

Inhaltsverzeichnis

1. Einführung.....	2
1.1 Zweck und Ziel der Richtlinie.....	2
1.2 Geltungsbereich.....	2
2. Allgemeine Informationen.....	2
2.1 Verantwortliche Instanz für die Richtlinie	2
2.2 Aufgaben und Zuständigkeiten	3
Senior Leaders und Manager	3
Umgang mit Beschwerden	3
3. Richtlinie	3
3.1 Inhalt der Richtlinie	3
3.2 Begriffsbestimmungen	4
3.3 Einvernehmliche Beziehungen	5
4. Meldung.....	6
4.1 Wie sind mutmaßliche Verstöße oder andere Bedenken zu melden?.....	6
4.2 Vertraulichkeit	6
4.3 Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen.....	6
5. Kontaktinformationen	7
5.1 Fragen zu dieser Richtlinie	7
5.2 Melden mutmaßlicher Verstöße gegen diese Richtlinie.....	7
6. Weitere Informationen	7
6.1 Änderungshistorie	7
7. Referenz-Richtlinien	7

1. Einführung

1.1 Zweck und Ziel der Richtlinie

adidas ist bestrebt, allen Mitarbeitern ein offenes, freundliches und positives Umfeld zu bieten, dass ihnen die Sicherheit, Möglichkeit und Motivation gibt, sich selbst und ihre Kreativität bestmöglich bei der Arbeit zu entfalten. Die vorliegende Antibelästigungs- und Antidiskriminierungsrichtlinie stellt unser globales Rahmenwerk dar, das definiert, wie adidas allen Formen der Diskriminierung und Belästigung vorbeugt, diese erkennt und darauf reagiert.

1.2 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter weltweit. Sie gilt für alle rechtlichen Einheiten, Büros, Stores, Distributionszentren und andere Arbeitsplätze des Unternehmens. Zu den Zwecken dieser Richtlinie umfasst der Begriff ‚Arbeitsplätze‘ auch arbeitsbedingte Settings oder Kontexte, die der Mitarbeiter im Rahmen seiner Tätigkeit aufsucht oder an denen er teilnimmt, z. B. Sportveranstaltungen oder Feiern, Markenaktivierungen, Foto- oder Video-Shootings, arbeitsbedingte Reisen oder Transportaktivitäten sowie sämtliche sonstige Orte oder Settings, an denen adidas geschäftlich aktiv ist.

Belästigung und Diskriminierung können auch online, einschließlich per E-Mail und über andere elektronische Kommunikationskanäle oder sonstige Wege der Kommunikation erfolgen. Diese Richtlinie gilt unabhängig vom Kommunikationsweg.

Diese Richtlinie kann auch durch lokale Richtlinien ergänzt werden, die zusätzliche Anforderungen oder spezifische lokale Verfahrensweisen für die Durchführung von Ermittlungen darlegen. Diese Richtlinie ist nach Maßgabe der jeweils gültigen lokalen Gesetze zu lesen, einschließlich jeglicher lokaler Antibelästigungs- oder Antidiskriminierungsgesetze. Sofern und soweit der Inhalt dieser Richtlinie mit gültigen, verbindlichen lokalen Gesetzen oder Rechtsvorschriften kollidiert, so gelten Letztere in dieser speziellen Jurisdiktion.

2. Allgemeine Informationen

2.1 Verantwortliche Instanz für die Richtlinie

Verantwortlich für diese Richtlinie ist der adidas Chief Human Resources Officer. Der Verantwortliche wird die Richtlinie regelmäßig überprüfen und angemessen aktualisieren.

2.2 Aufgaben und Zuständigkeiten

Senior Leaders und Manager

Senior Leaders und Manager prägen in entscheidendem Maß den Umgang im Unternehmen sowie in ihren Teams, indem sie eine sichere und inklusive Arbeitsumgebung für alle Mitarbeiter schaffen und pflegen. Deshalb müssen Senior Leaders und Manager diese Richtlinie nicht nur lesen, sondern auch verstehen und einhalten. Sie sind verantwortlich dafür, angemessene Maßnahmen zu ergreifen, damit alle Mitarbeiter in ihrer jeweiligen Organisation und ihren Teams dies auch tun. Senior Leaders und Manager haben die gesteigerte Verpflichtung, jede mutmaßliche Belästigung oder Diskriminierung zu melden. Jedes Versäumnis, einen mutmaßlichen Verstoß gegen diese Richtlinie zu melden, kann selbst ein Verstoß gegen diese Richtlinie sein.

Umgang mit Beschwerden

Legal & Compliance und Human Resources werden sämtlichen gemeldeten mutmaßlichen Verstößen gegen diese Richtlinie umfassend nachgehen. Für jeden gemeldeten Fall stellen Legal & Compliance und Human Resources ein Ermittlungsteam zusammen, das Mitarbeiter dieser beiden Funktionen sowie ggf. auch weitere interne oder externe Ressourcen umfassen kann. Alle Mitglieder des Ermittlungsteams sind entsprechend geschult und erfahren. Dem Ermittlungsteam dürfen keine Personen angehören, die befangen sind oder aus anderen Gründen nicht in der Lage wären, sich der Angelegenheit fair und unvoreingenommen zu widmen. In Ländern, in denen ein Betriebsrat besteht, nimmt dieser entsprechend seinem gesetzlichen Auftrag am Ermittlungsprozess teil.

3. Richtlinie

3.1 Inhalt der Richtlinie

adidas vertritt den Standpunkt, dass alle Mitarbeiter ein Recht darauf haben, in einem sicheren, fairen und respektvollen Umfeld zu arbeiten, das Chancengleichheit fördert und Belästigung und Diskriminierung untersagt. Nur an einem positiven, inklusiven Arbeitsplatz können wir alle davon profitieren, dass unsere Kollegen ihr Potenzial, ihre Fähigkeiten, Kreativität und Talente voll entfalten.

Der adidas Fair Play Code of Conduct besagt eindeutig, dass adidas Diskriminierung und Belästigung nicht toleriert. Demzufolge untersagt adidas alle Formen von Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz oder in jeglichem anderen arbeitsbezogenen Kontext. Dieses strikte Verbot gilt unabhängig davon, von wem die Belästigung oder Diskriminierung ausgeht und gegen wen sie gerichtet ist. Eine nicht vollständige Liste von Beispielen für Handlungen, die einen Verstoß gegen diese Richtlinie darstellen können, ist unter Punkt 3.2 aufgeführt.

Jeder Mitarbeiter, der nachweislich gegen diese Richtlinie verstoßen hat, muss mit angemessenen korrektiven und/oder disziplinarischen Maßnahmen entsprechend der lokalen Gesetzgebung rechnen. Diese Maßnahmen umfassen ggf. unter anderem Coaching, mündliche oder schriftliche Abmahnungen, Herabstufung, Suspendierung und/oder Kündigung.

3.2 Begriffsbestimmungen

Diskriminierung bezeichnet die ungerechte oder unfaire Verweigerung von Gleichbehandlung oder Chancengleichheit für Einzelpersonen oder Gruppen hinsichtlich Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen oder -privilegien basierend auf unten aufgeführten Merkmalen. Diese unfaire Verweigerung von Gleichbehandlung oder Chancengleichheit umfasst, ist jedoch nicht beschränkt auf: Einstellung, Entlassung, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen, Terminplanung, Weiterbildung oder die Entscheidung, wie eine Einzelperson oder Gruppe vergütet wird.

Diskriminierung tritt dann auf, wenn unfaire Behandlung auf einem oder mehreren der folgenden tatsächlichen oder wahrgenommenen Charakteristika beruht:

- Rasse, Hautfarbe, ethnische oder nationale Herkunft;
- Alter;
- Religion;
- Geschlecht, sexuelle Orientierung, Schwangerschaft oder damit im Zusammenhang stehender Gesundheitszustand
- Geschlechtsidentität, -status oder -ausdruck;
- Nationalität, Einwanderungsstatus, Staatsangehörigkeit oder Abstammung;
- physische oder psychische Leistungsfähigkeit oder Merkmale; oder
- jegliche andere Aspekte, die lokaler Gesetzgebung unterliegen.

Diese Liste ist nicht vollständig und kann durch lokale Rechtsvorschriften ergänzt werden.

Belästigung bezeichnet unerwünschte und erniedrigende, missbräuchliche, einschüchternde oder feindselige verbale oder körperliche Verhaltensweisen, die eine Person unangemessen darin einschränken oder stören, ihrer Arbeit nachzugehen, oder die ein erniedrigendes, missbräuchliches, einschüchterndes oder feindseliges Arbeitsumfeld schaffen. Belästigung kann viele Formen annehmen, wie körperliche Berührungen, Gewalt oder Gewaltandrohung oder beleidigende Kommentare. Dazu können auch unangemessene Hänseleien oder Witze gehören, ebenso wie das Zeigen Anstoß erregender Bilder. Belästigung kann eine einzelne Handlung oder ein einzelner Vorfall oder Kommentar sein, aber auch ein Muster oder eine Serie an Handlungen, Vorfällen oder Kommentaren.

Belästigung kann auf einem oder mehreren der oben genannten Merkmalen beruhen. Die Liste ist nicht vollständig und kann durch lokale Rechtsvorschriften ergänzt werden.

Belästigung kann Folgendes umfassen:

- abfällige Aussagen, Spitznamen, Verunglimpfungen, Witze, Streiche, Stereotype oder Beleidigungen;
- das Kreieren, Teilen oder Zeigen von abfälligen oder auf sonstige Weise unangemessenen schriftlichen Inhalten, Bildern, elektronischen Nachrichten, Videos oder Musikstücken;
- bedrohende oder einschüchternde Kommentare oder Verhaltensweisen; und
- andere nonverbale Verhaltensweisen, einschließlich Einschüchterung, Stalking oder unangemessenes Anstarren, das für eine andere Person bedrohlich ist oder nachvollziehbar als bedrohlich empfunden werden kann.

Zu Belästigung gehört auch **sexuelle Belästigung**. Sexuelle Belästigung ist unerwünschtes Verhalten sexueller Natur, das dem anderen gegenüber erniedrigend, missbräuchlich, einschüchternd oder feindselig ist. Wie Belästigung kann sexuelle Belästigung eine einzelne Handlung oder ein einzelner Vorfall oder Kommentar sein, aber auch ein Muster oder eine Serie an Handlungen, Vorfällen oder Kommentaren.

Sexuelle Belästigung kann Folgendes umfassen:

- unerwünschte sexuelle Annäherungen oder Bitten um sexuelle Gefälligkeiten, einschließlich solcher mit implizierter Erwartung von Gegenleistungen für Einstellung, Beförderung oder beruflicher Verbesserung;
- das Kreieren, Teilen oder Zeigen von unangemessenen schriftlichen Inhalten, Bildern, elektronischen Nachrichten, Videos oder Musikstücken, die ihrer Natur nach nachvollziehbar als sexuell oder obszön interpretiert werden können;
- unerwünschte Kommentare zu persönlichen oder physischen Merkmalen einer Person, die ihrer Natur nach nachvollziehbar als sexuell oder obszön interpretiert werden können; sowie
- andere nonverbale Verhaltensweisen sexueller oder obszöner Natur wie unerwünschter Körperkontakt, anzügliches Grinsen oder unangemessenes Anstarren.

Die Liste der oben aufgeführten Beispiele für Belästigung und sexuelle Belästigung ist nicht vollständig.

3.3 Einvernehmliche Beziehungen

Diese Richtlinie verbietet keine privaten, einvernehmlichen Beziehungen zwischen Kollegen. Solche einvernehmlichen Beziehungen können jedoch Interessenkonflikte und/oder andere problematischen Situationen auslösen. Darüber hinaus kann es auch vorkommen, dass der Partner in einer ansonsten einvernehmlichen Beziehung belästigt oder diskriminiert wird.

4. Meldung

4.1 Wie sind mutmaßliche Verstöße oder andere Bedenken zu melden?

Es liegt in der Verantwortung eines jeden Mitarbeiters, dazu beizutragen, einen sicheren, offenen und freundlichen Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten, an dem Belästigung und Diskriminierung keinen Platz haben. Im Rahmen dieser Verantwortung erwartet der Vorstand, dass alle Mitarbeiter, die Zeuge von Belästigung oder Diskriminierung werden, dies melden.

Falls ihr Kenntnis von einer Verhaltensweise erlangt, die eurer Ansicht oder eurem Verdacht nach einen Verstoß gegen diese Richtlinie darstellt, ergreift bitte unverzüglich eine der folgenden Maßnahmen:

- Sprecht mit eurem Vorgesetzten;
- Kontaktiert euren Human Resources Business Partner oder einen anderen Human Resources Mitarbeiter in eurem Land bzw. eurer Region;
- Kontaktiert den [lokalen Compliance-Beauftragten \(Local Compliance Officer\)](#);
- Kontaktiert ein anderes Mitglied des Compliance Teams über fairplay@adidas.com
- Meldet den Vorfall – auf Wunsch auch anonym – über die [Fair Play Hotline](#), die [Fair Play App auf a-LIVE](#) oder über unser Web-Formular an www.safecall.co.uk/report; oder
- Kontaktiert den [Betriebsrat](#), wo verfügbar.

4.2 Vertraulichkeit

Das Ermittlungsteam wird alle Meldungen mutmaßlicher Verstöße gegen diese Richtlinie so vertraulich wie in angemessener Weise möglich behandeln. Das Ermittlungsteam wird vertrauliche Informationen nur wenn erforderlich, und nur im engst möglichen Rahmen weitergeben, um einen möglichen Verstoß vollständig aufzuklären, und dies nur gegenüber jenen Personen, die unbedingt Kenntnis davon haben müssen. Dementsprechend garantiert diese Richtlinie nicht die absolute Vertraulichkeit in Bezug auf alle gemeldeten Verstöße und alle dazugehörigen Einzelheiten.

4.3 Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen

Wie im Fair Play Code of Conduct ebenfalls klar dargelegt ist, wird jeder adidas Mitarbeiter, der einen begründeten Verdacht auf einen Verstoß oder einen potenziellen Verstoß gegen diese Richtlinie meldet, vor jeglichen Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Dabei ist es unerheblich, ob sich der Verdacht des Mitarbeiters bewahrheitet oder nicht. Jeder Mitarbeiter, der hingegen Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Kollegen ergreift oder versucht zu ergreifen, der nach Treu und Glauben einen mutmaßlichen Verstoß gegen diese Richtlinie gemeldet hat oder zu melden beabsichtigt, hat mit Disziplinarmaßnahmen zu rechnen. Vergeltungsmaßnahmen umfassen zum Beispiel die Ausübung von Druck oder die Bedrohung eines Mitarbeiters, damit er den

mutmaßlichen Verstoß nicht meldet. Jeder Mitarbeiter, der nachweislich in böswilliger Absicht eine Meldung macht, hat mit Disziplinarmaßnahmen zu rechnen.

5. Kontaktinformationen

5.1 Fragen zu dieser Richtlinie

Bitte wendet euch bei Fragen zu dieser Richtlinie an euren zuständigen Human Resources Business Partner oder Human Resources Manager.

5.2 Melden mutmaßlicher Verstöße gegen diese Richtlinie

Siehe Punkt 4.1.

6. Weitere Informationen

6.1 Änderungshistorie

Die an früheren Versionen vorgenommenen Änderungen/Modifizierungen sind in Form einer Tabelle zu dokumentieren.

Dokumentnummer*	Dokumentdatum	Gültig ab	Änderungen
1,0	30.09.2020	30.09.2020	Erste Version der Richtlinien

7. Referenz-Richtlinien

Die folgenden Policies/Richtlinien könnten von Relevanz sein oder sollten in Verbindung mit dieser Richtlinie gelesen werden:

- [Fair Play Code of Conduct](#)
- [Compliance Policy](#)
- Lokale Policies oder Richtlinien