

## Factsheet: Maßnahmen zu Inklusion und Gleichstellung

**adidas und Reebok sind seit jeher gegen jede Form von Diskriminierung und werden es immer sein. Wir stehen vereint gegen Rassismus.**

Seit dem 9. Juni hat adidas sich zu einer Reihe von neuen Maßnahmen verpflichtet, darunter:

- Gründung eines **globalen Komitees zur Beschleunigung von Inklusion und Gleichstellung** (Committee to Accelerate Inclusion & Equality), an dessen Spitze adidas CEO Kasper Rorsted als Schirmherr steht. Das Komitee soll unterrepräsentierte Gruppen fördern und unternehmensweite Veränderungen vorantreiben. Das Komitee besteht aus Entscheidungsträgern aus dem Unternehmen sowie aus Vertretern sämtlicher adidas Regionen und Menschen unterschiedlicher Hautfarbe und ethnischer Herkunft.
- Stärkung unserer **globalen Antidiskriminierungsrichtlinie und Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen**. Wir tolerieren keine Form von Diskriminierung, Mikroaggression eingeschlossen.
- **Überarbeitung der Prozesse zur Einstellung neuer Mitarbeiter und beruflichen Weiterentwicklung**, die eine unvoreingenommene, faire, gleichberechtigte und transparente Besetzung neuer Stellen gewährleisten. Wir überarbeiten unsere bestehenden Mentoring- und Weiterentwicklungsprogramme, um Vielfalt sicherzustellen.
- Unterzeichnung der Initiative ‚**Juneteenth Pledge**‘, die globale Unternehmen dazu aufruft, den 19. Juni – Juneteenth – für ihre Mitarbeiter in den USA als bezahlten Urlaubstag einzuführen und darüber hinaus an den internationalen Standorten einen Tag festzulegen, an dem sich die Teams mit den Werten von Vielfalt und Inklusion auseinandersetzen und entsprechende Maßnahmen bei adidas diskutieren.
- **Mehr Unterstützung für BIPOC-Communitys** durch höhere Investitionen in Unternehmen, Start-ups und Zulieferer mit einer heterogenen Belegschaft sowie Unterstützung von Mitarbeiternetzwerken in den lokalen Märkten, um gesellschaftliche Veränderungen anzustoßen.

In den USA haben wir uns zu weiteren Maßnahmen verpflichtet. Die Erkenntnisse werden wir, sofern anwendbar, auf andere Märkte übertragen. Diese umfassen:

- **Neue Mindestziele in den USA für eine stärkere Repräsentation Schwarzer Menschen und Menschen lateinamerikanischer Herkunft** innerhalb unserer US-amerikanischen Belegschaft. Dazu zählt Folgendes:
  - Mindestens 30 Prozent aller offenen Stellen werden künftig intern sowie extern mit Schwarzen Menschen beziehungsweise mit Menschen lateinamerikanischer Herkunft besetzt;

- 50 Prozent aller offenen Stellen werden mit Bewerbern besetzt, die Minderheiten repräsentieren (hinsichtlich Geschlechtes, sexueller Orientierung, Menschen mit Behinderung, Veteranen);
  - Bis Ende 2025 sollen 20 bis 23 Prozent der Stellen in Unternehmensfunktionen und 12 Prozent der Führungspositionen in den USA mit Schwarzen Mitarbeitern oder Mitarbeitern lateinamerikanischer Herkunft besetzt sein.
- Finanzierung von jährlich **50 Universitätsstipendien** für Schwarze Studenten an Partnerhochschulen in den USA.
  - Investition von **120 Millionen US-Dollar** bis 2025 in **US-amerikanische Initiativen zur Bekämpfung von Rassismus** und/oder zur Unterstützung Schwarzer Communitys. Wir verdoppeln Spenden von Mitarbeitern, die über unsere Online-Spendenplattform DEED zur Unterstützung von Organisationen getätigt werden, die sich gegen Rassismus einsetzen.
  - Um die Umsetzung der Maßnahmen sicherzustellen, haben wir **von Mitarbeitern geleitete Komitees** ins Leben gerufen. In den USA wählten Belegschaft sowie externe Partner aus Sport und Showbusiness zwölf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ein solches Komitee (U.S. United Against Racism Accountability Council).

\*\*\*

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