht behindern oder beeinträchtigen	Eigene Standorte, vorgelagert	SVP Product Development & Sourcing, VP Social & Environmental Affairs	n.a.	Direkte Absprache mit Stakeholdern	Verfügbar auf der Unternehmens-website und direkt mit Zulieferern geteilt
Global Non-Trade Procurement Policy (M)	Beschreibt die globalen Prozesse, Rollen und Verantwortlichkeiten im Bereich der indirekten Beschaffung (GNTP) beim Einkauf indirekter/ nicht handelsbezogener Waren oder Dienstleistungen oder bei der Zusammenarbeit mit externen Zulieferern im Rahmen von GNTP im Auftrag von adidas	Eigene Standorte, vorgelagert, nachgelagert	SVP Global Non-Trade Procurement	n.a.	Direkte Absprache mit Stakeholdern	Verfügbar für alle Beschäftigten
Arbeitsplatzstandards (M)	Vertraglich bindende Anforderungen für die Herstellerbetriebe unserer Zulieferer in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit, Arbeitsrechte und Umweltschutz	Vorgelagert (einschließlich Zulieferer, Lizenznehmer und Sub-Unternehmer)	VP Social & Environmental Affairs	ILO-Übereinkommen, Verhaltenskodex des Weltverbands der Sportartikelindustrie (WFSGI)	Direkte Absprache mit Arbeitsrechtsgruppen	Verfügbar auf der Unternehmens-website und direkt mit Zulieferern geteilt
Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte (U)	Definiert unsere Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte und zum Schutz der Umwelt sowie die Maßnahmen, die wir zur Erfüllung unserer Verantwortung im Rahmen der „Human Rights & Environmental Due Diligence (HREDD)“ umsetzen	Eigene Standorte, vorgelagert (einschließlich Lizenznehmer und Sub-Unternehmer)	Vorstand und CHRO	UN-Leitprinzipien, OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, Internationale Menschenrechtscharta, Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation	Direkte Absprache mit Stakeholdern	Verfügbar auf der Unternehmens-website und direkt mit Zulieferern geteilt

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

U – Unternehmenskultur

SW – Schutz von Whistleblowern

M – Management der Beziehungen mit Zulieferern

PE – Prävention und Erkennung

V – Vorfälle

Compliance-Management-System (adidas Fair Play)

Unser Compliance-Management-System (CMS) ist sowohl mit dem Risiko- und Chancenmanagementsystem des Unternehmens als auch mit unseren internen Kontrollen verknüpft und wird vom adidas Chief Compliance Officer (CCO) überwacht. Als Teil unseres globalen ‚Fair Play‘-Konzepts bildet das CMS den organisatorischen Rahmen dafür, dass unsere internen Regelungen und Richtlinien unternehmensweit bekannt und unsere Geschäftspraktiken rechtskonform sind. Es verdeutlicht unser starkes Engagement für ein ethisches und faires Verhalten in unserer eigenen Organisation und setzt auch den Rahmen dafür, wie wir mit unserem Umfeld umgehen.

Das adidas CMS basiert auf den OECD-Grundsätzen zur Corporate Governance und entspricht den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. Es soll:

- qualitatives und nachhaltiges Wachstum durch gute Corporate Governance unterstützen,
- das Risiko finanzieller Verluste oder Schäden, die durch nicht regelkonformes Verhalten verursacht werden, reduzieren und mindern,
- den Wert und das Ansehen des Unternehmens und seiner Marke durch regelkonformes Verhalten schützen und weiter stärken,
- Initiativen zur Bekämpfung von Belästigung und Diskriminierung gemeinsam mit dem Employee-Relations-Team unterstützen.

Der adidas Fair-Play-Verhaltenskodex ist auf unserer Website einsehbar und gibt Leitlinien für das Verhalten im Arbeitsalltag vor, die für alle Beschäftigten weltweit und in allen Geschäftsbereichen verpflichtend sind.

► [ADIDAS-GROUP.COM/CORPORATE GOVERNANCE](https://adidas-group.com/corporate-governance)

Unser CMS basiert auf drei Säulen: **Vorbeugen**, **Erkennen** und **Reagieren**.

Vorbeugen

Das CMS wird regelmäßig von unserem Compliance-Team überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Es erfolgen Kommunikationsmaßnahmen zum Thema Compliance von Führungskräften des Unternehmens, und die Compliance-Abteilung stellt im Rahmen des Onboarding-Prozesses sowie in einem regelmäßigen, wiederkehrenden Rhythmus für alle Corporate-Beschäftigten weltweit verpflichtende Schulungen diesbezüglich bereit. Darüber hinaus bietet das Compliance-Team zusammen mit Partnern gezielte Compliance-Präsenz-Seminare an, auch für Nicht-Corporate-Beschäftigte. Spezielle Schulungen decken Themen wie u.a. Korruptions- und Bestechungsbekämpfung ab und stellen so sicher, dass risikobehaftete Funktionen bei leitenden Führungskräften sowie neu beförderten und rekrutierten leitenden Führungskräften auf der ganzen Welt abgedeckt werden, um die Richtungsvorgabe hinsichtlich Compliance durch das obere sowie mittlere Management weiter zu betonen und weiter zu verbessern.

Die Schulungen werden sowohl virtuell (als Selbstlernkurs für Corporate-Beschäftigte) als auch in Präsenzform angeboten und vermitteln ein grundlegendes Verständnis für das Verhalten und den Umgang miteinander. Die Zahl der abgeschlossenen Schulungen wird erfasst und dem Prüfungsausschuss in seinen vierteljährlichen Sitzungen präsentiert. Darüber hinaus bieten unsere regionalen Compliance-Manager*innen und lokalen Compliance-Beauftragten maßgeschneiderte Schulungen für bestimmte Funktionen an (z.B. Kartellrechtsschulungen für Marketing und Vertrieb).

Bei adidas verfolgen wir eine Null-Toleranz-Politik hinsichtlich Bestechung und Korruption. Jeder gemeldete Vorfall wird untersucht und entsprechende Konsequenzen werden gezogen. Wir haben festgestellt, dass der

Bereich Einkauf, die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen im Trade- und Non-Trade-Procurement-Bereich sowie Markenpartnerschaften ein besonders erhöhtes Risiko für Korruption und Bestechung darstellen. Um diese Risiken zu mindern, haben wir neben einem bestehenden, sich kontinuierlich weiterentwickelnden internen Kontrollsystem zusätzliche Regeln für Markenpartnerschaften, die Beschaffung von Waren und Dienstleistungen im Trade- und Non-Trade-Procurement-Bereich und Due-Diligence-Prüfungen von Geschäftspartnern eingeführt.

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats erhalten Schulungen zu unserem Fair-Play-Verhaltenskodex und zu Compliance-Themen. Diese Schulungen umfassen insbesondere:

- die allgemeinen Pflichten von Vorstand und Aufsichtsrat gemäß der Satzung und Geschäftsordnung der adidas AG (einschließlich der Pflichten der Ausschüsse des Aufsichtsrats und Geschäftsverteilungsplan für Vorstandsmitglieder),
- Verordnung (EU) Nr. 596/2014 („Marktmisbrauchsverordnung“) und damit verbundene Pflichten wie Insidergeschäfte, Handelsverbotszeitraum und Offenlegung von Transaktionen von Führungskräften, und
- den allgemeinen Rechtsrahmen, einschließlich des deutschen Aktienrechts und des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Schulungen sind Teil ihres Onboarding-Prozesses. Während der Amtszeit werden bei Bedarf zusätzliche Schulungen angeboten.

Um Klarheit und Konsistenz in unseren Abläufen zu gewährleisten, stützen wir uns auch auf unser umfassendes Regelwerk, das verbindliche Standards für alle Beschäftigten enthält. Diese werden über die adidas Plattform des Richtlinienkatalogs (Global Policy Manual – GPM) zur Verfügung gestellt, das Beschäftigten helfen soll, Folgendes zu verstehen:

- den vom Unternehmen festgelegten Rahmen für „Dos and Don'ts“
- die richtigen Ansprechpartner*innen in unserer Organisation für inhaltliche Fragen und
- die regelmäßige Kommunikation neuer Richtlinien und Aktualisierungen von Richtlinien.

Die Plattform des Richtlinienkatalogs enthält Informationen zu adidas Richtlinien, die verpflichtend zu lesen sind und für alle Beschäftigten von adidas gelten. Jede und jeder Beschäftigte muss mit diesen Richtlinien vertraut sein. Wenn keine zusätzlichen Schulungen über die Plattform des Richtlinienkatalogs verfügbar sind, werden kurze Zusammenfassungen der Richtlinien bereitgestellt.

Darüber hinaus kommunizieren wir Aktualisierungen bestehender Richtlinien über unser Intranet, und jeder Richtlinienverantwortliche ist letztendlich dafür verantwortlich, die Kommunikation und Schulung seiner Richtlinien für die relevante Zielgruppe sicherzustellen. Zu dieser Kommunikation gehören regelmäßige E-Mails an die jeweilige Zielgruppe und möglicherweise spezielle Frage-und-Antwort-Veranstaltungen oder andere Formate, um sie mit den neuen Regeln vertraut zu machen.

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

Erkennen – Fair Play Whistleblowing-Verfahren

Um Transparenz zu fördern und hohe ethische Standards aufrechtzuerhalten, ermutigen wir unsere Beschäftigten, Geschäftspartner und Kunden, potenzielle Verstöße gegen Gesetze, ethische Grundsätze oder unseren Fair-Play-Verhaltenskodex unserer Compliance-Abteilung zu melden.

adidas hat **Whistleblowing-Verfahren** eingerichtet, die sowohl internen als auch externen Stakeholdern zugänglich sind, um sicherzustellen, dass potenzielle Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder interne Richtlinien rechtzeitig aufgedeckt werden. Beschäftigte können Compliance-Bedenken intern bei ihren Vorgesetzten, dem CCO, den regionalen Compliance-Manager*innen oder lokalen Compliance-Beauftragten, den zuständigen Personalmanager*innen oder, wenn vorhanden, beim Betriebsrat bzw. extern über eine unabhängige vertrauliche Fair-Play-Hotline oder das Webformular melden. Auf Wunsch kann die Kontaktaufnahme hier anonym erfolgen. Die Fair-Play-Hotline und das Webformular sind jederzeit weltweit in mehreren Sprachen verfügbar, bei Bedarf auch mit Dolmetscherdiensten. Um alle unsere Standorte weltweit zu erreichen, wird sowohl digital als auch mit Postern auf diese Möglichkeit hingewiesen.

Da die adidas AG ihren Hauptsitz in Deutschland hat, entsprechen die Fairplay-Whistleblower-Hotline und das Webformular dem deutschen Hinweisgeberschutzgesetz, das die Richtlinie (EU) 2019/1937 umsetzt. Die Schulung zum Whistleblowing-System ist Teil der allgemeinen Einführungsschulung und wird durch verschiedene Kommunikationsmaßnahmen bereitgestellt. Mitarbeitende, die die Berichte entgegennehmen, erhalten regelmäßige Schulungen zum Thema Fallbearbeitung.

Der adidas Fair-Play-Verhaltenskodex sowie unsere Compliance-Richtlinie (siehe oben) und unsere Richtlinie gegen Belästigung und Diskriminierung⁴⁷ legen fest, dass jeder Beschäftigte von adidas, der in gutem Glauben einen begründeten Verdacht bezüglich eines (potenziellen) Compliance-Verstoßes meldet, unabhängig von der Begründetheit des Verdachts vor Vergeltungsmaßnahmen jeglicher Art geschützt ist. Umgekehrt kann jeder Beschäftigte, der Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Kollegen oder eine Kollegin ergreift oder zu ergreifen versucht, der oder die in gutem Glauben einen vermuteten oder tatsächlichen Compliance-Verstoß oder ein sonstiges Anliegen gemeldet hat oder melden will, einschließlich der Ausübung von Druck oder Drohungen gegen den meldenden Beschäftigten, disziplinarisch belangt werden. Darüber hinaus können Disziplinarmaßnahmen gegen jeden Beschäftigten verhängt werden, der in böswilliger Absicht eine Meldung gemacht hat. Angemessene Maßnahmen zum Schutz von Hinweisgeber*innen vor Vergeltungsmaßnahmen werden von Fall zu Fall entschieden. Dazu können u.a. die Zusicherung von Vertraulichkeit auf der Grundlage des ‚Need-to-know‘-Prinzips, die Nutzung externer Besprechungsräume oder sicherer Kommunikationsmedien, der Umzug oder physische Schutz, die Einschaltung staatlicher Behörden und die Zusammenarbeit mit der Personalabteilung gehören, um Disziplinarmaßnahmen oder andere nachteilige Folgen für das Beschäftigungsverhältnis zu vermeiden.

Reagieren

Eine angemessene und zeitnahe Reaktion auf Compliance-Verstöße ist von zentraler Bedeutung. Das Compliance-Team leitet alle Ermittlungen in Zusammenarbeit mit einem spezialisierten Team regionaler Compliance-Manager*innen sowie einem globalen Netzwerk lokaler Compliance-Beauftragter mit weiterer Unterstützung der Employee Relations Abteilung und der Personalabteilung. Weltweit erfassen, überwachen und berichten wir potenzielle Compliance-Verstöße. Die Erkenntnisse aus Ermittlungen zu Verstößen aus der Vergangenheit werden dazu genutzt, das CMS fortlaufend zu verbessern. Auf bestätigte Compliance-Verstöße reagieren wir, sofern erforderlich, zeitnah mit angemessenen und effektiven Sanktionsmechanismen, die von Verwarnungen bis hin zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses reichen können. In Zusammenarbeit mit der Employee Relations Abteilung, einem wichtigen Partner in vielen Compliance-Angelegenheiten, insbesondere in Bezug auf Belästigung und Diskriminierung oder

⁴⁷ Öffentlich zugänglich hier: ► [ADIDAS-GROUP.COM/NACHHALTIGKEIT](https://www.adidas-group.com/nachhaltigkeit)

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

andere HR-bezogene Angelegenheiten, setzen wir ein Case-Management-Tool ein, dass sowohl der Compliance-Abteilung als auch der Employee Relations Abteilung eine effektive Dokumentation und Bearbeitung von Compliance-Fällen sowie eine detailliertere Berichterstattung über bestimmte Entwicklungen ermöglicht.

- SIEHE ESRS S1-17 – VORFÄLLE, BESCHWERDEN UND SCHWERWIEGENDE AUSWIRKUNGEN IM ZUSAMMENHANG MIT MENSCHENRECHTEN
- SIEHE S1-3 – VERFAHREN ZUR BEHEBUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE EIGENE ARBEITSKRÄFTE BEDENKEN ÄUSSERN KÖNNEN
- SIEHE S2-3 – VERFAHREN ZUR BEHEBUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE DIE ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE BEDENKEN ÄUSSERN KÖNNEN
- SIEHE S3-3 – VERFAHREN ZUR VERBESSERUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN BEDENKEN ÄUSSERN KÖNNEN
- SIEHE S4-3 – VERFAHREN ZUR VERBESSERUNG NEGATIVER AUSWIRKUNGEN UND KANÄLE, ÜBER DIE VERBRAUCHER UND ENDNUTZER BEDENKEN ÄUSSERN KÖNNEN

Der CCO berichtet dem Vorstand regelmäßig über die Weiterentwicklung des Compliance-Programms sowie über wesentliche Compliance-Fälle. Darüber hinaus berichtet der CCO auch regelmäßig an den Prüfungsausschuss.

G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten

Das Management unserer Zulieferer ist für den Erfolg von adidas von entscheidender Bedeutung, da wir den Großteil der Fertigung unserer Produkte an unabhängige Hersteller (direkte Zuliefererdienstleistungen) ausgelagert haben, die hauptsächlich in Asien ansässig sind. Darüber hinaus unterstützen indirekte Zuliefererdienstleistungen unsere Geschäftstätigkeit. Diese sind nicht direkt an der Fertigung von Produkten beteiligt (z.B. Logistikdienstleistungen, Medien- und Marketingdienstleistungen, Bürobedarf, Dienstleistungen im Zusammenhang mit Verbraucherveranstaltungen, Ladenbaumaßnahmen etc.). Zu den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die bei allen unseren Zulieferern am höchsten bewertet wurden, gehören Menschenrechte und Umweltauswirkungen, die hauptsächlich in unserer vorgelagerten Wertschöpfungskette und in geringerem Maße in unserer nachgelagerten Wertschöpfungskette auftreten.

- SIEHE ESRS S2 – ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE ► SIEHE ESRS S3 – BETROFFENE GEMEINSCHAFTEN
- SIEHE ESRS E1 – KLIMAWANDEL ► SIEHE ESRS E5 – RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Aus diesem Grund umfasst unser System für die Sorgfaltspflicht bezüglich Menschenrechten und Umwelt (Human Rights and Environmental Due Diligence – HREDD) zusätzlich zu unseren Beschaffungsaktivitäten auch andere Funktionen innerhalb unseres Unternehmens wie Global Brands, Global Non-Trade Procurement und Human Resources. Unser HREDD-Rahmenwerk dient als Leitfaden für interne Risikobewertungs- und Managementprozesse in Übereinstimmung mit den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, setzt unsere Verpflichtungen aus der Menschenrechtsrichtlinie in die Praxis um und erfüllt andere regulatorische Verpflichtungen, einschließlich des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG). Die Verantwortlichkeit für HREDD wird auf funktionaler Ebene zugewiesen, zusammen mit etablierten internen Risikobewertungs- und Berichterstattungsverfahren.

Die mit unseren HREDD-Systemen verbundenen Qualitätssicherungs- und Risikominderungsmaßnahmen unterstützen das Unternehmen bei der Erfüllung seiner gesetzlichen Verpflichtungen und verringern das Risiko von Strafen bei Nichteinhaltung relevanter Gesetze. Noch wichtiger ist, dass adidas damit folgende Verpflichtungen aus seiner Richtlinie zum Schutz der Menschenrechte erfüllt:

- Maßnahmen auf der Grundlage von Due-Diligence-Prozessen zu ergreifen, um zu vermeiden, dass durch unsere eigenen Aktivitäten negative Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht werden oder dazu beigetragen wird, und solche Auswirkungen anzugehen und zu beheben, wenn sie auftreten.

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

- zu versuchen, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die durch unsere Geschäftstätigkeit, Produkte oder Dienstleistungen im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen entstehen, zu verhindern oder zu mindern, auch wenn adidas nicht zu diesen Auswirkungen beigetragen hat.
- unseren Einfluss geltend zu machen und diesen Einfluss bei Bedarf zu verstärken, um negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die sich aus unseren Geschäftsbeziehungen ergeben, anzugehen.

Management der Beziehungen zu direkten Zulieferern

Unsere globale Beschaffungskette umfasst mehrere Ebenen – sogenannte Tiers – und umfasst viele unterschiedliche Geschäftspartner, darunter direkt beauftragte Zulieferer sowie indirekte Beziehungen über Zwischenhändler, Lizenznehmer und Agenten.

Wir stellen unseren Fertigungspartnern detaillierte Produktions- und Lieferspezifikationen zur Verfügung, und sie verfügen über das Know-how für eine kosteneffiziente Serienfertigung von Schuhen, Bekleidung und Accessoires.

Im Jahr 2025 haben wir mit 123 unabhängigen Herstellern (2024: 124) mit insgesamt 279 Produktionsstätten (2024: 283) zusammengearbeitet. Der Großteil (78 %) unserer unabhängigen Hersteller sitzt in Asien (2024: 78 %). Wir legen Wert auf langfristige Beziehungen: 65 % unserer unabhängigen Hersteller arbeiten seit mindestens zehn Jahren mit adidas zusammen (2024: 68 %), 37 % bereits seit mehr als 20 Jahren (2024: 37 %).

Lieferbeziehungen mit unabhängigen Herstellern

	Schuhe		Bekleidung		Accessoires		Gesamt	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Anzahl unabhängige Hersteller¹	29	30	67	67	36	36	123	124
Zusammenarbeit < 10 Jahre	38 %	40 %	34 %	28 %	28 %	28 %	35 %	32 %
Zusammenarbeit 10 – 20 Jahre	24 %	23 %	30 %	34 %	31 %	31 %	28 %	31 %
Zusammenarbeit > 20 Jahre	38 %	37 %	36 %	37 %	41 %	42 %	37 %	37 %

¹ Darunter ein unabhängiger Hersteller, der sowohl Schuhe als auch Bekleidung produziert, ein unabhängiger Hersteller, der sowohl Schuhe als auch Accessoires herstellt, fünf unabhängige Hersteller, die sowohl Bekleidung als auch Accessoires produzieren, und ein unabhängiger Hersteller, der sowohl Schuhe und Bekleidung als auch Accessoires produziert.

Wir haben die Richtlinie für verantwortungsbewusste Beschaffungspraktiken und den Einkauf (Responsible Sourcing & Purchasing Policy) eingeführt, die unseren Ansatz für verantwortungsvolle Beschaffungs- und Einkaufspraktiken in ‚10 Versprechen‘ festlegt, die wir unseren Zulieferern gegenüber eingehen. Eine wichtige Verpflichtung betrifft faire Zahlungsbedingungen, einschließlich der pünktlichen Zahlung innerhalb vereinbarter Fristen. Zu den weiteren Verpflichtungen gehört der Aufbau langfristiger Partnerschaften mit Partnern in der Beschaffungskette, die unsere Werte und unsere Verpflichtungen teilen, z.B. zu den adidas Arbeitsplatzstandards. Im Jahr 2021 wurden die ‚10 Versprechen‘ in die Responsible Sourcing & Purchasing Practices Policy von adidas aufgenommen. Seit 2019 sind wir Mitglied des Better Buying Institute, wodurch wir anonymes Feedback von unseren Fertigungspartnern sammeln und unsere Einkaufspraktiken optimieren können.

Management der Beziehungen zu indirekten (Non-Trade-)Zulieferern

Im Jahr 2025 haben wir unser HREDD-System weiter im gesamten Unternehmen verankert, um Menschenrechtsverletzungen mit hohem Risiko zu identifizieren und zu handhaben. Dazu gehören die ständige Weiterentwicklung interner Risikomanagementverfahren im Non-Trade-Procurement-Bereich und die fortgesetzte Nutzung des EcoVadis-Tools zur Bewertung der Nachhaltigkeitsmanagementsysteme indirekter Zulieferer – sowohl in der vor- als auch in der nachgelagerten Wertschöpfungskette – sowie gegebenenfalls die Einbindung priorisierter Partner in die Planung von Maßnahmen zur Leistungsverbesserung.

adidas verfügt über eine globale Richtlinie für die Beschaffung indirekter Waren und Dienstleistungen (Global Non-Trade Procurement – GNTP), die die Prozesse, Rollen und Verantwortlichkeiten für die Beschaffung von indirekten/nicht handelsbezogenen Waren oder Dienstleistungen oder die Zusammenarbeit mit Drittanbietern im Rahmen der globalen Beschaffung indirekter Waren und Dienstleistungen im Auftrag von adidas festlegt und standardisiert. Ziel ist es, den Budgeteinsatz zu optimieren, effiziente Beschaffungsprozesse sicherzustellen, die Transparenz zu erhöhen, rechtliche Risiken zu minimieren und die Leistung der Zulieferer zu verbessern. Um Dienstleistungen für adidas erbringen zu können, müssen Zulieferer ihre Daten in unserem zentralen Enterprise-Resource-Planning-(ERP)-System registrieren lassen, bevor Einkäufe oder Rechnungszahlungen abgewickelt werden können. Die standardisierten GNTP-Prozesse und -Richtlinie von adidas schaffen somit faire und gleiche Chancen sowie ein stabiles Geschäftsumfeld für alle mit GNTP verbundenen Drittanbieter, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen, die aufgrund ihrer begrenzten finanziellen Flexibilität auf vertragliche Zahlungen angewiesen sind.

Soziale und ökologische Kriterien bei der Lieferantenauswahl

Mit unserem HREDD-System und verschiedenen Tools zur Zuliefererbewertung – darunter die Nachhaltigkeitsbewertungen von EcoVadis, das Exiger Legal Compliance Tool und unsere handelsbezogenen Verfahren zur Zuliefererauswahl – sind wir unserer Meinung nach gut gerüstet, um sicherzustellen, dass wir die richtigen Partner für unseren Unternehmenserfolg auswählen und negative Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt bewältigen. Gleichzeitig werden diese Tools auch eingesetzt, um zu gewährleisten, dass bestehende Zulieferer Menschenrechts- und Umweltstandards einhalten. Bei ungelösten, schwerwiegenden oder wiederholten Nichteinhaltungen behält sich adidas das Recht vor, die Zusammenarbeit mit dem Zulieferer zu beenden.

Unser Verhaltenskodex für Zulieferer – die adidas Arbeitsplatzstandards – ist ein Regelwerk vertraglich bindender Anforderungen an die Produktionsbetriebe unserer Zulieferer in den Bereichen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Arbeitnehmerrechte und Umweltschutz. Sofern relevant, gelten sie auch für unsere indirekten Zulieferer. Die Arbeitsplatzstandards basieren auf internationalem Recht und den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und folgen dem Verhaltenskodex des Weltverbands der Sportartikelindustrie (WFSGI).

Unterstützende Leitlinien machen die Arbeitsplatzstandards verständlich und bieten unseren Zulieferern zusätzliche Orientierungshilfen, um effektive Lösungen für Probleme am Arbeitsplatz zu finden, einschließlich wesentlicher Risiken und Auswirkungen wie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Diese Leitlinien bieten praktische Anleitungen zur Umsetzung der Arbeitsplatzstandards, z.B. in einer Fabrik. Zusammen mit den Leitlinien zu Gesundheit und Sicherheit sowie Umwelt sind die Leitlinien zu den Arbeitsplatzstandards nach wie vor unser wichtigster Leitfaden für unsere Geschäftspartner, wenn es darum geht, Probleme im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzpraktiken zu lösen.

G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Gemäß unserem Fair-Play-Verhaltenskodex und unserer Compliance-Richtlinie verbietet adidas strengstens jegliche Form von Korruption und Bestechung, unabhängig von der Identität oder Position der beteiligten Parteien: adidas beteiligt sich nicht an Bestechung oder Korruption oder Aktivitäten, die als solche wahrgenommen werden könnten, und wird dies auch in Zukunft nicht tun. Das bedeutet, dass alle Beschäftigten von jeglicher Bestechung oder Korruption, sei es direkt oder indirekt über Vermittler, Abstand nehmen müssen.

Da die Bekämpfung von Korruption und Bestechung integraler Bestandteil unseres CMS zur Aufdeckung und Bekämpfung von Korruption und Bestechung ist, gelten die etablierten Verfahren (basierend auf den drei Säulen Vorbeugen, Erkennen, Reagieren) auch für Korruptions- und Bestechungsfälle. Detaillierte Informationen zu unserem CMS sind ebenfalls hier zu finden:

► SIEHE ESRS G1-1 – KONZEPTE FÜR DIE UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND UNTERNEHMENSKULTUR

Unsere Verpflichtung wird zusätzlich durch unsere auf den Fair-Play-Verhaltenskodex bezogene Einführungsschulung, die alle Beschäftigten absolvieren müssen, bekräftigt. Demzufolge werden 100 % der Corporate-Beschäftigten, zu denen auch die wesentlichen gefährdeten Funktionen gehören, durch die Einführungsschulung zum Fair-Play-Verhaltenskodex abgedeckt. Zusätzlich bieten wir umfassende Schulungsmodule weltweit sowie spezielle Schulungen zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption an, die von regionalen Compliance-Manager*innen und lokalen Compliance-Beauftragten durchgeführt werden. Einzelheiten zu Schulungen zum Fair-Play-Verhaltenskodex und zu Compliance-Themen für Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sind im Abschnitt ‚Prävention‘ zu finden, in dem unser CMS beschrieben wird.

► SIEHE ESRS G1-1 – KONZEPTE FÜR DIE UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND UNTERNEHMENSKULTUR

Wir führen Trendanalysen durch, um sicherzustellen, dass wir aus Vorfällen lernen, die notwendigen Maßnahmen ergreifen und unsere internen Prozesse stärken, um eine Wiederholung zu vermeiden. Auch unsere Schulungsprogramme aktualisieren wir kontinuierlich, um den gewonnenen Erkenntnissen Rechnung zu tragen.

Wir befähigen unser Compliance-Team, alle Fälle zu bearbeiten, einschließlich Vorwürfen gegen leitende Führungskräfte. Die Untersuchungen werden mit einem Höchstmaß an Professionalität und Unabhängigkeit durchgeführt, wobei bei Bedarf auch externe Ressourcen hinzugezogen werden.

Das Compliance-Team ist der Durchführung fairer Untersuchungen mit unparteiischen Ermittlern verpflichtet und stellt sicher, dass alle Beteiligten mit Respekt behandelt werden. Potenzielle Konflikte werden unverzüglich behandelt. Unser CMS enthält zudem integrierte Kontrollen, um den Zugang aller Beteiligten, einschließlich der Mitglieder des Compliance-Teams, zu beschränken.

Das Compliance-Team meldet alle Fälle von Korruption und Bestechung je nach Sachlage dem CCO, dem Vorstand oder dem Aufsichtsrat/Prüfungsausschuss.

Kennzahlen und Ziele

G1-4 – Fälle von Korruption oder Bestechung

Im Berichtszeitraum gab es keine Verurteilungen und keine Bußgelder wegen Verstößen gegen die Antikorruptions- und Antibestechungsgesetze.

Unsere Verfahren zur Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von Korruptions- und Bestechungsvorwürfen oder -vorfällen werden kontinuierlich überprüft, einschließlich unseres Beschaffungsprozesses.

Die Daten zu Geldbußen, Strafen oder Verurteilungen im Zusammenhang mit Verstößen gegen die Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption sowie zu Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzug wurden erhoben und von den lokalen Compliance-Beauftragten der einzelnen Geschäftseinheiten bestätigt.

G1-6 – Zahlungspraktiken

adidas schätzt die Beziehung zu allen seinen Zulieferern und strebt einen ausgewogenen Ansatz an, um die Marktbedingungen in Bezug auf die Zahlungsbedingungen für alle seine Zulieferer zu erfüllen. Daher sind wir derzeit noch nicht in der Lage, kleine und mittlere Zulieferer in unseren Systemen zu identifizieren. Im Jahr 2025 haben wir unsere Bemühungen fortgesetzt, eine Lösung zu erarbeiten. Bis wir dies gelöst haben, und um dennoch die ESRS-Anforderungen zu erfüllen, veröffentlichen wir die Zahlungsbedingungen, die für mehr als die Hälfte unserer Zulieferer gelten und damit auch einen wesentlichen Anteil an kleinen und mittleren Zulieferern abdecken sollten:

Die Standardzahlungsfrist von adidas beträgt 60 Tage ab Rechnungsdatum, was auf 54 % (2024: 51 %) unserer Lieferanten zutrifft. Diese 54 % werden im Durchschnitt innerhalb von 65 Tagen (2024: 68 Tagen) bezahlt, und 94 % (2024: 92 %) der Zahlungen an diese Lieferanten werden pünktlich bearbeitet.

Bei keinem unserer Zulieferer gab es im Jahr 2025 Fälle von Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs.