

Factsheet: Fortschritte unserer Maßnahmen zu „Creating Lasting Change Now“

adidas veröffentlichte heute ein Update zu seinen ‚*Creating Lasting Change Now*‘-Maßnahmen, mit denen das Unternehmen mehr Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion innerhalb von adidas sowie in Communitys schaffen will.

Die Updates sind die ersten Fortschrittsberichte des globalen Komitees zur Beschleunigung von Inklusion und Gleichstellung (**Committee to Accelerate Inclusion & Equality**), das gegründet wurde, um unternehmensweit unterrepräsentierte Gruppen besser zu vertreten und zu fördern, und darüber hinaus spezifische Ziele zu erarbeiten und umzusetzen.

SCHAFFEN EINER VON INKLUSION GEPRÄGTEN KULTUR

- Die **globale Antidiskriminierungsrichtlinie sowie die globale Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen** wurden gestärkt.
- Beginn einer Serie von Schulungsprogrammen für Führungskräfte einschließlich des Vorstands zur Stärkung einer integrativen Mitarbeiterführung.
- Rund 40 Führungskräfte des Unternehmens, bestehend aus Mitgliedern des Committee to Accelerate Inclusion & Equality, des Vorstands und des Senior Leadership Teams, führten ‚**Listening Sessions**‘ mit **mehr als 700 Beschäftigten** durch.
- **Unterzeichnung der ‚Juneteenth Pledge‘**: Im Rahmen dieser von adidas Partner Pharrell Williams geführten Initiative wurde der 19. Juni für alle adidas und Reebok Beschäftigte in den USA als bezahlter Urlaubstag eingeführt. Darüber hinaus wird an anderen Standorten ein Tag festgelegt, um sich mit der Bedeutung von Vielfalt und Inklusion auseinander zu setzen. Der erste derartige Global Day of Inclusion des Unternehmens wird weltweit am 15. September virtuell stattfinden.

MENSCHEN

- adidas **überarbeitet seine globalen Einstellungs- und Personalentwicklungsprozesse**, um im gesamten Unternehmen faire Rekrutierungsverfahren im Sinne der Vielfalt sicherzustellen – durch Abbau von Vorurteilen im Einstellungsprozess sowie durch Schaffung von mehr Verantwortlichkeit und neuen Kontrollmechanismen. Mit dem neuen US-Pilotprogramm *Champions Hiring* will das Unternehmen ab dem Januar 2021 branchenweit Maßstäbe setzen.
- Das Unternehmen erzielt Fortschritte bei den neu gesetzten Zielen zur Einstellung von Schwarzen Menschen und Menschen mit lateinamerikanischer Herkunft bei adidas und Reebok in den USA. Folgende Ziele konnten bisher erreicht werden: Mindestens 30 % aller offenen Positionen mit Schwarzen Menschen beziehungsweise mit Menschen lateinamerikanischer Herkunft und mindestens 50 % mit Bewerbern, die Minderheiten repräsentieren (hinsichtlich Geschlecht, sexueller Orientierung, Menschen mit

Behinderung, Veteranen) zu besetzen. Bis 2025 sollen 20 % bis 23 % der Stellen in Unternehmensfunktionen und 12 % der Führungspositionen in den USA mit Schwarzen Menschen beziehungsweise mit Menschen lateinamerikanischer Herkunft besetzt sein.

COMMUNITYS

- adidas verpflichtet sich zu mehr Unterstützung für BIPOC-Communitys durch höhere Investitionen in Unternehmen, Start-ups und Zulieferer mit einer heterogenen Belegschaft sowie durch Zusammenarbeit mit Mitarbeitergruppen in lokalen Märkten, um mehr Menschen in der entsprechenden Community zu erreichen. Eine der ersten Initiativen ist [Close the Gap](#), ein Programm, das gemeinsam mit 'Impact Hub', dem weltweit größten Netzwerk von sozialen Unternehmensgründungen und Gründern, erarbeitet wurde. Im Rahmen dieser Initiative werden adidas Mitarbeiter Mentorfunktionen für BIPOC-geführte Unternehmensgründungen übernehmen, um Veränderungen anzustoßen.

Bis 2025 investiert adidas 120 Millionen US-Dollar zur Unterstützung und Förderung Schwarzer Communitys in den USA über die bestehenden Grassroot-Initiativen hinaus. Die ersten Programme umfassen:

- **Ein Stipendienprogramm, mit dem adidas und Reebok Schwarze Studierende und Studierende mit lateinamerikanischer Herkunft unterstützen.** Im ersten Jahr des Programms unterstützt adidas 50 Schwarze Studierende beziehungsweise Studierende mit lateinamerikanischer Herkunft an HBCUs mit einer Beihilfe von je 10.000 US-Dollar. Danach werden über die nächsten fünf Jahre 50 Universitätsstipendien jährlich für Schwarze Studierende bzw. Studierende mit lateinamerikanischer Herkunft finanziert.
- Die Initiative 'Cornerstone' hat das Ziel, Rassendiskriminierung in der Branche zu bekämpfen, indem sie Unternehmen der Sportartikel- und Modebranche, die von Schwarzen Menschen bzw. Menschen lateinamerikanischer Herkunft geführt werden, unterstützt und fördert. Im Rahmen dieser Initiative wird adidas die Vielfalt bei seinen Zulieferern erhöhen sowie Zeit, Wissen und Geld investieren, um deren digitalen Auftritt zu verbessern. Zudem wird adidas mit diesen Unternehmen zusammenarbeiten, um Bedürfnisse in deren lokalen Communitys zu identifizieren und anzugehen.
- adidas hat sich verpflichtet, über die nächsten drei Jahre soziale BeyGOOD Programme, Organisationen und/oder Initiativen mit 10 Millionen US-Dollar zu unterstützen, die sich für Menschen einsetzen, die unverhältnismäßig oft von sozialer und Rassenungerechtigkeit betroffen sind. Als erste sofortige Maßnahme hat adidas die kürzlich von Beyoncé geleistete Spende in Höhe von 1 Million US-Dollar an NAACP für BeyGOODs 'Black-Owned Small Business Impact Fund' um die gleiche Summe erhöht.

Reebok hat sich zu den folgenden Maßnahmen verpflichtet:

- Investition von **15 Millionen US-Dollar über die nächsten fünf Jahre in Communitys Schwarzer Menschen oder Menschen mit lateinamerikanischer Herkunft** und Organisationen, die das Ziel verfolgen, Rassenungerechtigkeit zu beenden.

adidas

- Wiedereinführung des **Reebok Human Rights Award** zur Unterstützung und Anerkennung von Aktivisten, die sich für die Bekämpfung systematischer Rassendiskriminierung einsetzen.
- Fokussierung des **gemeinnützigen Schulsportprogramms BOKS auf Schwarze Communitys und Communitys von Menschen lateinamerikanischer Herkunft**. Dies beinhaltet ein neues Förderprogramm über 200.000 US-Dollar, mithilfe dessen mehr Kinder in den genannten Communitys gleichberechtigten Zugang zum Sport erhalten sollen.

Diese neuen Initiativen werden von der langjährigen Erfahrung von sowohl adidas als auch von Reebok im Durchführen von Grassroots-Initiativen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Partnerschulen und Geschäftspartnern profitieren, mit denen Veränderungen vor Ort in Zusammenarbeit gemeinsam mit der Community angestoßen werden.

Die adidas Community-Programme zielen darauf ab, **mehr Menschen Zugang zu Sport** (über [adidas Legacy](#)), **mehr Zugang zu Bildung** (über [SEED](#)) sowie **mehr Zugang zu kreativen Projekten** (über Sound Labs und Maker Labs) **zu ermöglichen** und umfasst darüber hinaus das **sportliche, akademische und soziale Aspekte umfassende Mentoringprogramm Beyond**. Die Programme von Reebok konzentrieren sich auf den **Aufbau von Communitys** (durch Finanzmittel für Schwarze Communitys und Communitys von Menschen lateinamerikanischer Herkunft), die **Unterstützung von Aktivisten**, die sich für die Bekämpfung systembedingter Rassendiskriminierung einsetzen (über den Human Rights Award) sowie den besseren **Zugang zu Sport und Fitness** für benachteiligte Communitys (über [BOKS](#)).

VERANTWORTLICHKEIT

Das Global Committee to Accelerate Inclusion and Equality, das sich aus einer heterogenen Gruppe von Führungskräften zusammensetzt, präsentiert dem Vorstand regelmäßige Updates und schafft Transparenz für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch interne Kommunikation.

adidas hat den **U.S. United Against Racism Accountability Council** ins Leben gerufen, um alle UAR-Ziele, -Richtlinien und -Verpflichtungen in den USA zu überwachen und voranzutreiben.

adidas Media Relations
Telefon: +49 (0) 9132 84-2352
E-Mail: corporate.press@adidas-group.com
www.adidas-group.com