

01	ÜBER UNSER PROGRAMM
17	UMWELT
41	ZULIEFERER
57	MITARBEITER
64	GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT
72	LEISTUNG
102	GRI INDEX

ZIELE

UMWELT

Zielbereich	Ziele 2015	Meilensteine 2011
MANAGEMENTPROZESSE		
	Gesamtziel – Entwicklung eines Managementsystems, das eine erfolgreiche Umsetzung der Strategie sowie eine effektive Steuerung der Umweltauswirkungen, Risiken und Chancen gewährleistet.	Entwicklung eines Formats für Richtlinien und Instrumente.
GESCHÄFTSPROZESSE		
Innovation	Alle zukünftigen Innovationsprojekte enthalten ökologische Elemente.	Aufbau von Partnerschaften mit Zulieferern.
Design	Reduzierung der verwendeten Farben in der adidas Sport Performance Division um 50% (gilt nicht für Farben, die von Vereinen gefordert werden oder außerhalb der Kontrolle der Designabteilung liegen).	Konsolidierung der Farben um 20% im Bereich Bekleidung und um 40% im Bereich Schuhe.
Marketing	<ul style="list-style-type: none"> 100% der Schuhe und ein zunehmender Anteil an Bekleidung müssen bis 2012 „nachhaltige Inhaltsstoffe“ aufweisen, d. h., sie müssen in die „Better Place“ Produktkategorie fallen (gilt für die adidas Sport Performance Division). Reduzierung der Produktpalette insgesamt um 20% (adidas Sport Performance Division). Virtualisierungsprojekt zur Reduzierung der Muster. 	Überarbeitung der „Better Place“ Richtlinien zur Anpassung an den Öko-Index und den Index der Apparel Coalition.
Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> Reduzierung der Farb-Material-Kombinationen um 20%. Optimierung von Verpackungen. 	<ul style="list-style-type: none"> Festlegung grundlegender Messkennzahlen und Leistungsindikatoren. Steigerung der Anzahl an nachhaltigen Materialien für Bekleidung und Schuhe. Überarbeitung des Verpackungsstatus und Festlegung von Zielen für 2015.
Beschaffung	<p>Es wurde eine umfassende ökologische Beschaffungsstrategie erarbeitet, die auf den folgenden drei Schritten aufbaut:</p> <ol style="list-style-type: none"> Risikominderung Leistungssteigerung Zusammenarbeit <ul style="list-style-type: none"> Einsatz von „Better Cotton“-Baumwolle (nachhaltige Baumwolle): 40% bis 2015, 100% bis 2018 der verwendeten Baumwolle. Vollständige Rückverfolgbarkeit nachhaltiger Materialien (Bekleidung) bis 2014. Ausweitung der Umweltbewertungen auf weitere Zulieferbetriebe. Erarbeitung eines branchenweit anerkannten Audit-Protokolls und Zertifizierungsprogramms für Färbereien in Zusammenarbeit mit anderen Markenunternehmen und Verbänden. 10-15% weniger Energieemissionen, gemessen an der Produktmenge bei wichtigen Zulieferern. Gerbereien: 100% der außereuropäischen Gerbereien müssen mindestens die Kategorie Silber der Leather Working Group (LWG) erreichen (auf Grundlage des LWG Audit-Protokolls). Umsetzung „grüner“ Design-Anforderungen bei neuen Gebäuden der Zulieferer. 	<ul style="list-style-type: none"> Einführung von „Better Cotton“-Baumwolle in die Beschaffungskette des adidas Konzerns. Durchführung von Umweltprüfungen bei Zulieferern, deren Status als risikoreich eingestuft wurde. Überarbeitung von Instrumenten zu Umweltprüfungen unter Berücksichtigung externer Initiativen. Mindestens 80% des bei außereuropäischen Gerbereien beschafften Leders soll von Gerbereien mit Gold-Status stammen (auf Grundlage des LWG Audit-Protokolls). Prüfung von Design- und Konstruktionsunterlagen vor Baubeginn bei neuen Anlagen.

01	ÜBER UNSER PROGRAMM
17	UMWELT
41	ZULIEFERER
57	MITARBEITER
64	GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT
72	LEISTUNG
102	GRI INDEX

Eigene Standorte	<ul style="list-style-type: none"> Relative Senkung des Energieverbrauchs um 20% Relative Senkung der CO₂-Emissionen um 30% Wassereinsparungen pro Mitarbeiter von 20% Abfallreduzierung pro Mitarbeiter um 25%. <p>Hier finden Sie eine vollständige Auflistung der Green Company Ziele: http://www.adidas-group.com/de/sustainability/Environment/green_company/default.aspx</p>	<ul style="list-style-type: none"> Stärkung des Umsetzungsplans zur Erreichung der jährlichen Einsparungsziele. Optimierung des Umweltmanagementsystems nach ISO 14001. Intensivierung und Ausweitung der Zusammenarbeit mit den Green Teams. Zertifizierung der adidas Konzernzentrale „World of Sports“ in Deutschland nach ISO 14001 Standard. Entwicklung einer „Green Car“ Richtlinie für Firmenfahrzeuge.
Vertrieb	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung strategischer Nachhaltigkeitsallianzen mit Key Accounts (Großkunden) in allen wichtigen Märkten. Eigene Einzelhandelsgeschäfte: 5-15% Ressourceneinsparungen (gültig für den westeuropäischen Markt). 	<ul style="list-style-type: none"> Pilotprojekt mit einem Key Account (Großkunden). Entwicklung von Instrumenten für strategische Partnerschaften mit Großhändlern. Aufstellung globaler Einsparungsziele für Einzelhandelsgeschäfte. Erarbeitung neuer Beleuchtungskonzepte für Einzelhandelsgeschäfte. Pilotprojekt zu umweltfreundlicheren Energiequellen. Pilotprojekt zu Papiereinsparungsmaßnahmen.

UNTERSTÜTZENDE PROZESSE

Kommunikation	Bewusstsein schaffen und Mitarbeiter über interne Kommunikationskanäle einbinden.	
Human Resources (Personalwesen)	<p>Einbindung der ökologischen Nachhaltigkeit in globale Personalprogramme:</p> <ul style="list-style-type: none"> Förderung des Bewusstseins und der Umsetzung der Umweltstrategie. Ausbildung von Botschaftern für umweltbewusstes Verhalten. Förderung des konzernweiten Bewusstseins und Beteiligung der obersten Führungsebene. 	<ul style="list-style-type: none"> Erarbeitung von Schulungen und Online-Kursen. Festlegung personalspezifischer Umweltziele durch Managementfunktionen. Durchführung von Mitarbeiterveranstaltungen mit Unterstützung des leitenden Managements.
IT	<p>Reduzierung der ökologischen Auswirkungen der IT-Infrastruktur um 20% durch die folgenden Initiativen:</p> <ul style="list-style-type: none"> 80% aller PCs werden auf umweltfreundliche Stromversorgung umgestellt. 30% weniger Energieverbrauch der PCs. In 100% der Ausschreibungen Bewertung der ökologischen Leistung der potenziellen Anbieter. Virtualisierung von Servern/Konsolidierung von Rechenzentren. 	<ul style="list-style-type: none"> Außerbetriebnahme bzw. Virtualisierung von mehr als 40 physischen Systemen. Verbesserung des Verhältnisses von virtuellen zu physischen Servern um mindestens 11%. Schwerpunkt liegt auf energieeffizienten Infrastrukturlösungen.

01	ÜBER UNSER PROGRAMM
17	UMWELT
41	ZULIEFERER
57	MITARBEITER
64	GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT
72	LEISTUNG
102	GRI INDEX

EINHALTUNG SOZIALER STANDARDS IN DER BESCHAFFUNGSKETTE
(ARBEITSBEDINGUNGEN, SICHERHEIT & GESUNDHEIT)

Ziele 2015

- 80% der Fabriken unserer direkten Beschaffungskette sollen im Rahmen unserer Bewertung zur Einhaltung sozialer Standards mindestens das Kriterium 3C (gut) erfüllen.
- 25% der Direktzulieferer sollen in ein Modell für die eigenverantwortliche Einhaltung der Standards eingebunden sein und anhand von Leistungsindikatoren über ihre eigenen Fortschritte in den Bereichen Soziales, Gesundheit und Sicherheit berichten.
- Einsatz eines branchenweiten Überwachungsansatzes zur Überprüfung der Arbeitsplatzbedingungen.
- Strategische Zulieferer sollen transparente Berichterstattungsverfahren zu ihren Leistungen im Bereich Nachhaltigkeit anwenden.
- Bewertungen der Geschäftseinheiten und Zwischenhändler, die unsere indirekten Zulieferer verwalten, sollen eine durchschnittliche Leistung von mindestens 70% erreichen.

Meilensteine 2011

- Verbesserung der mit 1C eingestuften Zulieferer auf eine Bewertung von mindestens 2C und Trennung von allen Zulieferern, die dies nicht erreichen.
- Förderung der allgemeinen Akzeptanz des Fair Factories Clearinghouse (FFC) als branchenweite Plattform für die Zusammenarbeit zur Standardeinhaltung und für harmonisierte Aktivitäten.
- Zusammenführung unserer Überwachungsinstrumente und -verfahren mit denen anderer Markenunternehmen in wichtigen Branchenverbänden, wie FLA und GSCP.
- Externe Anforderungen in Bezug auf Transparenz und Offenlegung der Beschaffungskette adressieren:
 - Erfüllung der Anforderungen und Vertragsbedingungen des Organisationskomitees der Olympischen Spiele London 2012 (LOCOG) zur Offenlegung von Zulieferern sowie der Registrierung derselben im SEDEX-System.
 - Ab Mitte 2011 Veröffentlichung und vierteljährliche Aktualisierung einer Liste aller für die Fertigung der lizenzierten LOCOG-Produkte ausgewählten Zulieferer.
- Steigerung der Effizienz und Effektivität bei der Überwachung und Optimierung der Arbeitsplatzbedingungen durch unsere Partnerschaften und Kooperationen mit ausgewählten Markenunternehmen, Multi-Stakeholder-Programmen und anderen Stakeholdern mittels:
 - Angleichung von Maßnahmenplänen zur Behebung von Missständen auf Fabrikebene durch Kooperationen der Markenunternehmen und Zusammenarbeit mit Hauptzulieferern.
 - Umsetzung eines Pilotprogramms zu angemessenen Löhnen in Zusammenarbeit mit der Fair Labor Association (FLA) und der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) durch Modelle auf den Philippinen und in Mittelamerika.
- Verantwortung der Geschäftseinheiten für die Standardeinhaltung innerhalb ihrer Beschaffungsketten steigern durch:
 - Anhebung der Zahl strategischer Pläne zur Standardeinhaltung und der Bewertungen von Leistungsnachweisen.
 - Einführung einer ökologischen Komponente in die strategischen Pläne zur Standardeinhaltung.

MITARBEITER

Ziele 2015

- Erstklassiger Führungsstil – Unsere Führungskultur gilt unter unseren Mitarbeitern und in der Geschäftswelt als branchenweit führend.
- Talentrekrutierung – Wir entwickeln uns zu einem weltweit führenden Unternehmen bei der Rekrutierung von Talenten. Durch hervorragende Leistungen in Markenentwicklung, strategischer Suche und interner Personalbeschaffung stellen wir die kontinuierliche Verfügbarkeit hoch qualifizierter Mitarbeiter sicher, die zur Erreichung unserer Geschäftsziele benötigt werden.
- Weiterbildung – Unsere Weiterbildungsstrategie und die damit verbundenen Möglichkeiten unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, ihre persönlichen Ziele zu erreichen, Bestleistungen zu erbringen und den Grundstein für Effizienz und Innovation zu legen. Weiterbildung ist ein wichtiger Leistungsmotor innerhalb des adidas Konzerns und gewährleistet die Kompetenz unserer Mitarbeiter.

Meilensteine 2011

- Auf Grundlage der Erkenntnisse aus der globalen Mitarbeiterumfrage fördern wir das Mitarbeiterengagement mit entsprechenden Maßnahmenplänen in allen Geschäftsbereichen.
- Konzentration auf die Umsetzung unserer Konzepte und Instrumente, die die Grundlage unseres Personalmanagements bilden und uns auf dem Weg, Wunscharbeitgeber zu werden, unterstützen.