

Nachhaltigkeit

Als ein weltweit führender Anbieter in der Sportartikelindustrie ist der adidas Konzern bestrebt, die Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben zu verbessern und die Umweltauswirkungen, die unser Unternehmen verursacht, zu reduzieren. Mit über 27.000 Mitarbeitern an mehr als 150 Standorten in über 50 Ländern stehen wir zudem sowohl vor der Herausforderung, Personalstrategien zu entwickeln, die global umgesetzt werden können, als auch vor der Aufgabe, auf die Bedürfnisse in den Gemeinden unserer Standorte einzugehen.

Unsere jüngste Veröffentlichung zum Thema Soziales und Umwelt ist ab sofort verfügbar. Sie beschreibt die Schritte, die wir 2006 unternommen haben, um die Sozial- und Umweltauswirkungen des adidas Konzerns in einheitlicher Form zu messen und zu handhaben. Teilen Sie uns Ihre Meinung über unsere neue Berichterstattung mit.

Verschaffen Sie sich einen Überblick über unserer Sozial- und Umweltprogramm.

ÜBERBLICK

Dieser Abschnitt gibt einen Überblick über unsere Strategie und unser Programm im Sozial- und Umweltbereich. Wir beginnen mit einer Einführung in den Verhaltenskodex unserer Zulieferkette, die ‚Workplace Standards‘, und schildern daraufhin einige der Herausforderungen, denen wir auf unserem Weg, ein verantwortliches Unternehmen zu sein, begegnen.

Durch die Veröffentlichung, inwieweit wir Fortschritte hinsichtlich unserer jährlichen Ziele gemacht haben, können unsere Stakeholder einschätzen, in welchen Bereichen wir noch Handlungsbedarf haben. Unser Bekenntnis, Verantwortung für unsere betrieblichen Aktivitäten zu übernehmen, bedeutet aber auch, unsere Ziele für das laufende Jahr aufzuzeigen. Das Glossar hilft bei dem Verständnis einzelner Fachausdrücke, die mit dem Begriff Nachhaltigkeit verknüpft sind.

Unsere Standards

Die adidas Gruppe und ihre Marken arbeiten mit unterschiedlichen Geschäftspartnern weltweit zusammen. Die Tatsache, dass wir mit einem internationalen Netz von Auftragnehmern und Zulieferern operieren, enthebt uns keineswegs der Verantwortung dafür, wie und unter welchen Bedingungen unsere Produkte hergestellt werden. In diesem Bewusstsein haben wir eine Reihe von Richtlinien in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umwelt für unsere Zulieferer aufgestellt. Wir nennen sie die ‚Workplace Standards‘.

Die ‚Workplace Standards‘ basieren auf den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation und stellen klare Verhaltensregeln dar, die sich auf Themen wie Umwelt, Arbeitssicherheit, Kinderarbeit und Arbeitszeiten beziehen. Indem wir die Einhaltung der Standards kontrollieren, können wir etwaige potenzielle Risiken in den Fabriken unserer Geschäftspartner aufzeigen und unseren Zulieferern dabei helfen, positive Veränderungen herbeizuführen. Wenn es unseren Zulieferern nicht gelingt, spezifische Probleme zu beheben, lösen wir den Herstellerrahmenvertrag auf. Einen Abbruch der Geschäftsbeziehungen betrachten wir jedoch als letztes Mittel, wenn keine anderen Maßnahmen zum Erfolg geführt haben. Die ‚Workplace Standards‘ sind für uns maßgeblich, wenn wir Geschäftspartner auswählen und vertraglich an uns binden, die in Übereinstimmung mit unseren Grundsätzen und

Werten Arbeitsplatzstandards und Geschäftspraktiken befolgen.

Unsere ‚Workplace Standards‘ finden Sie am Ende dieses Abschnitts.

Herausforderungen

Globale Marken – globale Aufmerksamkeit

Sport ist eine universelle Sprache und die adidas Gruppe ist ein globales Unternehmen: Wir verfügen über Niederlassungen in mehr als 50 Ländern, und unter den Mitarbeitern unserer Konzernzentrale sind über 40 Nationalitäten vertreten. Wir beziehen Produkte aus mehr als 60 Ländern. Unsere Marken stehen somit auf der ganzen Welt im Blickpunkt. Verschiedene aktuelle Entwicklungen tragen dazu weiter bei:

- Die Akquisition von Reebok hat unsere Präsenz und unsere Möglichkeiten der Einflussnahme im internationalen Sportartikelgeschäft erhöht.
- Die Olympischen Spiele von Peking 2008. Millionen von Menschen werden diese ersten Olympischen Spiele in China verfolgen, und die adidas Gruppe wird somit verstärkt in den öffentlichen Blickpunkt rücken. adidas wird als offizieller Sportswear Partner der Spiele und als Ausrüster vieler führender Leichtathletiknationen vertreten sein. Aus der Erfahrung früherer großer Sportereignisse, wie die FIFA Fußball-Weltmeisterschaft, wissen wir, dass der Umgang mit dieser verstärkten

„Sichtbarkeit“ im Hinblick auf die Einhaltung der Sozialstandards in Zulieferbetrieben eine Herausforderung darstellt.

- Der Umgang mit unserer Beschaffungskette wird weiterhin kritisch beurteilt. Das Auslaufen des Multifaserabkommens (Multi-Fibre Arrangement, MFA), die Konsolidierung der Beschaffungskette und die sozialen Auswirkungen unserer Beschaffungsstrategie finden zunehmende Aufmerksamkeit bei verschiedenen Stakeholdern.

Als viel beachtete Marke in einem dynamischen Wettbewerbsumfeld mit einer mehrstufigen Beschaffungskette stehen wir einer Reihe besonderer Herausforderungen gegenüber. Im Folgenden stellen wir diese Herausforderungen und unsere Reaktionen darauf vor. Der Abschnitt Fortschritte vermittelt ein detaillierteres Bild unserer Erfolge und Misserfolge im Jahr 2006.

Herausforderung: Die Integration von Reebok in die adidas Gruppe

Durch die Akquisition von Reebok ist unsere Beschaffungskette noch komplexer geworden. Die Beschaffung und der Einkauf von adidas Produkten werden größtenteils zentral organisiert, wohingegen bei Reebok die einzelnen Geschäftseinheiten für diesen Prozess verantwortlich sind. In vielen Fällen erfolgt die Produktbeschaffung bei Reebok über Agenten und Lizenznehmer.

Die größte Herausforderung bestand darin, sämtliche Standards, Richtlinien und Prozesse beider Marken zu analysieren. Anhand dieser Analyse wurde ein gemeinsames Sozial- und Umweltprogramm geschaffen, das die neue Größenordnung unseres Konzerns und die komplexere Beschaffungskette berücksichtigt.

Reaktion: Auf dem Weg zur Integration

Wir haben Arbeitsgruppen damit beauftragt, sämtliche Standards, Richtlinien und Prozesse kritisch zu analysieren und zu bewerten. Der Integrationsprozess ist noch nicht vollständig abgeschlossen. Wir konnten jedoch bereits drei wichtige Meilensteine erreichen. Zunächst haben wir neue konzernweite ‚Workplace Standards‘ (Arbeitsplatzstandards) eingeführt, die die ‚adidas Standards of Engagement‘ und die ‚Reebok Human Rights Production Standards‘ ersetzen. Als nächstes haben wir einheitliche interne und externe Abläufe geschaffen, um Fabriken vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung bewerten und sie anschließend

laufend auf mögliche Verstöße überwachen sowie die Ursachen für die Nichteinhaltung von Standards ermitteln zu können. Abschließend werden die Ergebnisse der Bewertungen in unserer zentralen Datenbank, dem Fair Factories Clearinghouse (FFC), gesammelt. Dies ermöglicht eine effizientere Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Unternehmensbereichen des adidas Konzerns.

Herausforderung: Glaubwürdigkeit und Vertrauen aufbauen

Einige Stakeholder sind skeptisch, ob ein internes Programm zur Kontrolle der Beschaffungskette glaubwürdig sein kann. Der Hauptkritikpunkt ist die Frage der Unabhängigkeit und Unparteilichkeit derartiger Programme. Unsere Beschaffungsaktivitäten können sich zuweilen auf die Arbeitsbedingungen bei Zulieferbetrieben auswirken, wenn sie beispielsweise in Stoßzeiten zu verlängerten Arbeitszeiten führen. Auch die Tatsache, dass eine steigende Anzahl von Produkten aus Ländern mit gesetzlich eingeschränkter Koalitionsfreiheit beschafft wird, erfüllt einige Stakeholder mit Sorge. Sie vertreten die Ansicht, dass wir mit unseren Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen nur begrenzte Fortschritte in diesen Ländern erzielen können. Umso stärker verlangen sie daher, unsere Sozial- und Umweltprogramme transparent zu gestalten und Dritte in den Untersuchungs- und Verifizierungsprozess einzubeziehen.

Mit welchen dritten Parteien sollen wir jedoch zusammenarbeiten? Welcher Leistungsindikator ist hilfreich? Was muss in der Berichterstattung enthalten sein, um unsere Glaubwürdigkeit zu stärken?

Reaktion: Wege zu mehr Transparenz, Offenlegung und Zusammenarbeit

Wir legen Wert auf Transparenz und sind an den Meinungen unserer Stakeholder interessiert. Wir berichten regelmäßig unter Angabe der weltweiten Standorte unserer Zulieferbetriebe über unsere Anstrengungen zur Einhaltung der Standards. Außerdem legen wir gegenüber der Fair Labor Association unser Programm zur Bewertung, Akkreditierung und öffentlichen Berichterstattung offen. Auf Anfrage von Akademikern, Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) stellen wir auch vollständige Adressen unserer Zulieferbetriebe zur Verfügung. 2006 haben wir damit fortgefahren, Namen und Adressen von Produktionsstätten gegenüber lokalen Gewerkschaften auf individuelle Anfrage offen zu legen. Die Adressen

von Zulieferbetrieben, die Lizenzprodukte der US-Universitäten herstellen, wurden zudem jenen Universitäten in den USA bekannt gegeben, die ein Lizenzabkommen mit uns abgeschlossen haben.

Ein innovatives Merkmal unserer Bemühungen, um ein transparentes Unternehmen zu sein, ist die Teilnahme der adidas Gruppe im Fair Factories Clearinghouse (FFC). Hierbei handelt es sich um ein branchenweites System zur Datenverwaltung, das Informationen über die gesamte Beschaffungskette sammelt und Ergebnisse unserer Betriebskontrollen zentral erfasst. Durch die Anwendung dieses Datensystems wird sich die Transparenz erhöhen, da zum Beispiel Informationen über die Einhaltung von Standards im FFC mit anderen Unternehmen und Dritten geteilt werden können.

In Abstimmung mit unserer Beschaffungsabteilung haben wir einen Leistungsindikator zur Überwachung der Standardeinhaltung sowie zur Verbesserung der Auswahl und Bindung von Zulieferbetrieben entwickelt.

Zusammenarbeit mit anderen

Wir beteiligen uns an vielen Multi-Stakeholder-Programmen, da wir in der Zusammenarbeit die Grundlage für eine dauerhafte Verbesserung der Arbeitsbedingungen sehen. 2006 haben wir beispielsweise unsere Zusammenarbeit mit Dritten wie etwa Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) und Regierungsstellen sowohl auf nationaler Ebene als auch in einzelnen Zulieferbetrieben erweitert. Wir haben mit anderen Markenunternehmen, lokalen NGOs und Vertretern von Regierungsbehörden zusammengearbeitet, um über die Mängel und Fehler bei der Anwendung der lokalen Gesetzgebung in El Salvador zu diskutieren.

2006 haben wir während des gesamten Jahres eng mit der Fair Labor Association hinsichtlich des Zentral-Amerika-Projekts in Guatemala zusammengearbeitet. Bei diesem Projekt geht es um die Entwicklung von Instrumenten und Mechanismen, die auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen in El Salvador, Guatemala und Honduras, und hier insbesondere in Bezug auf Diskriminierungspraktiken sowie Einschränkung der Koalitionsfreiheit in der Bekleidungsindustrie, abzielen. Zudem haben wir in Zusammenarbeit mit der FLA benachteiligten Produktionszonen, die außerhalb der größeren Städte in Honduras liegen, medizinische Versorgung zur Verfügung gestellt.

In der Türkei haben wir für Zulieferbetriebe Seminare veranstaltet, um die Qualifikation und die Praktiken des internen Überwachungspersonals zu verbessern.

2006 hat die adidas Gruppe zudem gemeinsame Bemühungen zur Verbesserung von Umweltstandards durch die Teilnahme an der unternehmensübergreifenden Arbeitsgruppe AFIRM sowie an der Initiative ‚Better Cotton‘ unterstützt. AFIRM befasst sich mit dem globalen Management von Gefahrstoffen; die ‚Better Cotton Initiative‘ zielt auf eine nachhaltigere Baumwollproduktion ab.

Gezieltere Messung der Leistung unserer Zulieferbetriebe

Nach Abschluss umfassender Testphasen und Beratungen mit unseren Stakeholdern, haben wir mit der Anwendung eines innovativen Verfahrens begonnen, um die Einhaltung unserer Standards in den Produktionsstätten klarer zu quantifizieren. Ein Leistungsindikator (Key Performance Indicator, KPI), der bei einem internationalen Lieferantentreffen im April 2005 vorgestellt wurde, ermöglicht uns zu messen, wie effektiv unsere Zulieferer in ihren Betrieben für sichere und faire Arbeitsbedingungen sorgen. 2007 werden wir die Anwendung des Leistungsindikators auf die wichtigsten Reebok Zulieferbetriebe ausweiten.

Mehr hierzu finden Sie in dem Abschnitt Zulieferer und Beschäftigte.

Weitere Informationen zum Thema Transparenz finden Sie in dem Abschnitt Stakeholder.

Herausforderung: Wahrung der Aktionärsrechte

Als an der Börse notiertes Unternehmen ist die adidas AG dazu verpflichtet, die Rechte ihrer Aktionäre in Bezug auf die Bekanntgabe von Unternehmensinformationen zu wahren. Aktionäre und die Finanzwelt verlangen heutzutage detaillierte Informationen über das Unternehmen und sein Risikomanagement. Instrumente wie die Global Reporting Initiative (GRI) sollen bei der Erstellung der Unternehmensberichte dazu beitragen, die Transparenz zu steigern und den Informations- und Offenlegungspflichten nachzukommen. Börsennotierte Unternehmen werden zunehmend an Transparenzmaßstäben gemessen.

Reaktion: Corporate Governance und Risikomanagement

Für einen effektiven und verantwortungsvollen Umgang mit den Risiken und Herausforderungen ist

es wichtig, über Standards für eine gute Unternehmensführung zu verfügen. Im Rahmen unseres Corporate Governance-Programms werden die Aktionärsrechte, die Verantwortungen und Pflichten des Vorstands (einschließlich der Sozial- und Umweltaspekte) und des Aufsichtsrats sowie deren Zusammenarbeit, die Informations- und Offenlegungspflichten und Lösungen für den Fall von Interessenskonflikten dargelegt.

Unsere Grundsätze stellen eine gute Führung und Kontrolle unseres Konzerns sicher. Ein umfassendes Risikomanagementsystem befasst sich mit internen und externen Risiken, die sich negativ auf die Ziele und Strategien, das Markenimage oder die Leistung und Finanzkraft des Konzerns auswirken könnten. Die Sozial- und Umweltsabteilung (Social and Environmental Affairs, SEA) stellt einen integralen Bestandteil unseres Risikomanagementsystems dar und liefert dem Vorstand regelmäßige Berichte zu Risiken und Entwicklungen im Sozial- und Umweltbereich. Die vom Vorstand genehmigten strategischen SEA-Geschäftspläne bildeten die Grundlage für die Entwicklung von Notfallplänen und Anweisungen an Mitarbeiter zu Gesundheitsthemen wie beispielsweise der Vogelgrippe.

Weitere Informationen zu Corporate Governance finden Sie in dem Abschnitt Investoren auf unserer Internetseite.

Herausforderung: Umgang mit einer externen Beschaffungskette

Unsere Beschaffungskette ist vielschichtig und komplex. Sie umfasst viele verschiedene Zulieferbetriebe, die in vier Gruppen eingeteilt werden können: Hauptzulieferer, Subunternehmen, Rohstofflieferanten und Lizenznehmer. Durch die Akquisition von Reebok ist in der Funktion des Agenten ein weiterer Zwischenhändler unserer Beschaffungskette hinzugefügt worden. Das Auslagern der Produktion birgt Risiken. Unsere Möglichkeiten zur Kontrolle des Betriebsablaufs sowie der Arbeits- und Umweltbedingungen sind bei Zulieferbetrieben geringer als bei firmeneigenen Produktionsstätten.

Mangel an qualifizierten Managern

Unser Verhaltenskodex, die ‚Workplace Standards‘, unterstützt unsere Zulieferer dabei, akzeptable Arbeitsbedingungen sicherzustellen. Wir zielen darauf ab, die Ursachen für Probleme zu beseitigen und den Betrieben dabei zu helfen, eigene Systeme

für eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung zu errichten, um damit Verbesserungen zu erreichen. Zur Umsetzung und Pflege dieser Systeme benötigen die Fabriken Mitarbeiter, die gut geschult, kompetent und erfahren sind. In unseren Hauptzulieferländern besteht allgemein ein Mangel an Kräften des mittleren Managements mit Kenntnissen in den Bereichen Sicherheit und Gesundheit sowie Personalmanagement. Die Fluktuation entsprechend ausgebildeter Mitarbeiter ist überdurchschnittlich hoch.

Erhöhte Nachfrage stellt Zulieferbetriebe vor Kapazitätsprobleme

Eine weitere Herausforderung bringt die Nachfrage nach Produkten im Rahmen großer Sportereignisse und die daraus entstehende zusätzliche Belastung einzelner Zulieferbetriebe mit sich. Zudem beinhalten Marketing- und Werbekampagnen für diese Großereignisse häufig Werbegeschenke („Give-Away“-Artikel), die durch Agenten außerhalb unserer Hauptbeschaffungskette bestellt werden.

Wir sind ein erfolgreiches Unternehmen. Dieser Erfolg zeigt sich in der Nachfrage nach unseren Produkten. Unsere Strategie zielt darauf ab, die Beschaffungskette, die für unser Kerngeschäft sowie für den internationalen Exportmarkt produziert, weiter zu konsolidieren. Entsprechend unterstützen wir unsere bestehenden Geschäftspartner bei Investitionen in weitere Produktionskapazitäten. Zudem unterhalten wir Verträge mit Lizenznehmern, und suchen neue Zulieferer für lokale Märkte, welche nicht von unserer internationalen Beschaffungsorganisation bedient werden können.

Reaktion: Unsere Zusammenarbeit mit Zulieferbetrieben

Unsere Strategie zielt langfristig auf die Eigenverantwortung unserer Zulieferer ab und konzentriert sich auf:

- Unterstützung unserer Geschäftspartner bei der Schaffung effektiver Systeme im Personal-, Sicherheits- und Gesundheits- sowie Umweltmanagement
- Unterstützung und Schulung von Arbeitnehmern und Management unserer Geschäftspartner, um angemessene und sichere Arbeitsbedingungen zu gewährleisten
- Förderung des Umweltbewusstseins und Verbreitung vorbildlicher Umweltmaßnahmen und

- Verstärkte Interaktion mit lokalen Arbeitnehmerorganisationen und NGOs, um einen besseren Einblick in die Arbeitsbedingungen an unseren Produktionsstandorten zu gewinnen.

Wir treten sowohl in überwachender als auch in beratender Funktion auf, indem wir die Einhaltung unserer ‚Workplace Standards‘ durch das Management überprüfen und gleichzeitig unsere Zulieferer in Schlüsselbereichen schulen. Wir verwenden einen neuen Leistungsindikator, um die Effektivität der Maßnahmen unserer Zulieferbetriebe zu messen, und stellen ihnen Schulungsmaterialien zur Verfügung. Dazu zählen z.B. unsere Richtlinien zur nachhaltigen Standardeinhaltung, um den Lieferanten Wege zur Eigenverantwortung aufzuzeigen und zu erläutern.

Für Agenten und Lizenznehmer außerhalb unserer Hauptbeschaffungskette haben wir die vertraglichen Vereinbarungen erweitert, um die Einhaltung unserer ‚Workplace Standards‘ zu verankern. Wir verlangen nun von ihnen die Erstellung strategischer Pläne, die aufzeigen, wie sie die Einhaltung der Standards in den Betrieben ihrer Zulieferer sicherstellen. Diese Pläne werden von der adidas Gruppe durchgesehen und überprüft.

Weitere Informationen finden Sie in dem Abschnitt Zulieferer und Beschäftigte.

Herausforderung: Wettbewerbsfähigkeit und kundenorientiertes Handeln

Athleten wollen unter allen Bedingungen optimale Leistungen bringen. Das Gleiche gilt für die adidas Gruppe: Wir müssen flexibel sein und Spitzenleistungen erbringen, um im hart umkämpften Sportartikelmarkt mit seinen ehrgeizigen neuen Teilnehmern und ständigen Produktinnovationen erfolgreich bestehen zu können.

Kürzere Produktzyklen und die Nachfrage nach individuelleren Produkten stellen spezifische Herausforderungen dar, die nicht nur unsere Marketingstrategie, sondern auch unsere Beschaffungsmodelle beeinflussen. Wir expandieren außerdem in Märkte, die saisonabhängiger sind, beispielsweise Lifestyle und Mode.

Kostengünstige Produktion und Vertriebswege sind zudem unabdingbar. Um unsere Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, haben wir die Produktion in Länder mit niedrigeren Produktkosten verlagert. Interessanterweise entwickeln sich die Schwellen-

länder, in denen wir produzieren, zunehmend selbst zu wichtigen Märkten für unsere Produkte. Der Unterschied zwischen Firmen, die für den Export bzw. für den lokalen Absatz produzieren, verschwindet zunehmend.

Der Umgang mit Unwägbarkeiten

Externe Faktoren wie steigende Energiepreise oder das Auslaufen des Multifaserabkommens (das Quoten für Textilimporte festlegte) erfordern eine hohe Flexibilität hinsichtlich unserer Beschaffungsstrategie und unserer Zulieferer. Die Übergangsperiode, während der die EU und die US-Regierung neue Textilquoten verhandelten, sorgte für ein hohes Maß an Unsicherheit in der Branche.

2006 hat der Europäische Rat für einen Zeitraum von zwei Jahren Antidumpingzölle auf die EU-Einfuhren bestimmter Lederschuhe aus China und Vietnam eingeführt. Da abzusehen war, dass etwa 20% unseres Schuhvolumens davon betroffen sein würde, begannen wir bereits Anfang 2006 damit, einen Großteil der Produkte in Indonesien und Thailand herstellen zu lassen. Zu dem Zeitpunkt, als die europäische Bestimmung dann rechtskräftig wurde, waren demnach nahezu alle negativen Auswirkungen, die aus den Zöllen resultierten, beseitigt und es musste nur noch eine Feinabstimmung hinsichtlich der Beschaffungslage und der Auftragsvergabe vorgenommen werden.

Der adidas Konzern wird auch zukünftig seine Aufträge in allen Produktkategorien auf verschiedene Beschaffungsländer verteilen, um die Abhängigkeit von in China produzierten Produkten schrittweise zu reduzieren. Es ist geplant, den mengenmäßigen Anteil des Beschaffungsvolumens in China durch höhere Kapazitäten in anderen Ländern wie Indonesien, Vietnam und Indien zu reduzieren. 2006 haben wir Indien als neues strategisches Land für die Beschaffung von Schuhen vorgestellt, und in den kommenden Jahren werden wir dort die Kapazität schrittweise anheben.

Reaktion: Verantwortungsvoller Wettbewerb

Wir sind davon überzeugt, dass die Werte und Prinzipien, die wir mit unseren Geschäftspartnern teilen, einen positiven Einfluss auf unser Geschäft und das Leben der Beschäftigten haben, die unsere Produkte herstellen. Wir verbreiten diese Werte durch unsere ‚Workplace Standards‘, den Verhaltenskodex des Konzerns. Die Standards basieren auf den Menschen- und Arbeitnehmerrechtskonventionen der Internationalen Arbeits-

organisation (IAO) und der UNO. Sie sind an den Verhaltenskodex des Weltverbandes der Sportartikelindustrie angelehnt.

Die Integration von Standards

Die ‚Workplace Standards‘ stellen die Grundlage der Beziehung zu unseren Zulieferbetrieben und ebenso eine Vertragsbedingung dar. Bevor Zulieferer zu autorisierten Geschäftspartnern werden können, müssen sie die Einhaltung unserer Standards nachweisen. Dies ist jedoch erst der Anfang. Wir erwarten von unseren Zulieferern die volle Umsetzung der Standards in ihren Management- und Entscheidungsprozessen und wollen sie letztlich zu einem System der Eigenverantwortung führen.

Die Beschaffungsabteilung des Konzerns und andere Entscheidungsträger in der Beschaffungskette müssen sich an der Einhaltung der Standards in den Herstellerbetrieben orientieren. Die ‚Workplace Standards‘ sind ein integraler Bestandteil des von der Entwicklungs- und Beschaffungsorganisation (Global Operations) verwendeten Fabrikbewertungssystems und stellen sicher, dass wir bei der Erfüllung von Kundenanforderungen und der Wahrung unserer Wettbewerbsvorteile stets verantwortungsbewusst agieren.

Aufgabe des Teams für Sozial- und Umweltangelegenheiten ist es, die Einhaltung der ‚Workplace Standards‘ in der Beschaffungskette sicherzustellen sowie weitere Aktivitäten im Rahmen der Unternehmensverantwortung zu entwickeln, gestalten und zu koordinieren. Das Team wird von drei regionalen Verantwortlichen und dem Global Director geleitet, der direkt an den für Recht und Umwelt zuständigen General Counsel sowie den Vorstand der adidas Gruppe berichtet. Das SEA-Team arbeitet eng mit Global Operations, dem für die Beschaffung und Produktentwicklung zuständigen Unternehmensbereich, zusammen.

Weitere Informationen finden Sie in dem Abschnitt Mission und Werte.

Herausforderung: Nachhaltige Produkte

Die Umsetzung des Nachhaltigkeitsansatzes stellt unsere Innovations- und Entwicklungsteams ebenso wie unsere Produktionspartner vor eine Reihe von Herausforderungen. Ziel ist es, verschiedene Anforderungen miteinander in Einklang zu bringen: Die Produkte müssen nicht nur in Bezug auf Qualität und Preis wettbewerbsfähig, sondern auch sicher und umweltfreundlich sein – in der Verwendung wie

nach der Entsorgung. Die Produktion soll die Umwelt möglichst wenig belasten, die Qualität der Erzeugnisse darf darunter jedoch nicht leiden.

Reaktion: Umweltbewusstes Handeln

Die Reduzierung der Umweltbelastung durch nachgeschaltete Maßnahmen bietet nur geringe Umweltvorteile. Deshalb versuchen wir, Umweltprobleme durch konsequente Anwendung der folgenden Grundsätze von vornherein zu eliminieren:

- Einhaltung aller lokalen Gesetze und Bestimmungen
- Anwendung vorbildlicher Umweltmaßnahmen an eigenen Standorten und Betrieben
- Verwendung von nichttoxischen und unbedenklichen Rohmaterialien und Produktkomponenten
- Förderung von Umweltmanagementsystemen und vorbildlichen Praktiken an den Stellen der Beschaffungskette, an denen beträchtliche Umweltauswirkungen auftreten.

Nach der Akquisition von Reebok, haben wir unsere bestehenden Richtlinien, Prozesse und Verfahren überarbeitet, um sicherzustellen, dass wir höchsten Umweltstandards genügen. Für unsere Hauptzulieferer ist die Einführung von Umweltmanagementsystemen inzwischen erforderlich, was sie dazu ermutigen soll, ihre Umwelleistungen in eigener Regie zu planen, zu verwalten und zu überprüfen. Wir haben unsere Methoden zur Erfassung des Rohstoffverbrauchs in unseren eigenen Betrieben und an unseren wichtigsten Standorten sowie die Berichterstattung darüber vereinheitlicht. Darüber hinaus haben wir ähnliche Umweltkennzahlensysteme in den Schuhfabriken unserer Zulieferer eingeführt. Diese Initiativen ermöglichen es uns, konzernübergreifend vorbildliche Maßnahmen zu identifizieren und zu vereinheitlichen – sowohl an unseren eigenen Standorten als auch in unserer Beschaffungskette.

Weitere Informationen finden Sie in dem Abschnitt Umwelt.

Herausforderung: Umgang mit und Förderung von Mitarbeitern

Als international operierendes Unternehmen sehen wir uns vielfältigen Herausforderungen in Bezug auf unsere Mitarbeiter gegenübergestellt. Deshalb muss unsere Personalpolitik:

- Mitarbeitervielfalt als Anregung und nicht als Restriktion verstehen

- demographische Veränderungen verfolgen und ihnen durch geeignete Strategien zur Rekrutierung und Bindung von Mitarbeitern sowie durch betriebliche Programme zur Harmonisierung von Beruf und Privatleben („Work-Life-Balance“) Rechnung tragen
- die globale Beschaffenheit des Marktes durch eine internationale Belegschaft und die Förderung von Mobilität widerspiegeln, die Gesetze und Vorschriften in den verschiedenen Ländern befolgen und kulturelle Unterschiede respektieren
- die Anliegen unserer Mitarbeiter aufnehmen, ihre Bedürfnisse und Leistungsbereitschaft verstehen und ihnen helfen, ihr Potenzial voll auszuschöpfen.

Reaktion: Schaffung eines optimalen Arbeitsklimas

Der Erfolg der Gruppe hängt direkt vom Engagement und den Talenten unserer Mitarbeiter ab. Unser Ziel ist es, das beste und produktivste Arbeitsklima der Branche zu schaffen:

- Schaffung einer Arbeitsumgebung, die Teamgeist, Leidenschaft, Engagement und Leistung fördert
- Vermittlung einer Leistungskultur, die auf starken Führungsqualitäten basiert
- Sensibilisierung für unsere Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt – die Respektierung der Rechte jedes Einzelnen sowie der Gesetze und Kulturen der Länder, in denen wir tätig sind
- Gewährleistung einer sicheren Arbeitsumgebung.

Weitere Informationen finden Sie in dem Abschnitt Mitarbeiter.

Herausforderung: Unterstützung lokaler Gemeinden durch effektive Programme

Als multinationales Unternehmen ist die adidas Gruppe in vielen Ländern weltweit vertreten, und ihre geschäftlichen Aktivitäten wirken sich auf das Leben der Menschen in diesen Gemeinden aus. Während es viele Wege und Möglichkeiten gibt, Gelder und andere Hilfsmittel zu spenden, besteht die Herausforderung darin, die lokalen Bedürfnisse der Gemeinden in Erfahrung zu bringen und Programme zu entwickeln, die die Infrastruktur im Sozial- und Umweltbereich nachhaltig und dauerhaft verbessern, und sich gleichzeitig positiv auf das Geschäftsumfeld auswirken.

Reaktion: Dezentralisierte Entscheidungsfindung innerhalb eines globalen Rahmens

Der adidas Konzern folgt einem dezentralisierten und markenorientierten Modell für sein Engagement in den Gemeinden. Wir sind davon überzeugt, dass unsere Mitarbeiter in den regionalen Tochtergesellschaften und den einzelnen Konzerneinheiten die Bedürfnisse und kulturellen Werte vor Ort am besten verstehen. Auf Konzernebene unterstützen wir auch weiterhin die Gemeinden, in denen unsere Zulieferer ansässig sind. Darüber hinaus unterstützen wir Organisationen, die eine nachhaltige Entwicklung in der Sportartikelbranche fördern. Die Initiativen, die sich aus den individuellen Identitäten und Werten der einzelnen Marken ergeben, nehmen verschiedenste Formen an. Sie alle haben jedoch die Unterstützung von Kindern und jungen Erwachsenen zum Ziel und stellen dabei den Sport in den Mittelpunkt. Zu den wichtigsten Programmen unserer Marken zählen:

Adi Dassler Fund

Der gemeinnützige Verein unterstützt Organisationen, die Kinder mit Trainern zusammenbringen, die neben sportlichen auch menschliche Werte vermitteln. Diese Organisationen und ihre Programme nutzen den Sport, um Werte wie Selbstvertrauen, Respekt und Teamwork zu lehren. Diese helfen dabei, Hindernisse abzubauen und den Menschen ein gesünderes und glücklicheres Leben zu ermöglichen. Die Stiftung wird weltweit von der Marke adidas und ihren Angestellten unterstützt.

Reebok Human Rights Foundation

Auch im Jahr 2007 werden die Reebok Human Rights Foundation und das Reebok Community Relations-Programm wieder finanziell unterstützen, die sich am Hauptstandort der Marke Reebok in Canton (USA) sowie im Großraum Boston befinden. Dazu gehören die Vergabe von Stipendien und die Ausweitung bestehender strategischer Partnerschaften und Kooperationen mit Organisationen, die soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit fördern. Die Programme dieser Organisationen helfen Jugendlichen in der Großstadt und unterprivilegierten Minderheiten.

TalorMade-Programm

TaylorMade-adidas Golf unterstützt gemeinnützige Organisationen, in deren Mittelpunkt die Jugend, der Golfsport und unterprivilegierte Mitmenschen aller Altersklassen stehen. TaylorMade-adidas Golf unterstützt Sport- und Gemeindeveranstaltungen in der Nähe seiner Zentrale in Carlsbad (USA) ebenso

wie gemeinnützige Organisationen in England, Korea und Japan. Weitere Informationen finden Sie in dem Abschnitt Gesellschaftliches Engagement.

Fortschritte

Da wir uns um die Umsetzung nachhaltiger Geschäftspraktiken mit eigenverantwortlichen Zulieferern bemühen, ist eine konkrete Zielsetzung für das jeweils kommende Jahr unabdingbar. Seit sechs

Jahren berichten wir bereits über die Fortschritte, die wir in Bezug auf die jeweils jährlich gesetzten Ziele erreicht haben. Wir sehen dies als einen entscheidenden Schritt, um Verantwortlichkeit gegenüber unseren Stakeholdern zu zeigen. Die drei folgenden Abschnitte zeigen unsere Ziele für 2006 auf und beschreiben unsere bisherigen Fortschritte:

- Managementziele 2006
- Zuliefererziele 2006
- Umweltziele 2006

Managementziele 2006

Ziele 2006	Fortschritt	%
Sicherstellung einer effektiven und mitarbeiterorientierten Integration von adidas und Reebok durch eine gezielte Stellenbesetzung und Anpassung der Vergütungspraktiken.	Der Prozess zur Neubesetzung von Stellen infolge der Integration wurde am 1. April 2006 abgeschlossen. Durch die Zusammenarbeit mit einem externen Partner wurde eine gerechte und transparente Durchführung des Prozesses sichergestellt. Das Verhältnis von adidas und Reebok Mitarbeitern in Führungspositionen spiegelt das Gesamtverhältnis der Mitarbeiter in beiden Unternehmen vor der Akquisition wider. Durch verschiedene Maßnahmen im Rahmen des Wandlungsprozesses (.Change Management'), wie etwa regelmäßige Umfragen bei Mitarbeitern (.Pulse Checks'), haben wir den Integrationsfortschritt und das Engagement der Mitarbeiter im Integrationsprozess gemessen. Auf die Ergebnisse konnte das führende Management entsprechend reagieren.	100
HR Talentförderung- und Mitarbeitertraining: Implementierung der Konzepte des Konzerns zum Talent-/Personalentwicklungsmanagement und zur Weiterentwicklung (Teamaufstellung, Führungskräfte- und PEP) in allen Regionen und Unternehmensfunktionen.	Alle Konzepte und Instrumente zum Talent- und Leistungsmanagement wurden konzernweit implementiert. Mitarbeiter von allen Marken und aus allen Regionen, die das Potenzial haben, Führungsaufgaben zu übernehmen, haben 2006 und im ersten Viertel 2007 an gezielten Weiterbildungsprogrammen teilgenommen, die auf verschiedene Hierarchieebenen in der Konzernstruktur ausgerichtet sind. Dies hat zur reibungslosen Integration beigetragen. Ebenso haben wir ein konzernweites Kompetenzmodell eingeführt, das das Rückgrat unserer Bemühungen bei der Einstellung, der Schulung sowie der Weiterentwicklung von Mitarbeitern darstellt.	100
Zusammenführung der bestehenden Nachhaltigkeitsprogramme von adidas und Reebok zu einer einheitlichen, konzernweiten Unternehmensfunktion.	Zusammenführung der beiden Sozial- und Umweltprogramme der Marken adidas und Reebok unter dem Dach einer einzigen Abteilung. Drei wichtige Meilensteine konnten erreicht werden: <ul style="list-style-type: none"> • Einführung eines neuen konzernweiten Verhaltenskodex für die Beschaffungskette, die .Workplace Standards' (Arbeitsplatzstandards) • Erarbeitung einheitlicher interner und externer Abläufe, um Fabriken vor Aufnahme einer Geschäftsbeziehung bewerten und sie anschließend laufend auf mögliche Verstöße überwachen sowie die Ursachen für die Nichteinhaltung von Standards ermitteln zu können. 	90

	<ul style="list-style-type: none"> Erfassung der Ergebnisse von Fabrikkontrollen in unserer zentralen Datenbank, dem Fair Factories Clearinghouse (FFC) 	
Durchführung der CSR-Umfrage bei Mitarbeitern der adidas Gruppe; Auswertung und Veröffentlichung der Umfrageergebnisse.	Die Umfrage wurde vor der Akquisition von Reebok bei einer repräsentativen Zahl von adidas Mitarbeitern durchgeführt. Die Ergebnisse wurden dem verantwortlichen Management mitgeteilt, und eine Zusammenfassung ist von der Internetseite abrufbar.	100
Abschließende Überprüfung des konzerninternen Verhaltenskodex und Planung eines konzernweiten Programms zur Überwachung seiner Umsetzung.	Verabschiedung des internen Verhaltenskodex der adidas Gruppe durch die Geschäftsführung und den Betriebsrat. Einführung ist mit Hilfe eines intranetbasierten Lerninstruments (eLearning) für die zweite Hälfte 2007 geplant.	70
Entwicklung eines Verfahrens zur regelmäßigen Überprüfung der Leistungsindikatoren von Zulieferern mit der Beschaffungsorganisation.	<ul style="list-style-type: none"> Einführung des SEA Leistungsindicators als Maßstab für Hauptzulieferer. Dieser wird halbjährlich für einen Zeitraum von drei Jahren aktualisiert. Finalisierung der Richtlinien zur Durchsetzung unserer ‚Workplace Standards‘ und Einführung bei etwa der Hälfte der Geschäftseinheiten der adidas Gruppe. Gemeinsame jährliche Überprüfung der Beschaffungskette durch die Beschaffungsabteilung und Geschäftseinheiten der adidas Gruppe aller Regionen zusammen mit der Sozial- und Umweltabteilung auf der Basis der ermittelten Leistungsindikatoren. 	80

Zuliefererziele 2006

Ziele 2006	Fortschritt	%
Einführung der ersten beiden Module des Personalmanagementsystems und Schulung einer Gruppe ausgewählter Hauptzulieferer in China.	2006 wurden in China die ersten vier Lieferantengruppen zum Thema Personalmanagementsysteme geschult. Teilnehmende Zulieferer haben Anweisungen zur Verbesserung der Personalmanagementsysteme in ihren Betrieben erhalten. Die Umsetzungspläne wurden erstellt und in den Gruppen präsentiert. Die Zulieferer haben Fortschrittsberichte eingereicht sowie Konzepte zur Einführung von Personalmanagementsystemen dargestellt.	100
Vollständige Anwendung des neuen Leistungsindicators auf alle Hauptzulieferer der einzelnen Regionen; Neubewertung der Zulieferer in Bezug auf die Standardeinhaltung; Verknüpfung des Leistungsindicators mit den strategischen Plänen der Zulieferer für die Einhaltung der Standards und den Erwartungen im Zusammenhang mit den Richtlinien zur nachhaltigen Standardeinhaltung	<ul style="list-style-type: none"> Neubewertung aller Hauptzulieferer auf der Basis des Leistungsindicators sowie den Grad der Standardeinhaltung. Bei etwa 15% ist der Leistungsindikator mit den strategischen Plänen zur Standardeinhaltung verknüpft. Außerplanmäßige Einführung der strategischen Planung zur Standardeinhaltung bei allen wichtigen Reebok Agenten und Geschäftseinheiten, die über eine eigene Beschaffung verfügen. 	60

<p>Erfüllung unserer Verpflichtungen gegenüber der FLA angesichts der zunehmenden Zahl der bei der FLA gemeldeten Zulieferbetriebe.</p>	<p>Alle Verpflichtungen in Bezug auf Überwachung, Problembehebung in den Zulieferbetrieben und Projektarbeit wurden erfüllt.</p>	<p>100</p>
<p>Durchführung des Registrierungs- und Schulungsprogramms für Sicherheitsverantwortliche bei ausgewählten Zulieferern in einem Hauptbeschaffungsland der Region Asien.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung eines Registrierungs- und Schulungsprogramms für Sicherheitsverantwortliche in Vietnam und Kambodscha. • Einteilung der Bewerber in einzelne Trainingsmodule entsprechend ihres Kenntnisstandes (akademischer Hintergrund und Berufserfahrung). Für jede Schulung zum Sicherheitsverantwortlichen gab es drei Module: <ul style="list-style-type: none"> - Modul 1 – Sicherheit am Arbeitsplatz - Modul 2 – Gesundheit am Arbeitsplatz - Modul 3 – Sicherheitsmanagement • Für jedes Trainingsmodul mussten die Auszubildenden eine Prüfungsarbeit erfolgreich absolvieren sowie einen Projektbericht schreiben. • Allen Sicherheitsverantwortlichen wurden Registrierungsnummern sowie eine individuelle Karte zugewiesen, die die Fortschritte jedes Teilnehmers bei dem Schulungsprogramm erfasst. 	<p>100</p>
<p>Veranstaltung von mindestens fünf Arbeitnehmerdialogen in den Regionen Amerika, Asien und Europa mit Schwerpunkt auf Kommunikation zwischen Belegschaft und Management sowie Verifizierung der Risikobewertung der Länder.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitnehmerdialoge mit Beschäftigten der Betriebe Hermosa, Satellite und Chi Fung in El Salvador. • FLA Mittelamerika-Projekt II (FLA CAmP II) in Guatemala. • Multi-Stakeholder Dialog in Honduras, mit dem Ziel, Produktionszonen, die außerhalb der größeren Städte liegen, medizinische Versorgung zur Verfügung zu stellen. • Schulung für zwei Betriebe in der Türkei zum Thema Kommunikation zwischen Belegschaft und Management. • Workshop mit verantwortlichen Mitarbeitern von 12 türkischen Zulieferbetrieben zum Thema interne Überwachungsmethoden. • Durchführung eines innovativen Wettbewerbs bei den Beschäftigten von sechs chinesischen Zulieferbetrieben, um ihr Verständnis für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu stärken. • Veranstaltung von umfassenden Arbeitnehmerdialogen zur Tätigkeit von Sozialausschüssen in fünf chinesischen Zulieferbetrieben, sowie zur Gründung von Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Ausschüssen in zwei Betrieben in Indonesien und einer Fabrik in Indien. • Infolge der Schließung von Produktionsstätten in Indonesien, hat das SEA-Team einen intensiven Dialog mit den Beschäftigten und Gewerkschaften von drei Zulieferbetrieben über die Gestaltung eines Hilfsprogramms (medizinische Versorgung und Stellenvermittlung) geführt. • Wegen der zunehmenden Zahl an Streiks in Vietnam, fand ein Stakeholder-Dialog zum Thema Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Kommunikation statt. 	<p>100</p>
<p>Ausdehnung unserer strategischen Überwachungsaktivitäten auf 75% der SEA-Fabrikkontrollen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bei 100% der vor Produktionsbeginn durchgeführten Fabrikkontrollen wurden strategischen Überwachungsmethoden angewandt. 	<p>80</p>

	<ul style="list-style-type: none"> 80% der Fabrikbesuche hatten eine Aktualisierung der Bewertung durch den neuen Leistungsindikator zur Folge. 	
Sicherstellung, dass alle Hauptzulieferer strategische Pläne zur Standardeinhaltung auf der Grundlage ihrer KPI-Bewertung entwickeln und umsetzen.	<ul style="list-style-type: none"> 90% unserer Hauptzulieferer entwickelten strategische Pläne zur Standardeinhaltung. 25% der Hauptzulieferer haben diesen Prozess bereits abgeschlossen. 75% der Agenten und Geschäftseinheiten, die über eine eigene Beschaffung verfügen, entwickeln derzeit strategische Pläne zur Standardeinhaltung. 	80

Umweltziele 2006

Ziele 2006	Fortschritt	%
Fertigstellung eines SGU-Leitfadens für kleine und mittelständische Unternehmen und Identifizierung externer Dienstleister für die entsprechende Einführung und Schulung.	Die neue Struktur des Leitfadens wurde überprüft und in den Regionen getestet. Der Leitfaden wird mit den bestehenden SGU-Richtlinien zusammengefasst, die infolge der Integration der Sozial- und Umweltprogramme von adidas und Reebok vollständig überarbeitet werden.	30
Veranstaltung von Workshops zum Thema Energieeinsparung unter Leitung von Umweltexperten bei wichtigen Schuhzulieferern in Asien.	Die 2006 verschobenen Workshops zum Thema Energieeinsparung fanden im 1. Quartal 2007 in China und Vietnam statt. Außer den adidas und Reebok Schuhlieferanten, nahmen auch strategische Zulieferer von anderen Produktkategorien teil, wie etwa Bekleidungshersteller.	90
Ausweitung des Umweltindikatorsystems auf einen ausgewählten vertikal integrierten Schuhhersteller in Lateinamerika.	Ausweitung des Umweltindikatorsystems auf unsere wichtigsten Schuhlieferanten, einen vertikal integrierten Schuhhersteller in Lateinamerika sowie auf Zulieferer in Südafrika.	100
Vorlage eines Fortschrittsberichts über das Projekt „Better Cotton“ zur Förderung eines umweltverträglichen Baumwollanbaus.	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenarbeit mit regionalen und lokalen Gruppen in Indien und Pakistan als Vorbereitung auf die Schulungen der Baumwollanbauer. Die „Better Cotton“ Initiative hat einen hauptberuflichen Projektmanager eingestellt, um dem Projekt besonders in der Anfangsphase Nachdruck zu verleihen. Ausweitung der Zusammenarbeit mit Stakeholdern, um Feedback über Arbeitsstandards in der Baumwollindustrie zu erhalten. 	80
Entwicklung eines Bilanzierungsmodells für Umweltdaten an den Hauptstandorten der adidas Gruppe.	Für die Hauptstandorte der adidas Gruppe, d.h. die wichtigsten Verwaltungsbüros und konzerneigenen Produktionsstätten, wurde ein einheitliches Protokoll sowie ein entsprechender Berichtsprozess zur Erfassung von Umweltkennzahlen entwickelt. Diese finden ab dem 2. Quartal 2007 Anwendung.	70

Ziele für 2007

Im Jahr 2007 werden wir die vereinheitlichten Programme zum ersten Mal bei allen unseren Marken einsetzen. Die wichtigsten Ziele sind:

- Sicherstellung der konsistenten Einführung unserer neuen Programmstandards in der gesamten Beschaffungskette
- Finalisierung ergänzender Richtlinien und Materialien, sowie Ausarbeitung der Maßnahmen zur Schulung und Unterstützung unserer Zulieferer
- Finalisierung des konzernweiten Systems zur Datenverwaltung in Bezug auf die Standardeinhaltung, um eine Berichterstattung über unsere Sozial- und Umweltprogramme zu gewährleisten
- Erfüllung unserer Verpflichtungen als Mitglied der Fair Labor Association (FLA) als neue Unternehmensgruppe
- Verstärkte Berücksichtigung des Leistungsindikators für die Standardeinhaltung bei Beschaffungsentscheidungen
- Entwicklung der adidas Gruppe zum bevorzugten Arbeitgeber innerhalb unserer Branche und unserer Zielgruppe und Ausweitung unserer Programme für Berufseinsteiger über alle Marken, Funktionen und Grenzen hinweg
- Talentmanagement/Leistungsmanagement: Entwicklung nachhaltiger Programme für die gesamte Gruppe und Durchführung entsprechender Erfolgskontrollen durch beispielsweise Arbeitnehmerumfragen. Etablierung der adidas Gruppe als führendes Unternehmen im Talentmanagement, sowohl intern als auch extern.

Glossar

CSR (Corporate Social Responsibility = soziale Verantwortung der Unternehmen)

Geschäftsgebaren, das nicht nur finanziell einträglich ist, sondern auch sozialen Belangen Rechnung trägt und die Umweltauswirkungen des jeweiligen Unternehmens so gering wie möglich hält.

EMAS (Environmental Management and Audit Scheme = Umweltmanagement- und Betriebsprüfungssystem, auch Öko-Audit-Verordnung genannt)

System, das auf die Verbesserung der Umweltschutzmaßnahmen in Unternehmen abzielt. Zu

diesem Zweck werden sämtliche Umwelteinflüsse und -auswirkungen des jeweiligen Standorts genauestens aufgezeichnet und dokumentiert.

Fair Factories Clearinghouse (FFC)

Ein branchenweites System zur Datenverwaltung, das Informationen über die gesamte Beschaffungskette sammelt und Ergebnisse von Betriebskontrollen zentral erfasst. Das System wird u. a. auch von Handels- und anderen Markenunternehmen genutzt.

Fair Labor Association (FLA)

Organisation ohne Erwerbscharakter, die in enger Zusammenarbeit mit Unternehmen, Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) und Universitäten die Umsetzung eines Verhaltenskodex, basierend auf den IAO-Standards, fördert.

Flocktransferdruck

Spezielles Verfahren zum Herstellen von Textilaufdrucken

Flüchtige organische Verbindungen (VOC = Volatile Organic Compounds)

Lösungsmittel, die Atem- und Gesundheitsbeschwerden verursachen können. Flüchtige organische Verbindungen treten als Nebenprodukte der Schuhherstellung auf.

Gesellschaftliches Engagement (Community Affairs')

Unternehmensfunktion, die ein Netz von Mitarbeitern koordiniert, das Spendenaktionen, gemeinnützige Aktivitäten und freiwillige Tätigkeiten in den Tochtergesellschaften und anderen lokalen Standorten der adidas Gruppe organisiert und verwaltet. 2005 wurde 'Community Affairs' in die Sozial- und Umweltabteilung (Social & Environmental Affairs, SEA) integriert.

Global Operations

Für die globale Entwicklung und Beschaffung von adidas Produkten wie Sportschuhe, Sportbekleidung, Sportzubehör zuständige Konzernfunktion.

Global Reporting Initiative (GRI)

Unabhängige Organisation, die ein global anwendbares Rahmenwerk für die Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickelt hat.

Hotmelt

Lösungsmittelfreier thermoplastischer Heißkleber für umweltverträgliche Klebebindungen.

ISO 14000/1

Internationaler Umweltmanagementstandard.

Kompetenzaufbau

Unterstützung unserer Geschäftspartner und Dritter bei der Verbesserung von Managementsystemen und Arbeitsbedingungen in ihren Betrieben, z.B. durch Schulungen, Erstellung von Leitlinien und Verbreitung vorbildlicher Maßnahmen.

Lean

Programm der adidas Gruppe zur Effizienzsteigerung in Zulieferbetrieben, das eine allgemeine Verbesserung bei Lieferung, Qualität und Kosten anstrebt.

Lean/6 Sigma

Eine technisch verfeinerte Methode zur Effizienzsteigerung durch Eliminierung von Fehlern.

Leistungsindikator

(Key Performance Indicator, KPI)

Indikator zur Messung der Wirksamkeit von Maßnahmen unserer Zulieferer bei der Umsetzung unserer ‚Workplace Standards‘.

Multifaserabkommen

(Multi-Fibre Arrangement, MFA)

Im Rahmen des 1974 geschlossenen Welttextilabkommens wurden Mengenbeschränkungen für den Export von Textilien und Bekleidung aus Entwicklungsländern in Industrieländer vereinbart. Das Abkommen lief Ende 2004 aus.

Nachhaltigkeit (Sustainability)

Die Fähigkeit, ökonomische, soziale und umweltrelevante Herausforderungen in Einklang zu bringen, mit dem Ziel, dauerhaft den Unternehmenswert zu erhalten und zu entwickeln.

Nicht-Regierungsorganisationen

(NGOs = Non-Governmental Organisations)

Interessengruppen, meist ohne Erwerbscharakter, die darauf abzielen, das Bewusstsein von Unternehmen an einer nachhaltigen Entwicklung zu fördern.

OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series)

Standard für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Polyvinylchlorid (PVC)

Kunststoff, der bei der Herstellung von Sportbekleidung und -ausrüstungen verwendet wird. Aufgrund seiner gesundheits- und umweltbedenklichen Eigenschaften bemühen wir uns, dieses Material schrittweise durch verträglichere Alternativen zu ersetzen.

Sozial- und Umweltangelegenheiten (Social and Environmental Affairs, SEA)

Abteilung der adidas Gruppe, die die Entwicklung von Nachhaltigkeitskonzepten und -initiativen sowie die Förderung des Umwelt- und Sozialbewusstseins im gesamten Konzern und in seiner Beschaffungskette koordiniert.

Sozialverantwortliches Investment (Socially Responsible Investment, SRI)

Unter Beachtung der finanziellen, umweltspezifischen und sozialen Leistungen eines Unternehmens getätigte Kapitalanlage.

Stakeholder

Einzelperson, Gruppe, Gemeinschaft oder Organisation, deren Interessen mit denen eines Unternehmens verbunden sind und umgekehrt.

Standards of Engagement (SOE)

Die SOE wurden am 01. Januar 2007 durch die ‚Workplace Standards‘ ersetzt. Siehe ‚Workplace Standards‘ für weitere Informationen.

Workplace Standards

Verhaltenskodex der adidas Gruppe in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umwelt. Bis zum 31. Dezember 2006 bekannt als ‚Standards of Engagement‘ (SOE). Die ‚Workplace Standards‘ dienen als Maßstab bei der Auswahl von Geschäftspartnern, der Überwachung von Zulieferfabriken sowie bei der Identifizierung von verbesserungswürdigen Bereichen.

WORKPLACE STANDARDS

Leistung. Leidenschaft. Integrität. Vielfalt

Dies sind die Grundwerte des Sports. Sport ist die Seele der adidas Gruppe. Wir messen uns nicht nur selbst an diesen Werten, sondern auch unsere Geschäftspartner.

Im Einklang mit diesen Werten erwarten wir von unseren Partnern – gleich ob Auftragnehmer, Subunternehmer, Zulieferer oder andere –, dass sie sich bei der Ausübung ihrer Geschäftstätigkeit entsprechend den vorgenannten Werten fair, integer und verantwortungsbewusst verhalten.

Die Workplace Standards der adidas Gruppe sind für uns maßgeblich, wenn wir Geschäftspartner auswählen und vertraglich an uns binden, die in Übereinstimmung mit unseren Grundsätzen und Werten Arbeitsplatzstandards und Geschäftspraktiken befolgen. Als Leitprinzipien helfen sie uns aber auch, mögliche Probleme zu identifizieren und sie bereits in der Entstehungsphase gemeinsam mit unseren Geschäftspartnern zu lösen. Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie Aktionspläne zur laufenden Verbesserung betrieblicher Arbeitsbedingungen entwickeln. Die Umsetzung dieser Pläne wird von den Geschäftspartnern selbst, unserem eigenen Team und externen, unabhängigen Teams überwacht.

Wir erwarten von unseren Geschäftspartnern, dass sie in ihren Produktionsstätten die folgenden Grundsätze und Verfahrensweisen umsetzen:

Allgemeiner Grundsatz

Unsere Geschäftspartner haben ihre Geschäfte in völliger Übereinstimmung mit den jeweils maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen zu führen.

Beschäftigungsgrundsätze

Zwangsarbeit

Geschäftspartner dürfen keine Zwangsarbeiter beschäftigen, weder in Form von Gefangenearbeit, Sklavenarbeit oder einer sonstigen Form von Zwangsarbeit. Kein Mitarbeiter darf mit Gewalt oder durch Einschüchterung gleich welcher Art zur Arbeit gezwungen werden. Dieses Verbot gilt auch für jedwede Arbeitsverpflichtung zur Sanktionierung von Meinungsfreiheit oder politischen Ansichten.

Kinderarbeit

Geschäftspartner dürfen keine Kinder unter 15 Jahren oder schulpflichtige Kinder in Ländern, in denen das schulpflichtige Alter über 15 Jahren liegt, beschäftigen.

Diskriminierung

Wir respektieren kulturelle Unterschiede. Geschäftspartner dürfen bei ihren Einstellungs- und Beschäftigungspraktiken niemanden diskriminieren. Entscheidungen über Anstellung, Lohn, Sozialleistungen, Fortbildungsmöglichkeiten, Arbeitszuteilung, Beförderung, Disziplinarmaßnahmen und Kündigungen dürfen einzig auf der Grundlage der Fähigkeiten der Mitarbeiter, bestimmte Tätigkeiten auszuführen, basieren. Diese Entscheidungen dürfen insbesondere nicht auf persönlichen Merkmalen oder Ansichten, auf Rasse, nationaler Abstammung, Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung, Familienstand, Mitgliedschaft in einer Organisation, sexueller Orientierung oder politischer Überzeugung beruhen. Zusätzlich müssen unsere Geschäftspartner effektive Maßnahmen zum Schutz von Wanderarbeitern einführen, um diese vor jeglicher Art von Diskriminierung zu schützen und eine angemessene Unterstützung anbieten, der dem besonderen Status dieser Personen gerecht wird.

Löhne und Sozialleistungen

Geschäftspartner haben ihren Mitarbeitern den gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn bzw. den in der Branche üblichen Lohn, falls dieser höher liegt, zu bezahlen. Sie haben den gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen Rechnung zu tragen. Mitarbeiter müssen für Überstunden zusätzlich zum normalen Lohn gesetzlich vorgeschriebene Zuschläge erhalten. In Ländern in denen keine gesetzliche Regelung existiert, sind angemessene Zuschläge zu zahlen, die den normalen Stundenlohn übersteigen.

Grundlöhne müssen mindestens den Lebensunterhalt und darüber hinaus einige zusätzliche Ausgaben der Mitarbeiter sowie ein Mindestmaß an erspartem Vermögen ermöglichen. Wir suchen Geschäftspartner, die kontinuierlich den Lebensstandard ihrer Mitarbeiter durch das Lohngefüge, Sozialleistungen, Fürsorgeprogramme und andere Leistungen heben sowie insgesamt die Lebensqualität erhöhen.

Arbeitszeit

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Mitarbeiter darf, mit Ausnahme außergewöhnlicher Umstände, einschließlich Überstunden 60 Wochenstunden nicht übersteigen; gesetzliche Bestimmungen, die niedrigere Höchststunden vorsehen, gehen vor. Mitarbeiter müssen mindestens 24 zusammenhängende Stunden Freizeit pro Woche sowie bezahlten Jahresurlaub erhalten.

Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen

Geschäftspartner haben das Recht jedes Mitarbeiters, Vereinigungen nach eigener Wahl beizutreten bzw. solche zu gründen sowie an Tarifverhandlungen teilzunehmen anzuerkennen und zu respektieren. Die Geschäftspartner haben Mechanismen zu entwickeln und umzusetzen, mit denen Streitigkeiten innerhalb der Branche inklusive Beschwerden der Mitarbeiter aufgelöst und ein effektiver Informationsaustausch mit den Mitarbeitern und deren Vertretern sichergestellt wird.

Disziplinarmaßnahmen

Jeder Mitarbeiter muss mit Würde und Respekt behandelt werden. Kein Mitarbeiter darf körperlicher, sexueller, psychischer oder verbaler Belästigung, sonstigem Missbrauch oder Bußgeldern und anderen Strafen als Disziplinarmaßnahme ausgesetzt werden.

Geschäftspartner müssen durch geeignete Anweisungen und Maßnahmen sicherstellen, dass Beschäftigte ohne Angst vor Repressionen oder dem Verlust des Arbeitsplatzes Bedenken über die Zustände am Arbeitsplatz direkt gegenüber der Fabrikleitung oder der adidas Gruppe äußern können.

Gesundheit und Sicherheit

Geschäftspartner haben für ein sicheres und die Gesundheit erhaltendes Arbeitsumfeld zu sorgen. Geeignete Vorsorgemaßnahmen gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten sind zu treffen. Dazu gehört auch Schutz vor Feuer, Unfällen und giftigen Substanzen. Beleuchtungs-, Belüftungs- und Heizungsanlagen müssen ausreichend vorhanden sein. Saubere und zahlenmäßig ausreichende sanitäre Einrichtungen müssen den Mitarbeitern jederzeit frei zugänglich sein. Die Fabriken müssen Sicherheits- und Gesundheitsbestimmungen erlassen und deutlich bekannt geben. Falls Unterkünfte für Mitarbeiter gestellt werden, gelten diese Anforderungen auch insoweit.

Umweltbestimmungen

Geschäftspartner haben die Bedingungen sämtlicher jeweils anwendbarer Umweltgesetze und -bestimmungen zu erfüllen. Unsere Geschäftspartner sollten sich um die ständige Verbesserung der Umweltbedingungen bemühen, unter denen sie selbst und ihre Zulieferer produzieren. Dies bedeutet: die Beachtung des Prinzips der Nachhaltigkeit bei betrieblichen Entscheidungen, der verantwortliche Umgang mit natürlichen Ressourcen, saubere Produktion, Verhinderung von Umweltverschmutzung und die Entwicklung und Verwendung von Materialien, Technologien und Produkten, die sich am Prinzip der Nachhaltigkeit orientieren.

MISSION UND WERTE

Wir streben danach, der weltweit führende Anbieter der Sportartikelindustrie zu sein, was hervorragende Finanzergebnisse voraussetzt. Es geht jedoch nicht nur um Ergebnisse, sondern auch darum, wie Erfolg und Ziele erreicht werden. Wir sind verantwortlich für unsere betrieblichen Aktivitäten. Dies bezieht sich insbesondere auf die Art und Weise, wie und unter welchen Bedingungen unsere Produkte hergestellt werden. Durch unser Handeln können – und sollten – wir das Leben der Beschäftigten in unseren Zulieferfabriken verbessern.

Wir zielen darauf ab, dass alle Bereiche unseres Konzerns – einschließlich unserer Beschaffungskette – einheitliche Wertvorstellungen vertreten und diese auch in die Praxis umsetzen. Neben einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben bedeutet Verantwortlichkeit auch:

- die Umweltbelastungen durch unsere operativen Tätigkeiten zu reduzieren,
- uns um das Wohlergehen und die Entwicklung unserer Mitarbeiter zu kümmern,
- für die Menschen in unseren Standortgemeinden positive Veränderungen herbeizuführen.

In diesem Abschnitt stellen wir unsere Unternehmenswerte, unsere Nachhaltigkeitsprinzipien und die Mission unseres Unternehmens in Bezug auf Umwelt und Soziales, Human Resources und gesellschaftliches Engagement vor.

Unsere Unternehmenswerte

Performance Passion Integrity Diversity

Diese Grundwerte verkörpern, wer wir sind und wonach wir Tag für Tag streben – ein ehrliches und ethisches Unternehmen zu sein, das die verschiedenen Ideen und Stärken seiner Mitarbeiter nutzt, und, inspiriert durch die Leidenschaft für den Sport, leistungsstarke Sportprodukte herstellt.

Nachhaltigkeitsprinzipien

Unsere Grundwerte sind bestimmend für unsere Nachhaltigkeitsprinzipien, die uns helfen, Maßstäbe für unsere eigene Leistung im Bereich Sozialverträglichkeit und Umweltschutz zu setzen. Sie lauten:

Rechtliche Vorschriften

Wir tragen Sozial- und Umweltgesetzen, -direktiven und -richtlinien Rechnung und sind fortlaufend um die Verbesserung unseres Beitrags zu einer

Gesellschaft bemüht, die sich an den Prinzipien einer nachhaltigen Entwicklung orientiert.

Management

Wir haben es uns zum Ziel gesetzt,

- die sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Produkte, Technologien und Verfahren bereits im Design- und Entwicklungsstadium zu analysieren und zu bewerten
- eindeutige Ziele festzulegen, Aktionspläne zu formulieren und unsere Fortschritte zu überwachen
- die jeweiligen Ergebnisse zu veröffentlichen.

Beziehung zu Zulieferern und Kunden

Wir erwarten, dass die Aktivitäten unserer Zulieferer mit unseren "Workplace Standards" übereinstimmen. Wir arbeiten partnerschaftlich mit ihnen zusammen, um ihre wie auch unsere Leistung zu verbessern. Unsere Geschäftspartner regen wir dazu an, aktiv auf die sozialen und umweltrelevanten Auswirkungen ihrer Aktivitäten Einfluss zu nehmen.

Unterstützung

Wir unterstützen soziale und Umweltschutzprojekte und gehen Partnerschaften mit Unternehmen und Organisationen ein, die direkt oder indirekt zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen.

Dialog mit unseren Stakeholdern

Wir suchen den Dialog mit unseren Stakeholdern und haben ein offenes Ohr für ihre Belange. Um eine Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens und Respekts zu fördern, informieren wir sie regelmäßig über die Fortschritte unseres Konzerns im Hinblick auf Sozialverträglichkeit und Umweltschutz.

Missionen unseres Unternehmens

Unsere Prinzipien der Nachhaltigkeit bilden den operativen Rahmen für unsere Entwicklung zu einem nachhaltigeren Unternehmen und die Grundlage für unsere Mission in den Bereichen Sozial- und Umweltangelegenheiten, Human Resources und gesellschaftliches Engagement.

Unsere Mission im Bereich Sozial- und Umweltangelegenheiten

Als ein führendes sozial- und umweltbewusstes Unternehmen bemühen wir uns um die Umsetzung sicherer, sozialverträglicher und ökologisch nachhaltiger Geschäftspraktiken in unserem eigenen Konzern und bei unseren Zulieferern. Wir zielen damit auf die Verbesserung unserer Markenwerte ab und konzentrieren uns auf folgende Aspekte:

- Umsetzung unserer Ideale zugunsten unserer Kunden und der Hersteller unserer Produkte
- Effektivere Gestaltung unserer Beschaffungskette
- Stärkung unseres Image und unseres guten Namens
- Beitrag zur Sicherung einer langfristigen Zukunft für den Sport.

Unsere Mission im Bereich Human Resources

Der Erfolg unseres Konzerns beruht auf dem Engagement und den Fähigkeiten der Mitarbeiter, die für uns arbeiten. Wir haben uns vorgenommen, das führende globale Team in der Sportartikelbranche aufzubauen. Unser Ziel, den Mitarbeitern die besten und produktivsten Arbeitsplätze zur Verfügung zu stellen, wollen wir erreichen durch:

- Schaffung einer Arbeitsumgebung, die Teamgeist, Leidenschaft, Engagement und Leistung fördert

- Vermittlung einer Leistungskultur, die auf starken Führungsqualitäten basiert und zu Spitzenleistungen anregt
- Sensibilisierung für unsere Verantwortung gegenüber Gesellschaft und Umwelt – die Respektierung der Rechte jedes Einzelnen sowie der Gesetze und Kulturen der Länder, in denen wir tätig sind
- Gewährleistung einer sicheren Arbeitsumgebung.

Unsere Mission im Bereich gesellschaftliches Engagement

Als Mitglied unserer Standortgemeinden wollen wir unserer Rolle als verantwortungsbewusstes Unternehmen gerecht werden. Wir tun dies auf verschiedene Weise, durch Spenden, freiwillige Tätigkeiten und Programme zur Förderung kommunaler Beziehungen.

SEA-Team

Unser Team für Sozial- und Umweltangelegenheiten (Social and Environmental Affairs, SEA) hat die Aufgabe sicherzustellen, dass der Konzern auf seine Vision des verantwortungsvollen Umgangs mit den betrieblichen Aktivitäten hinwirkt. In der Praxis bedeutet dies, dass das Team die Einhaltung der ‚Workplace Standards‘ innerhalb der Beschaffungskette sicherstellt und weitergehende CSR-Aktivitäten organisiert. Das SEA-Team besteht aus 62 Experten mit verschiedenen Qualifikationen und Berufserfahrungen – Ingenieuren, Juristen, Personalmanagern und ehemaligen Mitgliedern von Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs). Die Gruppe gliedert sich in drei regionale Teams – Asien, Amerika und Europa, Mittlerer Osten und Afrika (EMEA).

Wie das SEA-Team arbeitet

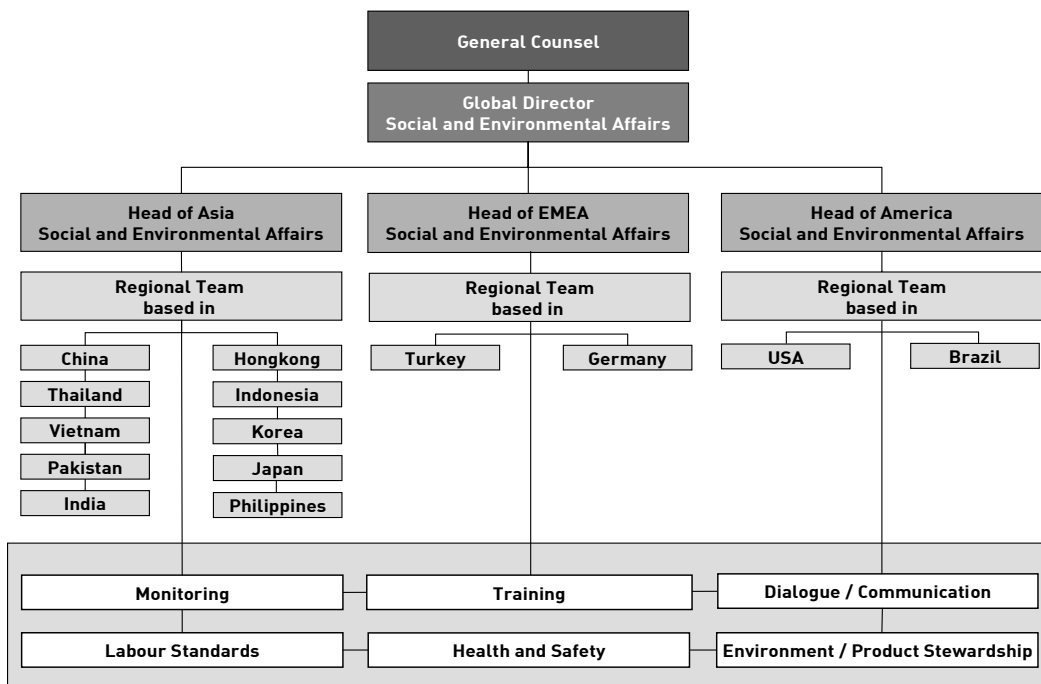
Das SEA-Team arbeitet eng mit anderen globalen Funktionen wie der Beschaffungsorganisation, der Rechtsabteilung, Marketing, Produktentwicklung, Facility Management und Global HR zusammen. Es ist direkt an der Entwicklung und Aktualisierung von Konzernstrategien und -abläufen beteiligt, die im Zusammenhang mit Sozial- und Umweltverantwortung, Produktsicherheit sowie der Einhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften stehen. Die Zusammenarbeit mit der Beschaffungsabteilung ist insbesondere bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Beschaffungskette wichtig. Im Laufe der Jahre hat das SEA-Team Systeme und Arbeitsabläufe entwickelt, um sicherzustellen, dass

die Beschaffungsabteilung die Einhaltung von Arbeitsplatzstandards bei ihrer Arbeit berücksichtigt. Alle potentiellen neuen Zulieferbetriebe werden vor Beginn einer Geschäftsbeziehung von unserem SEA-Team überprüft, und erhalten erst dann Produktionsaufträge, wenn sie von der Sozial- und Umweltschutzabteilung freigegeben werden. Die Informationen, die das SEA-Team während der Überprüfung der Produktionsstätten sammelt, werden auch der Beschaffungsabteilung zur Verfügung gestellt, damit sie jederzeit über den Grad der Standardeinhaltung jedes einzelnen Zulieferers informiert ist.

Der unmittelbare Kontakt zu Zulieferern, Behörden und anderen externen Stakeholdern stellt sicher, dass das SEA-Team frühzeitig über soziale und umweltrelevante Belange und Probleme informiert ist. Es berichtet dem Vorstand und der Leitung der Beschaffungsorganisation monatlich über etwaige potenzielle Risiken sowie Probleme im Zusammenhang mit Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz. Das SEA-Team verfolgt Drei-Jahres-Pläne, die die Einbindung der Nachhaltigkeitsprinzipien und unserer Mission in unsere täglichen Aktivitäten und in unsere Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern zum Ziel haben. Zusammen mit unseren Geschäftsprinzipien und dem regelmäßigen Feedback unserer Stakeholder bilden diese Strategien die Grundlage unseres Konzepts für ein nachhaltiges Wirtschaften. Die Schwerpunkte dabei sind:

1. Unterstützung unserer Geschäftspartner bei der Entwicklung und Umsetzung effektiver Managementpraktiken in Bezug auf Personal, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umwelt in ihren Fertigungsbetrieben.
2. Unterstützung und Schulung von Arbeitnehmern und Management unserer Geschäftspartner, um es ihnen zu ermöglichen, die Arbeitsbedingungen selbst zu verwalten und zu verbessern.
3. Ausweitung der Zusammenarbeit mit lokalen Arbeitnehmerorganisationen, Nicht-Regierungsorganisationen und anderen Interessenvertretern, um uns ein genaueres Verständnis über die Arbeitsbedingungen in den für uns produzierenden Fabriken zu verschaffen.
4. Förderung des Umweltbewusstseins und Verbreitung vorbildlicher Umweltmaßnahmen.
5. Unterstützung von Geschäftspartnern bei gemeinnützigen Aktivitäten vor Ort.

Jedes Jahr legen wir fest, wie wir dieses Konzept ausführen, indem wir unsere strategischen Ziele in spezifischen Initiativen umsetzen, aus denen sich der Maßnahmenplan des SEA-Teams zusammensetzt. Die Fortschritte werden zu festen Terminen geprüft und entsprechende Ergebnisse an den Vorstand weitergeleitet.



STAKEHOLDER

Unsere Stakeholder sind Organisationen, Gruppen und Einzelpersonen, deren Interessen mit denen unseres Konzerns verknüpft sind. Die operativen Tätigkeiten von Unternehmen stehen immer in Wechselwirkung mit der Gesellschaft; deshalb haben unsere Stakeholder ein berechtigtes Interesse, mehr über unsere Aktivitäten zu erfahren.

Indem wir unseren Stakeholdern ein Mitspracherecht bei grundlegenden Entscheidungen über unsere Aktivitäten gewähren, erhalten wir ein besseres Verständnis für gegenwärtige und aufkommende Fragen und Belange und sind so in der Lage, Interessen auszugleichen und unsere Leistung zu verbessern. Uns ist bewusst, dass eine transparente, effektive und ehrliche Kommunikation mit unseren Stakeholdern die Transparenz unseres Unternehmens erhöht, und dass sie unser Bekenntnis zur Verantwortlichkeit unterstreicht.

Die aktive Einbindung unserer Stakeholder ist grundlegend für unsere Bemühungen, ein nachhaltiges Unternehmen zu werden.

In dem folgenden Abschnitt gehen wir auf unsere Stakeholder ein, stellen Partnerschaften mit ausgewählten Organisationen dar und beschreiben die Interaktion mit unseren Stakeholdern. Zwei Fallstudien unterstreichen, wie wir in unserer Beschaffungskette mit unseren Stakeholdern interagieren.

Unsere Stakeholder

Bei unseren Stakeholdern handelt es sich um eine sehr vielfältige Gruppe. Zu ihnen zählen:

Mitarbeiter der adidas Gruppe

Entscheidungssträger Regierungen/Behörden, Fachverbände, Aktionäre, Vorstand

Geschäftspartner Gewerkschaften, Zulieferer, Arbeitskräfte, Dienstleister

Beschäftigte in den Betrieben unserer Zulieferer

Meinungsmacher Journalisten, Mitglieder von Kommunen, spezielle Interessengruppen

Kunden Sportprofis, Distributoren, Einzelhändler, Verbraucher.

Wir arbeiten zunehmend partnerschaftlich mit Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) zusammen, so dass wir gemeinsam ihre Bedenken über unsere betrieblichen Aktivitäten adressieren können.

Nennenswerte Partnerschaften sind:

- Weltverband der Sportartikelindustrie (WFSGI)
- Fair Labor Association (FLA)
- Fair Factories Clearinghouse (FFC)
- Umwelt- und Managementberatung
- World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)
- Runder Tisch ‚Verhaltenskodizes‘, Deutschland
- AFIRM Arbeitsgruppe
- ‚Better Cotton‘ Initiative

Partnerschaften

Seit jeher arbeiten wir eng mit unseren Geschäftsinteressenten zusammen, einschließlich unserer Kunden, Zulieferer, Aktionäre und Mitarbeiter, um vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen aufzubauen.

Weltverband der Sportartikelindustrie (WFSGI)

Der Weltverband der Sportartikelindustrie (World Federation of Sporting Goods Industry, WFSGI) ist eine unabhängige Organisation, die sich aus Sportunternehmen, nationalen Organisationen und Unternehmen mit Bezug auf die Sportartikelindustrie zusammensetzt. Der WFSGI bietet

Herstellern aus Entwicklungs- wie auch aus Industrieländern eine Plattform zur Kooperation im Hinblick auf Sozial- und Umweltbelange.

Eine der ersten Projektinitiativen des WFSGI zielte auf die Eindämmung der Kinderarbeit bei der Herstellung von Fußbällen ab. Das Projekt, das 1997 begann, wurde von einer Reihe verschiedener Organisationen unterstützt, einschließlich adidas, lokaler Nicht-Regierungsorganisationen, der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), ‚Save the Children‘ und UNICEF. Der WFSGI setzt sich auch weiterhin für die Entwicklung und den Ausbau verschiedener Initiativen in Asien ein. Durch den CSR Ausschuss konnte der Weltverband seine Arbeit auf eine Reihe weiterer Sozial- und Umweltbelange, die für die Sportartikelindustrie von Bedeutung sind, ausweiten. Die adidas Gruppe wird auch zukünftig ein aktives Mitglied des WFSGI CSR Ausschusses sein.

Fair Labor Association

Die Fair Labor Association (FLA) ist eine Organisation ohne Erwerbscharakter, bestehend aus Privatunternehmen, Nicht-Regierungsorganisationen und Universitäten. Sie legt Arbeitsplatzstandards fest und benennt akkreditierte Prüfer, um die Einhaltung dieser Standards zu kontrollieren. Die FLA veröffentlicht einen jährlichen Bericht mit Ergebnissen zu den teilnehmenden Unternehmen. 2004 und 2005 hat die FLA die Sozial- und Umweltprogramme von Reebok und adidas akkreditiert. Im Rahmen ihrer Verpflichtung gegenüber der FLA, wurden 2006 43 unabhängige externe Kontroll- und Verifizierungsbesuche von FLA akkreditierten Prüfern in Betrieben der adidas Gruppe durchgeführt. Die Berichte dieser Fabrikprüfungen sind auf der Internetseite der FLA zu finden. Sowohl adidas als auch Reebok beteiligen sich aktiv an den verschiedenen Maßnahmen der FLA, einschließlich einer jährlichen Berichterstattung, der Durchführung von Schulungen für Zulieferbetriebe und der Teilnahme an einem Projekt, das auf den Kompetenzaufbau bezüglich der nachhaltigen Umsetzung von Arbeitsplatzstandards in den Betrieben abzielt (FLA 3.0).

Im Jahr 2007 werden die einzelnen Marken adidas und Reebok erstmals durch die adidas Gruppe als ein Mitglied in der FLA vertreten sein. Für den Bewertungsprozess der FLA gibt es demnach nur noch ein gemeinsames Sozial- und Umweltprogramm der adidas Gruppe mit gemeinsamen Richtlinien und Leitfäden unter Führung eines

Managementteams. Die nächste Bewertung des Unternehmens durch die FLA sowie die Reakkreditierung des Sozial- und Umweltprogramms ist für 2008 geplant.

Fair Factories Clearinghouse (FFC)

Das Fair Factories Clearinghouse (FFC) ist eine in den USA ansässige Organisation ohne Erwerbscharakter. Sie wurde 2004 gegründet und finanziert sich durch Mitgliedsbeiträge sowie durch einen Zuschuss der Abteilung für Arbeits- und Menschenrechte der US-Regierung.

Reebok ist ein Gründungsmitglied des FFC und hat grundlegend zur Entwicklung der Organisation beigetragen. Das FFC ist ein branchenweites System zur Datenverwaltung, welches Informationen über die gesamte Beschaffungskette sammelt und Ergebnisse von Betriebskontrollen zentral erfasst. Die Datenbank ermöglicht es den teilnehmenden Unternehmen zudem, in nicht wettbewerbsgefährdenden Fällen Informationen über Arbeitsplatzbedingungen auszutauschen, um die Standards in den Zulieferbetrieben zu verbessern. Nach der Akquisition von Reebok im Jahr 2006, ist das FFC zum wichtigsten Instrument der adidas Gruppe hinsichtlich der Erfassung und Abverfolgung von Fabrikinformationen geworden.

Weitere Information finden Sie auf der Internetseite www.fairfactories.org.

Umwelt- und Managementberatung

INTECHNICA ist eine Umwelt- und Managementberatung, die die adidas Gruppe dabei unterstützt, Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Umweltschutz einzuführen, als auch Qualitätsmanagementsysteme an verschiedenen Produktionsstandorten von adidas zu errichten und weiterzuentwickeln.

INTECHNICA ist Mitglied eines internationalen Netzwerks mit Standorten in London, Brüssel, Pamplona und Singapur.

World Business Council for Sustainable Development (WBCSD)

Die Mitgliedschaft im World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) wurde im Jahr 2000 vereinbart und trat im Januar 2001 in Kraft. Der WBCSD ist eine Vereinigung von über 200 internationalen Unternehmen, die sich für eine nachhaltige Entwicklung engagieren. Er zielt auf eine engere Zusammenarbeit zwischen

Unternehmen, Regierungen und allen anderen Organisationen ab, die sich dem Umweltschutz und einer nachhaltigen Entwicklung verschrieben haben. Zudem möchte der WBCSD den Weg für höhere Umweltschutzstandards im Zusammenhang mit geschäftlichen Aktivitäten ebnet. Wir beabsichtigen, unsere Erfahrungen in dem vom WBCSD gesteckten Rahmen mit anderen Unternehmen und Stakeholdern zu teilen und unser eigenes Know-how im Hinblick auf Fragen der nachhaltigen Entwicklung zu erweitern. Die adidas Gruppe war in den vergangenen fünf Jahren in verschiedenen Arbeitsgruppen tätig und hat zu der Entwicklung von Leitfäden über nachhaltige Entwicklung und CSR beigetragen. Die Dokumente wurden vom WBCSD herausgegeben und an seine Mitglieder verteilt.

Runder Tisch ‚Verhaltenskodizes‘, Deutschland

Wir beteiligen uns am Runden Tisch „Verhaltenskodizes“, der vom deutschen Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung initiiert und unterstützt wird. Am Runden Tisch nehmen Repräsentanten der Privatwirtschaft, Gewerkschaften, Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) und Regierung teil.

Ziel des Runden Tisches „Verhaltenskodizes“ ist eine bessere Umsetzung von Arbeits- und Sozialstandards in Entwicklungsländern durch gemeinsame Verhaltenskodizes.

Dabei geht es insbesondere um die Ausarbeitung effektiver und global akzeptierter Prozessabläufe zur Einführung, Überwachung und Verifizierung freiwilliger Verhaltenskodizes. Dies schließt auch die Frage ein, wie Gewerkschaften/Arbeitnehmervertreter und Nicht-Regierungsorganisationen angemessen in den Prozess eingebunden werden können.

Projektbeteiligung

Die adidas Gruppe ist an einem Projekt beteiligt, das von einer Arbeitsgruppe des Runden Tisches ins Leben gerufen wurde. Ziel des Projekts ist die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Wettbewerbsfähigkeit von Subunternehmen multinationaler Unternehmen in Rumänien. Zu diesem Zweck werden Schulungen zur Verbesserung von Dialogstrukturen und -prozessen zwischen Management und Belegschaft durchgeführt. Das Projekt lief im Februar 2005 an und wurde im Oktober 2006 abgeschlossen. Durch effektive Schulungen hat das Projekt dazu beigetragen, die Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeiten der

Belegschaft sowie des Managements der teilnehmenden Betriebe zu erhöhen. Dies hat wiederum zu einer Verbesserung des sozialen Dialogs und der Beziehung zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber geführt.

Einige der teilnehmenden Fabriken haben Betriebsräte gewählt und formelle Strukturen zum Dialog oder offizielle Beschwerdesysteme eingerichtet. Sowohl das Management als auch die Beschäftigten hatten die Möglichkeit, mehr über die Probleme der jeweils anderen Seite zu erfahren, was in vielen der teilnehmenden Betriebe zu erhöhter Transparenz geführt hat. Verschiedene Zulieferer berichteten, dass die Produktivität gestiegen und die Anzahl der Überstunden im Gegenzug gesunken sei. Einige Betriebe erhöhten sogar die Löhne oder führten spezielle Bonussysteme für die Beschäftigten ein. Ebenso positiv zu beurteilen ist die Tatsache, dass einige Hersteller begannen, informell zusammenzuarbeiten, wie etwa im Bereich der Materiallogistik oder der Paketdienstleistung.

Weitere Informationen finden Sie unter www.coc-runder-tisch.de.

AFIRM Arbeitsgruppe

Die adidas Gruppe ist aktives Mitglied der Apparel and Footwear International Restricted Substances (RS) Management Working Group (AFIRM). AFIRM ist eine unternehmensübergreifende Arbeitsgruppe, die eine Plattform für die Förderung des globalen Managements von Gefahrstoffen in Bekleidung und Schuhen sowie für den Austausch von Ideen zur Verbesserung des Gefahrstoffmanagements zur Erhöhung der Verbraucherezufriedenheit bietet. AFIRM besteht aus Chemikern, Juristen, Experten für Produktsicherheit sowie Experten aus vielen anderen Bereichen der Bekleidungs- und Schuhindustrie.

Im Jahr 2006 intensivierten die Mitglieder der AFIRM-Arbeitsgruppe ihre Zusammenarbeit und ihren Informationsaustausch und weiteten den Rahmen ihrer Aktivitäten auf Umweltthemen in der Beschaffungskette aus. Während der internationalen Textil- und Bekleidungsmesse in Asien informierte die AFIRM Gruppe über vorbildliche Umweltpraktiken und den Umgang mit Gefahrstoffen.

‚Better Cotton‘ Initiative

Die adidas Gruppe nimmt an der Initiative ‚Better Cotton‘ teil, die sich für einen nachhaltigeren Anbau

von Baumwolle einsetzt. Durch Schulungen der Baumwollanbauer will die Initiative die bisherigen Anbaupraktiken ändern, und so insbesondere den übermäßigen Wasserverbrauch reduzieren, der das größte Problem beim Baumwollanbau darstellt.

Im Jahr 2006 setzte die Initiative einen hauptberuflichen Projektleiter ein, sie beriet sich mit unterschiedlichen Interessengruppen und begann mit der Testphase ihrer Arbeit vor Ort.

Mehr Informationen über nachhaltigen Baumwollanbau finden Sie in dem Abschnitt Umwelt.

Interaktion mit unseren Stakeholdern

Der Kontakt und Dialog mit unseren Stakeholdern erfolgt auf unterschiedlichen Wegen:

- Formelle Stakeholderkonsultationen („Dialoge“) mit Beschäftigten, Gewerkschaftsvertretern, Nicht-Regierungsorganisationen und Fabrikmanagern. Die Berichte der Stakeholderdialoge, die Sie in dem Abschnitt Stakeholder auf unserer Internetseite finden, dokumentieren diese Treffen.
- Treffen mit Analysten sozialverantwortlicher Investmentfonds (SRI)
- Mit unseren Mitarbeitern durch die interne Berichterstattung sowie durch Einführungsprogramme zum SEA-Programm
- Beantwortung von Verbraucher- und Medienanfragen
- Zusammenarbeit mit anderen Marken in gemeinsamen Initiativen.

SRI-Fondsverwalter und Analysten

Das Interesse seitens der Finanzwelt an unserem SEA-Programm hat stetig zugenommen. Im Verlauf des Jahres 2006 haben wir auf 19 umfangreiche Anfragen von sozialverantwortlichen Investoren, Fondsmanagern und Finanzanalysten geantwortet. Es waren jeweils ca. 8 bis 10 Arbeitsstunden notwendig, um die Fragebögen auszufüllen, die uns zu diesem Zweck zugesickt wurden. Außerdem gaben wir vier Telefoninterviews für SRI-Organisationen aus Europa und den USA. Dabei ging es hauptsächlich um die Integration der Sozial- und Umweltprogramme von adidas und Reebok.

Einbeziehung der Konzernmitarbeiter

Um die Ansichten unserer Mitarbeiter zum Thema Unternehmensverantwortung zu analysieren und um das Verständnis der Beschäftigten der adidas

Gruppe für die Arbeit des SEA-Teams zu schärfen, haben wir 2006 die folgenden Initiativen durchgeführt:

Interne Berichterstattung

adidas ist die weltweit führende Marke im Fußball. Und passend zur Fußball-Weltmeisterschaft 2006 haben wir unserem Sozial- und Umweltbericht für 2006 den Titel ‚Fußball verbindet‘ gegeben. Wie in den vorherigen Jahren, wurde der Bericht wieder allen Mitarbeitern über unseren globalen Newsletter und unser Intranet zugänglich gemacht. Darüber hinaus wurden im vierteljährlichen Newsletter „Inside“ allen Mitarbeitern Informationen über unser Sozial- und Umweltprogramm zur Verfügung gestellt.

Neuigkeiten rund um das Programm wurden regelmäßig über den Newsletter an die Mitarbeiter weltweit kommuniziert. Der Newsletter enthält außerdem einen neuen Abschnitt über das gesellschaftliche Engagement, der die Beschäftigten stets auf dem neuesten Stand hält.

Mitarbeiterfeedback

Es wurde eine Studie darüber durchgeführt, welche Bedeutung unsere Mitarbeiter verschiedenen Aspekten der Unternehmensverantwortung zumessen und wie sie die Unterstützung seitens des SEA-Teams einschätzen. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse der Studie finden Sie in englischer Sprache in dem Abschnitt Stakeholder auf unserer Internetseite.

Information für neue Mitarbeiter

In Asien wurde für etwa 100 neue Manager und Angestellte ein Einführungsseminar zum Sozial- und Umweltprogramm veranstaltet. Circa 90 neue Mitarbeiter nahmen in Nordamerika an dem jährlichen von der Personalabteilung veranstalteten Einführungskurses teil, der u. a. auch einen Teil zur Geschichte des Sozial- und Umweltprogramms beinhaltete. In Europa nahmen 198 neue Angestellte an fünf Einführungsseminaren zum Thema SEA in der adidas Konzernzentrale der adidas Gruppe in Herzogenaurach, Deutschland teil.

Schulungen für Mitarbeiter der adidas Gruppe

Die folgenden Schulungen wurden durchgeführt:

- Amerika – es wurden 18 Schulungen für 74 Mitarbeiter der adidas Gruppe veranstaltet, einschließlich Trainings zum FFC Datensystem und als Folge des Integrationsprozesses zu den neuen SEA Richtlinien.

- Europa – Mitglieder des SEA-Teams hielten sechs Schulungen für insgesamt 49 adidas Mitarbeiter aus Frankreich, Italien, der Türkei, Großbritannien und unserer Konzernzentrale in Deutschland. Darin eingeschlossen sind Einführungsseminare zum Thema Soziales und Umwelt für 14 neue Mitarbeiter in der Türkei.
- In Asien organisierte das SEA-Team 24 Schulungen für interne Mitarbeiter in China (Guangzhou, Shanghai and Hongkong), Indien, Indonesien, Japan, Korea, Malaysia, Philippinen, Thailand und Vietnam. Darin eingeschlossen sind zwei interdisziplinäre Schulungen zur Einhaltung von arbeitsrechtlichen Vorschriften für Mitarbeiter von TaylorMade und Hockey Company aus der Beschaffungsorganisation in Nordamerika.

Reaktion auf Anfragen

Kunden

2006 haben wir auf jede einzelne Kundenanfrage reagiert, ganz gleich, ob sie von einem einzelnen Konsumenten, von wissenschaftlicher Seite, einer Schulklasse oder einem Einzelhändler stammte. Hauptthemen der Anfragen waren:

- Fußballproduktion im Rahmen der FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ in Deutschland
- Produktsicherheit – die Position der adidas Gruppe zu Gefahrstoffen
- Umweltfragen – das Programm der adidas Gruppe zur Eliminierung von PVC
- Das Programm der adidas Gruppe zur Überwachung der Einhaltung von Standards in den Produktionsstätten
- Integration der Sozial- und Umweltprogramme von adidas und Reebok
- Spezifische Anfragen zu bestimmten Zulieferbetrieben.

Medien

Durch die FIFA Fußball-Weltmeisterschaft in Deutschland standen wir 2006 noch mehr im Fokus der Medien als sonst. 2006 erhielten wir über 43 offizielle Anfragen von den Medien – der internationalen Presse sowie internationalen Radio- und Fernsehstationen, einschließlich 27 Interviewanfragen. In 14 Fällen besuchten Journalisten gemeinsam mit SEA-Mitarbeitern Zulieferbetriebe, wobei sich der Großteil dieser Fabrikbesuche auf den Betrieb Molten in Thailand konzentrierte, wo der offizielle Spielball der Fußball-WM hergestellt wurde. Ein Besuch wurde abgelehnt und ein weiterer auf das Jahr 2007 verlegt. Der Sozial- und

Umweltbericht 2006 wurde den Medien zur Verfügung gestellt, und Fragen von Journalisten auf Anfrage erörtert.

Nicht-Regierungsorganisationen

Nicht-Regierungsorganisationen, Arbeitnehmerrechtsgruppen, Aktivisten, Studenten und wissenschaftliche Institutionen waren 2006 äußerst aktiv, stellten Fragen und machten Vorschläge zu Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben. Einige Beispiele hierzu:

- Fragen zur Transparenz der Beschaffungskette und ob die adidas Gruppe die Namen und Anschriften seiner Zulieferbetriebe veröffentlichen wird.
- Auswirkungen, die die Zusammenführung der beiden Beschaffungsketten nach der Akquisition von Reebok hat.
- Wiedereinstellung von entlassenen Beschäftigten des Betriebs PT Panarub, ein Zulieferer, der durch das Worker Rights Consortium (WRC) unabhängig überwacht wird.
- Wiederholte Vorwürfe einer Nicht-Regierungsorganisation bezüglich der Schließung von Bekleidungsfabriken in El Salvador (Hermosa und Chi Fung) und in der Dominikanischen Republik (BJ&B).
- Ablauf des Multifaserabkommens (MFA) und dessen Auswirkungen auf die Beschaffungsstrategien des adidas Konzerns.
- Bedenken von Nicht-Regierungsorganisationen bezüglich der Schließung von drei Reebok Schuhfabriken in Indonesien, die die Entlassung einer Vielzahl von Beschäftigten sowie Arbeiterproteste zur Folge hatten.
- Vorschlag von United Students Against Sweatshops (USAS), dass mit Universitätslogos bedruckte Bekleidungsartikel von speziellen Zulieferern gefertigt werden, deren Beschäftigte von legitimen Gewerkschaften vertreten werden und die Löhne erhalten, die die Lebenshaltung decken.

Unsere öffentlichen Reaktionen auf die Anliegen und Bedenken der Stakeholder sind in dem Abschnitt Stellungnahmen auf unserer Internetseite verfügbar.

Aktives Engagement und Zusammenarbeit

2006 beteiligte sich die adidas Gruppe aktiv an der Arbeit des World Business Council for Sustainable Development, des CSR-Komitees der World Federation of Sporting Goods Industry sowie der Fair Labor Association.

Wir nahmen außerdem aktiv an folgenden weiteren Veranstaltungen teil:

- Diskussionen mit der für HIV/AIDS in China zuständigen Arbeitsgruppe der Global Business Coalition zu HIV/AIDS-Programmen, die zusammen mit Marie Stopes International in China implementiert werden.
- Pilotprojekt (Jo-In Projekt) einer Multi-Stakeholder-Initiative zu Arbeitsstandards in der Türkei; gemeinsam mit sechs internationalen Organisationen, neun Markenunternehmen, 14 Zulieferbetrieben und verschiedenen anderen Stakeholdern. Siehe auch www.jo-in.org
- Multi-Stakeholder-Dialoge der IAO in Kambodscha bezüglich der Initiative „Better Factories“
- CSR-Arbeitsgruppe der Europäischen Handelskammer in Peking und deren Projektgruppe zum Thema Beschaffungskette
- Deutscher Runder Tisch zu Verhaltenskodizes; Pilotprojekt zu Dialogstrukturen und Kommunikation zwischen Belegschaft und Management in Rumänien
- Ad hoc Arbeitsgruppe der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) zum Thema CSR. Siehe auch www.csrgermany.de
- Fußballtests der Stiftung Warentest
- Gespräche mit dem Internationalen Spielwarenverband und diversen Spielwarenherstellern über gemeinsame Standards
- CSR Forum in Peking, veranstaltet vom Handelsministerium und dem UN Global Compact
- Zusammenarbeit mit der FIFA bei gemeinnützigen Initiativen für die Fußball-Weltmeisterschaft 2010
- Podiumsdiskussion über Globalisierung und fairen Handel, organisiert von der Gemeinde Herzogenaurach in Deutschland, dem Hauptstandort der adidas Gruppe
- Gespräche mit dem Studentennetzwerk OIKOS hinsichtlich einer möglichen wissenschaftlichen Zusammenarbeit. OIKOS engagiert sich an Universitäten weltweit für Sustainable Economics and Management.
- Erörterung des „Designated Supplier Programme“, das auf Lizenzprodukte der US-Universitäten anzuwenden ist, mit dem Worker Rights Consortium (WRC) und der Organisation United Students against Sweatshops (USAS).
- Einführung von Projekten zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen in Produktionsstätten („Factory Improvement Project“) in Indien und Vietnam, unter Leitung der Internationalen Arbeitsorganisation
- China Workshop des Verbandes der amerikanischen Schuhhändler
- Diskussionen mit der US-amerikanischen Einzelhandelsvereinigung und dem FFC über Informationsaustausch und diesbezügliche Technologielösungen
- Diskussionen mit dem „Center for Reflection, Education and Action“ (CREA) über die Durchführung einer Studie über angemessene Löhne in El Salvador
- Forum über die Standortverlegung von Zulieferbetrieben und deren Auswirkung auf die Beschäftigten, durchgeführt vom „Thai Center for Labor Rights“
- Dialog mit der honduranischen Regierung bezüglich der medizinischen Versorgung von Beschäftigten im Bekleidungssektor in ländlichen Gegenden.
- Gespräche mit dem US-Arbeits- und Außenministerium über verschiedene Arbeitsrechts- und Handelsangelegenheiten in El Salvador.
- Gründung der „Better Workplace Foundation“ (Stiftung) in Peking, um in China das Bewusstsein in Bezug auf Arbeitsrecht, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu schärfen und entsprechende Schulungen durchzuführen
- Teilnahme an den von der Marke Levis organisierten Treffen, die auf die Zusammenarbeit von Markenunternehmen im Bekleidungssektor abzielen.
- Feedback an das niederländische Wirtschaftsministerium hinsichtlich der Wirksamkeit der OECD-Beschwerdesysteme.
- Frauengesundheitsprojekt von Marie Stopes International und Concepcion Caceres in Honduras
- Gemeinnützige Initiative in Guangzhou/China
- Anhaltender Dialog mit Play Fair-Aktivistinnen und Oxfam International hinsichtlich des Berichts ‚Offside‘
- Forum der Internationalen Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeiter-Vereinigung in den Philippinen und Thailand
- Projekt der IAO und des US-Arbeitsministeriums in Vietnam zum Thema Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen
- Podiumsdiskussion über Arbeitnehmervertretung in China, veranstaltet von Nicht-Regierungsorganisationen und Gewerkschaften aus Hongkong sowie dem finnischen „Trade Union Solidarity Centre“.

- Zusammenarbeit mit dem WWF in einem CO2-Projekt
- CSC9000T, Chinas erster eigener Sozialstandard, der zunächst im Bekleidungssektor getestet wird. Wir haben Schulungen zum Thema soziale Verantwortung unterstützt, die von CSC9000 und der Welthandelsorganisation (WTO) durchgeführt wurden.
- Stakeholder Dialog von General Electrics (GE) in Asien.

In einigen anderen Fällen waren wir zwar selbst nicht direkt an einem Projekt beteiligt, haben jedoch die Ergebnisse und Empfehlungen anderer wichtiger Multi-Stakeholder-Initiativen analysiert und gegebenenfalls in unsere eigenen Prozesse und Programme integriert. So hat Levis beispielsweise ein Programm entwickelt, dass die Zusammenarbeit verschiedener Markenunternehmen, die in denselben Zulieferbetrieben produzieren lassen, unterstützt. Obwohl es keine größeren Überschneidungen bei den Beschaffungsketten von der adidas Gruppe und Levis gibt, befürworten wir diesen Ansatz und halten diesen für ein mögliches Modell bei unserer Zusammenarbeit mit anderen Markenunternehmen.

Beschwerdesysteme

Beschwerden und Anfragen von Arbeitnehmern

2005 und 2006 wandten sich Arbeitsrechtsorganisationen, Gewerkschaftsvertreter und Arbeitnehmer in mehr als 700 Fällen an SEA, um Hilfe zu Konflikten und Problemen in Zulieferbetrieben zu erhalten. Die meisten Beschwerden standen im Zusammenhang mit Streiks und Arbeitskonflikten, ungerechtfertigten Kündigungen, Diskriminierungen, inkorrekten Zahlungen von Löhnen und Sozialleistungen, Belästigungen und Einschüchterungen, übermäßigen Überstunden, Disziplinarmaßnahmen und schlechten Arbeitsbedingungen. Alle Fälle von Beschwerden oder Anschuldigungen wurden untersucht, die relevanten Fakten ermittelt und wenn sich Beschwerden oder Anschuldigungen als berechtigt erwiesen, wurden geeignete Maßnahmen ergriffen.

Verbesserung des Beschwerdesystems

Wir haben die Transparenz unseres Beschwerdesystems durch die folgenden Maßnahmen erhöht:

- Unser Beschwerdesystem wurde in den Abschnitt Kontakt unserer Internetseite aufgenommen.
- Darüber hinaus enthält der Abschnitt Kontakt auch einen Link zu dem Beschwerdesystem der FLA.
- Uns ist bewusst, dass wir den Kreis schließen und das Feedback der Arbeitnehmer in neue Projekte einfließen lassen müssen, wenn das Beschwerdesystem seinen Zweck erfüllen soll.

Fallstudien

Dieser Abschnitt enthält zwei Fallstudien zu den Stakeholder-Dialogen, die wir mit unseren Partnern in unserer Beschaffungskette abgehalten haben:

- Feedback der Arbeitnehmer 2004
- Zulieferbetrieb PT Panarub – Berücksichtigung von Stakeholderanliegen 2002-2004

Feedback der Arbeitnehmer 2004

2004 mussten wir Wege finden, um die ehrliche Meinung der Arbeitnehmer zur Effektivität von Verhaltenskodizes und der Umsetzung von Sozial- und Umweltprogrammen einzuholen, und zwar unter Wahrung der Vertraulichkeit und des Vertrauens der Arbeitnehmer. Das Feedback dieser wichtigen Stakeholder-Gruppe ist unabdingbar, wenn unsere SOE-Aktivitäten für die Beschäftigten in den Fabriken relevant und sinnvoll sein sollen.

Die Veranstaltungsorte sollten so gewählt werden, dass sich die Teilnehmer in ihrer Umgebung wohl fühlen. Ziel sollte es danach sein, den Grad an Verständnis von Verhaltenskodizes zu identifizieren und bessere Methoden zur Einhaltung von Standards und zur Behebung von Verstößen zu entwickeln. Außerdem wollten wir erfahren, inwieweit betriebsinterne Managementsysteme geändert werden könnten, um die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards einschließlich der Themen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Kommunikation, Koalitionsfreiheit und Ausgrenzung („Blacklisting“) zu verbessern.

Zwei Arbeitnehmerdialoge

Im September 2004 fanden zwei Arbeitnehmerkonsultationen in El Salvador und Honduras statt. Dabei erfuhren wir, dass Bedarf für zusätzliche Schulungen von Beschäftigten und Managern besteht, um sie besser über die Verhaltenskodizes und die lokalen Gesetze zu informieren. Die Arbeitnehmer betonten, dass Zulieferer durch Verbesserungsmaßnahmen dazu angehalten werden sollten, eigene Programme zur Einhaltung der Standards einzuführen, da gute Arbeits-

bedingungen unter anderem auch für sie von Vorteil wären. Es wurde außerdem angesprochen, dass unangekündigte Inspektionsbesuche die Fabriken dazu veranlassen würden, die Verhaltenskodizes systematisch und nachhaltig umzusetzen, statt den Betrieb nur gezielt für eine angekündigte Fabriküberwachung vorzubereiten.

Lokale Organisatoren

Die Organisatoren waren Nicht-Regierungsorganisationen (NGOs) des jeweiligen Landes – Grupo de Monitoreo Independiente de El Salvador (GMIES) und Equipo de Monitoreo Independiente de Honduras (EMIH). Sie waren für die Erstellung der Tagesordnung, die Auswahl der Teilnehmer, die logistische Koordinierung und die Erstellung eines Abschlussberichtes verantwortlich. Vertreter von Arbeitnehmerorganisationen, lokalen NGOs und des adidas SEA-Teams wohnten den Veranstaltungen als Beobachter bei. An den Konsultationen nahmen je etwa 16 Arbeitnehmer aus lokalen Bekleidungsfabriken teil.

Ergebnisse

Die Organisatoren waren sich in ihren Abschlussberichten darüber einig, dass die Einbeziehung von Arbeitnehmern wichtig ist. Auf diese Weise können sich die Beschäftigten über die Anwendung von Verhaltenskodizes sowie die Auswirkungen von Sozial- und Umweltprogrammen äußern und haben damit eine echte Möglichkeit, zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Zulieferbetrieben beizutragen. „Die Einbeziehung der Arbeitnehmer ist wichtig, da sich Fabrikarbeiter auf diese Weise zu den Auswirkungen von Sozial- und Umweltprogrammen zur Standardeinhaltung äußern können.“ - Bericht zu Arbeitnehmerdialogen.

Zulieferbetrieb PT Panarub – Berücksichtigung von Stakeholderanliegen 2002-2004

In den vergangenen fünf Jahren kam es bei PT Panarub, einem wichtigen Schuhlieferanten von adidas in Indonesien, wiederholt zu Problemen zwischen Management und Gewerkschaften und zu Verstößen gegen unsere SOE.

Hintergrund der Beschwerde

Diese Probleme wurden im März 2002 von Oxfam Australia in einem Bericht mit dem Titel „We Are Not Machines“ veröffentlicht. Unter Bezugnahme auf den Oxfam-Bericht reichte die „Kampagne für saubere Kleidung“ (Clean Clothes Campaign, CCC) im September 2002 eine Beschwerde bei der Kontaktstelle der OECD (Organisation für

wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) in Österreich ein, die sich auf PT Panarub und einen anderen indonesischen Schuhlieferanten, Pou Chen, bezog. Die Beschwerde wurde anschließend zur Schlichtung an die deutsche OECD-Kontaktstelle im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit weitergeleitet. Im Mai 2004 veröffentlichte das Ministerium seinen Abschlussbericht.

Einigung

Die adidas Gruppe führt seit 2001 einen Dialog mit Oxfam Australia. Im Februar 2004 wurde vereinbart, das Worker Rights Consortium (WRC), einen von allen Beteiligten anerkannten, unparteiischen Dritten, damit zu beauftragen, PT Panarub zu besuchen und die Verstöße gegen die SOE zu untersuchen. Ein Schlüsselfaktor für das Zustandekommen dieser Vereinbarung war die Einsicht aller Parteien, dass ein erhöhtes Maß an Transparenz erforderlich ist, um die grundlegenden Ursachen für die Nichteinhaltung von Standards herauszufinden und eine nachhaltige Veränderung zu bewirken. Eine Vorbedingung des WRC zur Mitarbeit war die Genehmigung, die festgestellten Ergebnisse zu veröffentlichen. Siehe www.workersright.org. „Das Untersuchungsteam kam zu dem Schluss, dass die Fabrikleitung unrechtmäßig Arbeitsverträge aufgehoben und Arbeitnehmer zur Aufgabe ihres Arbeitsverhältnisses gezwungen hat“. Aus: Worker Rights Consortium Assessment re PT Panarub (Indonesia) – Summary of findings and recommendations, September 7, 2004, Seite 16.

Die Reaktion des Zulieferers

PT Panarub hat positiv auf die Untersuchungsergebnisse des WRC reagiert und Verbesserungen durchgeführt. Die wichtigsten davon waren die Wiedereinstellung entlassener Arbeiter und die Einführung einer Krankenversicherung für alle Arbeitnehmer und ihre Familien. Trotz dieser Veränderungen ist das Verhältnis zwischen dem Management und den Arbeitnehmervertretern weiterhin problematisch; im Oktober 2004 führte ein Streit über Bonuszahlungen zu einem Streik und der vorübergehenden Schließung der Fabrik. Zur weiteren Förderung der Transparenz veröffentlichen wir seit Ende 2004 regelmäßig Informationen über die laufenden Verbesserungsmaßnahmen bei PT Panarub.

Für aktuellere Informationen über den Betrieb PT Panarub möchten wir Sie auf die Korrespondenz und die Stellungnahmen der adidas Gruppe verweisen, die Sie in dem Abschnitt Stellungnahmen auf unserer Internetseite finden.

ZULIEFERER UND BESCHÄFTIGTE

Das Wohl der Beschäftigten in unseren Zulieferbetrieben ist uns ein zentrales Anliegen. Aus diesem Grund haben wir einen eigenen Verhaltenskodex für unsere Beschaffungskette, die ‚Workplace Standards‘, entwickelt. Einige der größten Herausforderungen, mit denen die Beschäftigten konfrontiert sind, werden in dem Abschnitt Untersuchung von Beschäftigungsstandards diskutiert. Unsere Zulieferbetriebe müssen auch für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Beschäftigten garantieren. Um den Zulieferern dabei zu helfen, unsere Standards nachhaltig umzusetzen, haben wir eine Reihe von unterstützenden Richtlinien und Leitfäden entwickelt, die unsere Erwartungen hinsichtlich fairer, gesunder und sicherer Arbeitsbedingungen unterstreichen.

Unsere Beschaffungskette ist umfangreich, mehrstufig und vielfältig. Deshalb haben wir eine genaue Vorgehensweise im Umgang mit unseren Zulieferern festgelegt. Hinsichtlich jener Hersteller, die nicht Teil der direkten Beschaffungskette sind, werden wir weitere Strategien entwickeln, um sie bei der Umsetzung von Arbeitsplatz- und Umweltstandards zu unterstützen. Die Überwachung der Einhaltung unserer Standards erfolgt durch Mitarbeiter der adidas Gruppe sowie durch externe Prüfer, die von uns beauftragt werden. Unabhängige Kontrolleure nehmen die Verifizierung der Standardeinhaltung vor und bewerten unsere Programme und Aktivitäten in Bezug auf die ‚Workplace Standards‘. Unser Ziel ist es, gemeinsam mit anderen die Einhaltung unserer Standards stetig zu verbessern. Daher investieren wir weiterhin in den Kompetenzaufbau und in die Zusammenarbeit mit anderen Organisationen. Wir verfügen über einen Prozess zur Durchsetzung unserer Standards, und haben ein innovatives System zur Bewertung unserer Zulieferer entwickelt. Drei Fallstudien zeigen abschließend exemplarisch, wie wir Aktivitäten der Beschaffungskette unterstützen, um eine verbesserte Einhaltung der Standards zu erreichen.

Untersuchung von Beschäftigungsstandards

Jedes Unternehmen, das seine Produkte in Entwicklungsländern herstellen lässt, muss sich den Herausforderungen bei der Umsetzung eines Verhaltenskodex stellen. Unser Verhaltenskodex, die ‚Workplace Standards‘, verdeutlicht die Position des adidas Konzerns hinsichtlich einer Reihe von wichtigen Beschäftigungsstandards. Einige Male wurden wir bei der Umsetzung dieser Standards vor besondere Herausforderungen gestellt. Im Folgenden zeigen wir die Schritte auf, die wir unternommen haben, um den Anforderungen gerecht zu

werden, und welche Ergebnisse wir erreicht haben für:

- Arbeitszeiten
- Angemessene Löhne
- Koalitionsfreiheit
- Unsere Position zum Thema Kinderarbeit

Arbeitszeiten

2002 analysierten wir zusammen mit der Beschaffungsabteilung der adidas Gruppe die Arbeitszeitdaten asiatischer Schuhlieferanten. Dabei stellten wir fest, dass es trotz der Tendenz zu geringeren Arbeitszeiten, immer noch viele Fälle gab, in denen die Beschäftigten mehr als die in

unseren ‚Workplace Standards‘ erlaubten 60 Wochenstunden arbeiteten.

Das SEA-Team gründete eine spezielle Arbeitsgruppe, um die Ursachen für übermäßige Arbeitszeiten zu ermitteln, und stellte dabei fest, dass diese u. a. auf folgende Gründe zurückzuführen sind:

- unzureichende Produktionsplanung bei den Lieferanten
- verspätete Materiallieferungen der Materiallieferanten
- hohe Fluktuationsrate von Beschäftigten
- saisonbedingte Faktoren.

2003 konzentrierten wir uns auf die Analyse unserer internen Geschäftsabläufe, wobei wir insbesondere der Frage nachgingen, in welcher Weise diese Geschäftsabläufe indirekt zur Arbeitszeitüberschreitung beitragen bzw. unsere Zulieferer unter Druck setzen. Die Arbeitsgruppe legte folgende Empfehlungen vor:

- Eine Überprüfung angewandter Methoden zur Berechnung der Produktionskapazität, der Bestellprognosen und ungeplanter Bestellungen sowie der Kapazitätsauslastung der Hauptzulieferer.
- Vorschläge für die Überwachung von Materiallieferanten in Bezug auf Qualität und Einhaltung der Lieferbedingungen.
- Interne Richtlinien bezüglich der Erfüllung von Lieferaufträgen bei kurzfristigen Bestellungen einschließlich zusätzlicher Gebühren.

Den Mittelweg finden seit 2003

Trotz dieser wertvollen Arbeit hat die wachsende Nachfrage nach Produkten mit kürzeren Lieferzeiten und günstigeren Preisen Auswirkungen auf die Durchsetzung einer 60-Stunden-Arbeitswoche in den Zulieferbetrieben. Unsere Bemühungen, diese Auswirkungen durch Produktionseffizienz-Programme zu verringern, haben in einigen Fällen zu einer Reduzierung von Überstunden, einem geringeren Lohn oder sogar zu Entlassungen geführt. In anderen Fällen haben diese Programme aber auch zu einer sichereren Beschäftigung geführt – je nach Handhabung durch die Fabrikleitung.

Bei der Anzahl der verschiedenen Aspekte – wie externe Marktanforderungen, Preise, die Leistung der Rohstofflieferanten, Mitarbeiterfluktuation, Managementeinstellung – gilt es, einen geeigneten Mittelweg zu finden, der den Beschäftigten regelmäßig einen angemessenen Lohn zusichert,

ohne dass sie übermäßige Überstunden arbeiten müssen.

Durch eine strenge Berichtspflicht und entsprechende Genehmigungsverfahren werden wir weiter versuchen sicherzustellen, dass unsere Zulieferer transparent über ihre Arbeitsstunden Auskunft geben. Wir werden die Betriebe jedoch auch dabei unterstützen, effizientere Produktions- und Planungssysteme zu entwickeln und einzusetzen.

Angemessene Löhne

Wie definiert sich ein Lohn, der mindestens den Lebensunterhalt und darüber hinaus einige zusätzliche Ausgaben abdecken muss?

Zur Beantwortung dieser Frage, beauftragten wir eine Nicht-Regierungsorganisation (NGO) mit der Durchführung eines Pilotprojekts über angemessene Löhne in Indonesien. Die entsprechenden Ergebnisse wurden 2003 anhand mehrerer Berichte auf zwei Workshops in Indonesien und in den USA bekannt gegeben. Die Berichte finden Sie in englischer Sprache auf unserer Internetseite.

Auf der Grundlage des Workshops, des Dialogs mit einer Reihe von Stakeholdern und der Erhebungen für die Studie haben wir eine allgemeine Strategie zur Verbesserung der in den Betrieben unserer Zulieferer gezahlten Löhne und Sozialleistungen erarbeitet.

Strategie zu angemessenen Löhnen

Wir haben mit unseren strategischen Geschäftspartnern zusammengearbeitet, um eine Vergütungsstruktur zu schaffen, die

- Transparent ist und die Arbeitnehmer direkt einbezieht – d.h. idealerweise auf Verhandlungen oder Tarifverhandlungen basiert oder durch andere legale Wege wie Arbeiterversammlungen oder Wohlfahrtsausschüsse.
- Ein den örtlichen Mindestlohn übersteigendes Grundgehalt vorsieht.
- Durch Arbeitnehmer erzielte Produktivitätssteigerungen anerkennt und belohnt.
- Statistiken zu den allgemeinen Lebenshaltungskosten und dem Arbeitnehmerbedarf berücksichtigt.
- Teil eines breiter gefassten und wesentlich verbesserten Personalmanagementsystems ist.
- Alle gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen umfasst.

- Die Bildung von Arbeitnehmerkooperativen fördert und unterstützt, soweit dies sinnvoll ist.

Koalitionsfreiheit

Wir sind der Meinung, dass eine effektive Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Kommunikation wesentlich zu dem unternehmerischen Erfolg beitragen kann. Eine klare und transparente Kommunikation ist unabdingbar, damit Arbeitnehmer ihre Anliegen adressieren und gemeinsam mit der Betriebsleitung Probleme und Konflikte am Arbeitsplatz lösen können.

Um klarere Richtlinien auszugeben und ein besseres Verständnis dieser Vorgaben zu erreichen, haben wir für unsere Zulieferer die Richtlinien für Beschäftigungsstandards entwickelt. Sie enthalten einen speziellen Abschnitt zu Koalitionsfreiheit, erläutern ausführlich unsere Erwartungen, beinhalten Fallstudien und zeigen praktische Schritte auf, die unsere Zulieferer ergreifen können, um die Einhaltung unserer Standards zu gewährleisten.

Eine Möglichkeit, diesen Dialog zu führen, bieten Gewerkschaften. Unsere Position hinsichtlich Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen ist neutral, d.h. wir treten weder für noch gegen die Einbindung von Gewerkschaften ein. Wir sind der Meinung, dass das Recht auf Koalitionsfreiheit gewahrt werden muss, und dass keinem Arbeitnehmer Nachteile wegen seiner Mitgliedschaft oder Tätigkeit in einer Arbeitnehmervereinigung entstehen dürfen. Aus diesem Grund haben wir in der Vergangenheit Betriebsleitungen zur Wiedereinstellung von Arbeitskräften bewegt, die wegen der Gründung von Arbeitnehmervereinigungen entlassen worden waren (siehe Fallstudie: PT Panarub – Berücksichtigung von Stakeholderanliegen).

Als Geschäftspartner haben wir unserer Meinung nach nicht das Recht, uns direkt für die Wahl von Arbeitnehmervertretern und die Gründung von Arbeitnehmervereinigungen in unseren Zulieferbetrieben einzusetzen. Wir sind uns jedoch der wichtigen Rolle bewusst, die Gewerkschaften bei der Vertretung der Arbeitnehmerinteressen und der Ausbildung und Schulung zum Thema Arbeitsrecht und Sicherheit am Arbeitsplatz spielen können. Für uns sind diese Vorteile offensichtlich, doch müssen wir auch berücksichtigen, dass Koalitionsfreiheit in vielen Ländern, in denen wir Zulieferer haben, sehr umstritten ist. Aus diesem Grund konzentrieren wir uns nunmehr auf Folgendes:

- Verbessertes Verständnis der lokalen rechtlichen und politischen Hintergründe im Zusammenhang mit Koalitionsfreiheit in allen Ländern, in denen wir Zulieferer haben.
- Entwicklung von länderspezifischen Strategien, die eine Zusammenarbeit von Arbeitgebern, Arbeitnehmern und Gewerkschaften fördern, um Konflikte und Probleme am Arbeitsplatz dauerhaft zu lösen.

Wir haben mit unterschiedlichen Ansätzen in verschiedenen Beschaffungsländern wie El Salvador, Indonesien, Thailand und Bulgarien gearbeitet. Dabei ist es immer das Ziel, den Stimmen der Beschäftigten Gehör zu verschaffen und das Vertrauen zwischen Arbeitern und Fabrikleitung zu erhöhen.

Jüngste Aktivitäten

Im Jahr 2005 standen Konfliktlösung, Mediation und Kommunikationsmechanismen zwischen Belegschaft und Management im Mittelpunkt unseres Programms. Schulungsworkshops wurden in China und Vietnam durchgeführt (den Ländern, wo es am häufigsten zu Konflikten kommt). An diesen Schulungen haben die zuständigen Regierungsstellen, Juristen, die sich auf die Beilegung von Rechtsstreitigkeiten konzentriert haben, NGOs, die Internationale Arbeitsorganisation, Personalberater und Geschäftspartner teilgenommen. Ähnliche Seminare wurden 2006 in Indonesien und Thailand durchgeführt. 2006 wurde ein weiterer Workshop zusammen mit Zulieferbetrieben, Regierungsbehörden und offiziellen Gewerkschaften in Vietnam veranstaltet. In El Salvador haben wir uns finanziell an unabhängig organisierten Schulungen für Hersteller, Mitarbeiter aus Personalabteilungen und des nationalen Arbeitsministeriums beteiligt. Die Trainingsmodule konzentrierten sich dabei in erster Linie auf die Vereinigungsfreiheit für Arbeitnehmer, sowie auf die Eliminierung von diskriminierenden Praktiken bei der Einstellung von Arbeitern und der Ausgrenzung von Arbeitssuchenden, die einer Gewerkschaft angehören („blacklisting“).

Unsere Position zum Thema Kinderarbeit

Die Position der adidas Gruppe zum Thema Kinderarbeit ist in den ‚Workplace Standards‘ festgelegt. Dort heißt es: *„Geschäftspartner dürfen keine Kinder unter 15 Jahren oder schulpflichtige Kinder in Ländern, in denen das schulpflichtige Alter über 15 Jahren liegt, beschäftigen.“*

Die Entscheidung über die Festlegung eines Mindestalters für Arbeitnehmer war für uns genauso problematisch wie es für die gesamte Branche schwierig ist, eine definitive Empfehlung dazu abzugeben. Wir haben sowohl die Produktionsstätten unserer Geschäftspartner besucht, um die Gründe für Kinderarbeit zu analysieren, als auch die verantwortlichen Stellen bei den Vereinten Nationen konsultiert, bevor wir definitive Schlüsse gezogen haben. Letztendlich steht unsere Entscheidung im Einklang mit den UN-Konventionen über die Rechte des Kindes und den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), zuallererst jedoch im Einklang mit den Interessen der betroffenen jungen Menschen.

Anwendung Internationaler Standards

Sowohl unter der UN-Konvention über die Rechte des Kindes (CRC) als auch unter der IAO-Konvention 138 können unter bestimmten Voraussetzungen Arbeitnehmer ab einem Alter von 14 Jahren beschäftigt werden. Das Team für Sozial- und Umweltangelegenheiten (SEA-Team) stellt sicher, dass diese Bedingungen von den Zulieferern, die Arbeitnehmer unter 18 Jahren beschäftigen, erfüllt sind. Obwohl wir die Anstellung Jugendlicher nicht aktiv fördern, vertreten wir dennoch die Meinung, dass die internationalen Standards eine vernünftiger Lösung darstellen, als dies ein absolutes Verbot der Beschäftigung für unter 18jährige wäre.

Das Arbeitsrecht der meisten Länder schreibt für Arbeitnehmer ein Mindestalter von 16 Jahren vor und enthält strikte Auflagen bezüglich der Art der zulässigen Arbeit und der maximalen Arbeitszeit für Arbeitnehmer zwischen 16 und 18 Jahren. Wir fordern von unseren Zulieferbetrieben, dass sie diese Auflagen einhalten und Arbeitnehmern unter 18 Jahren die gleichen Löhne zahlen wie solchen über 18 Jahren. Es ist unseren Geschäftspartnern untersagt, für junge Arbeitnehmer Überstunden anzuordnen, sie Nachtschichten arbeiten zu lassen oder sie in der Nähe von schweren Maschinen einzusetzen.

Kontrolle des Alters

Eine wichtige Aufgabe bei der Kontrolle von Zulieferbetrieben besteht in der Überprüfung des Alters der Beschäftigten. Fabriken müssen Kopien der Geburtsurkunden oder Ausweise jedes Beschäftigten oder einen anderen gesetzlichen Altersnachweis in ihren Personalunterlagen führen. Die Ergebnisse unserer Betriebskontrollen zeigen, dass über 99% der Beschäftigten, die unsere

Produkte herstellen, 18 Jahre oder älter sind. Bei Fabriken, die Personen im Alter von 15 bis 17 Jahren beschäftigen, kontrollieren wir im speziellen, dass alle Vorgaben zum Schutz Jugendlicher eingehalten werden.

Weiterbildung und Schulung

In einigen wenigen Ländern endet die Schulpflicht mit 14 Jahren und junge Menschen dürfen ab einem Alter von 15 Jahren arbeiten. Um sicherzustellen, dass Kinder unter 15 Jahren nicht als Arbeitskräfte eingesetzt werden, sind wir zusammen mit der Internationalen Arbeitsorganisation und ‚Save the Children‘ an Programmen in Pakistan und Indien beteiligt, die darauf abzielen, Schulen zu verbessern und das Einkommen von Familien zu sichern, deren Kinder aufhören zu arbeiten.

Als Teil des Programms, das von ‚Save the Children‘ geleitet und teilweise von der adidas Gruppe finanziert wurde, analysierte eine lokale NGO den Bildungsbedarf der Kinder von Sialkot und entwickelte und implementierte Bildungs- und Schulungsmaßnahmen. Bisher haben bereits 17.768 Kinder in 123 staatlichen Schulen direkt von den verbesserten Schuleinrichtungen und dem Zugang zu besserer Ausbildung profitiert.

Fußballnähtzentren

1997 unterzeichneten die IAO, die FIFA, UNICEF und die Industrie- und Handelskammer von Sialkot ein Abkommen, um der Kinderarbeit bei der Herstellung von Fußballen in Pakistan ein Ende zu bereiten. Im Rahmen dieses Abkommens hat die IAO ein unabhängiges und mittlerweile selbstverwaltetes System zur Überprüfung von Arbeitsplätzen geschaffen, um registrierte Nähtzentren auf Kinderarbeit zu kontrollieren. adidas arbeitet mit drei Fußballzulieferern mit registrierten Nähtzentren in Sialkot zusammen.

Angesichts erhöhter Produktionsaufkommen für Fußballen in den Herstellerbetrieben und Nähtzentren aufgrund der FIFA-Fußball-Weltmeisterschaft™, gaben wir eine unabhängige Überprüfung unseres gesamten Überwachungsprogramms in Auftrag, um einen gründlicheren Kontrollmechanismus für die Nähtzentren zu entwickeln. Dieses weiter verfeinerte Überwachungssystem verhindert die Einstellung Minderjähriger in den Betrieben und minimiert das Risiko, dass Aufträge in Heimarbeit durchgeführt werden.

Position zu Gesundheit und Sicherheit

Von unseren Zulieferern erwarten wir, dass sie eine sichere und hygienisch einwandfreie Arbeitsumgebung für alle ihre Beschäftigten gewährleisten. Um angemessene Arbeitsbedingungen zu realisieren, verlangen wir künftig von allen unseren Geschäftspartnern die Einführung eines Managementsystems für Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz wie nach OHSAS 18001. Unser Ziel war es, dass sich unsere Schuhlieferanten bis Ende 2006 nach OHSAS 18001 zertifizieren lassen. 100 Prozent der für den internationalen Exportmarkt produzierenden Schuhlieferanten haben dieses Ziel erreicht. Auch unsere wichtigsten Zulieferer in den Bereichen Sportbekleidung, Ausrüstung und Zubehör erhielten eine Zertifizierung im Laufe des Jahres 2006.

Unsere weiteren Initiativen konzentrierten sich 2006 darauf, sowohl das SEA-Team als auch unsere Geschäftspartner auf den erhöhten Stellenwert von Managementsystemen vorzubereiten. 2007 werden wir zudem mit weiteren wichtigen Herstellern an der Einführung effektiver Managementsysteme im Bereich Gesundheit und Sicherheit arbeiten.

Schulung des SEA-Teams

Um die nötige Unterstützung bereitzustellen und die Effektivität von Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementsystemen beurteilen zu können, absolvierte das gesamte Team einen Einführungskurs in OHSAS 18001. Einzelne Teammitglieder nahmen an einem vom International Register of Certificated Auditors, UK (IRCA) anerkannten „OHSAS 18001 Lead Auditor“-Intensivkurs teil und sind jetzt in der Lage, OHSAS-konforme Managementsysteme zu entwickeln und zu implementieren. Ende 2006 hatte das SEA-Team vier IRCA-akkreditierte Inspektoren.

Schulung von adidas Mitarbeitern

2006 organisierte das SEA-Team eine Vielzahl von Schulungen für Angestellte der adidas Gruppe, unter anderem für Mitarbeiter der Bereiche Operations, Produkt- und Qualitätsmanagement.

Schulung von Zulieferern

Ziel der Schulungen ist es, die gegenwärtige Managementkultur zu beeinflussen, insbesondere jene Umgebungen, in der die Einhaltung des Verhaltenskodex bisher nicht im Vordergrund steht. Zudem werden neue Hersteller der Beschaffungskette in verschiedenen Bereichen trainiert, wie etwa

Zulieferer, die für die Marken Reebok, Reebok-CCM Hockey und Rockport produzieren. 2006 wurden mehr als 2.500 Beschäftigte von Zulieferern durch das SEA-Team geschult.

Unterstützung kleiner und mittelständischer Zulieferbetriebe

Ende 2004 beauftragten wir einen unabhängigen Berater mit der Entwicklung industriespezifischer Verfahren und Anleitungen, um kleinen und mittelständischen Unternehmen die Einführung von Systemen für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu erleichtern. In sehr kleinen Zulieferbetrieben mit nur wenigen Beschäftigten und begrenzten Mitteln werden diese Materialien:

- das Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz fördern
- die zentralen Sicherheits- und Gesundheitsaspekte und -praktiken für kleinere Unternehmen aufzeigen
- die Grundlagen für die Erstellung allgemeiner Richtlinien, Verfahren und Arbeitsanweisungen zur Entwicklung eines dokumentierten Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit nach OHSAS 18001 demonstrieren.

2005 wurden zwei Bekleidungshersteller ausgewählt, um sich auf die OHSAS 18001 Zertifizierung vorzubereiten. Beide Zulieferbetriebe erreichten die Zertifizierung Ende 2005. Auf den Erfahrungen dieser Hersteller basierend, haben wir einen Leitfaden erstellt, der Anleitungen und Instruktionen für die Entwicklung, Einrichtung und Aufrechterhaltung eines vorbildlichen Managementsystems im Bereich Arbeitssicherheit und -gesundheit enthält. Dieser Leitfaden wird auch an kleine und mittelständische Unternehmen in der Beschaffungskette verteilt.

Nächste Schritte

Infolge der Akquisition von Reebok und der Zusammenführung der Sozial- und Umweltprogramme von adidas und Reebok, werden 2007 die bestehenden Richtlinien zu Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz (SGU) überarbeitet. Diese werden spezifische Anleitungen für kleine und mittelständische Unternehmen beinhalten. Die neuen Richtlinien werden dem ursprünglichen Format folgen, jedoch mit anschaulicheren und spezifischeren Anhängen. Um den immer komplexeren Fertigungsprozessen und dem spezifischen Arbeitsumfeld Rechnung zu tragen, werden dem Dokument neue Sektionen hinzugefügt.

Auswahl von SGU-Zertifizierungsstellen

Den Zulieferern der adidas Gruppe steht weltweit eine Vielzahl von Organisationen für die SGU-Zertifizierung zur Verfügung. In Entwicklungsländern unterliegen viele der Zertifizierungsstellen jedoch nicht der erforderlichen Aufsicht und sichern nur bedingt Integrität und Verantwortlichkeit zu. Aus diesem Grund haben wir namhafte internationale Zertifizierungsstellen ausgewählt und weisen unsere Zulieferer darauf hin, mit einer dieser Organisationen zusammenzuarbeiten.

Um unseren Anforderungen gerecht zu werden, müssen die nominierten Zertifizierungsstellen:

- mit den Vorgaben eines OHSAS-Managementsystems für Sicherheit und Gesundheit vertraut sein und danach agieren
- von den staatlichen Behörden ihres Landes anerkannt sein und im Einklang mit internationalen Standards tätig sein
- sich Kontrollen durch andere internationale Akkreditierungseinrichtungen unterziehen
- von maßgeblichen Institutionen anerkannt sein, z.B. dem United Kingdom Accreditation Service (UKAS) in Großbritannien
- in mindestens drei unserer wichtigsten Beschaffungsländer vertreten sein
- unsere „Workplace Standards“ und unsere SGU-Richtlinien anerkennen und berücksichtigen.

Unterstützung von Initiativen zum Gesundheitsschutz

2004 organisierten wir gemeinsam mit anderen Markenunternehmen Schulungen zum Thema Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz bei unseren Schuhzulieferern in Asien. International SOS, ein Anbieter medizinischer Dienstleistungen, wurde mit der Entwicklung und Implementierung des Schulungsprogramms beauftragt, das in China mit der Überprüfung der Gesundheitsschutzbedingungen in Werkskliniken und Sozialräumen für Beschäftigte sowie der Ermittlung des Schulungsbedarfs begann. Anhand dieser Überprüfung wurden zehn Schulungssitzungen veranstaltet, an denen Ärzte, für Gesundheitsfragen zuständige Manager und Sicherheitsverantwortliche teilnahmen.

Die Schulung von Ärzten in Bezug auf Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in drei Beschaffungsländern – China, Indonesien und Vietnam – wurde 2005 abgeschlossen. Eine Folgeüberprüfung zeigte eine allgemeine Verbesserung der medizinischen Dienste. 2006 wurden zwei Schulungen hinsichtlich

des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz für Zulieferbetriebe durchgeführt, die Krankheitsbilder infolge Exposition gegenüber toxischen Substanzen und die Reduzierung von chemischen Substanzen am Arbeitsplatz behandelten.

2006 Aktivitäten der Beschaffungskette

Unsere Sozial- und Umweltschutzabteilung veranstaltete einen Wettbewerb zum Thema Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz, an dem 80.000 Beschäftigte in der Asien-Pazifik Region teilgenommen hatten. Ziel war die Förderung des Bewusstseins in Bezug auf die genannten Themen bei der gesamten Belegschaft der Zulieferbetriebe. Die Zulieferer organisierten den Wettbewerb in ihren Produktionsstätten und sandten die jeweiligen Gewinner zum großen Finale zwischen den Betrieben.

Um die Kompetenz und das Wissen von Sicherheitsverantwortlichen in den Fabriken zu verbessern und die Selbständigkeit unserer Zulieferbetriebe zu fördern, haben wir 2005 das Konzept zur Registrierung von Sicherheitsverantwortlichen ins Leben gerufen. Ziel des Programms ist es, den Beruf des Verantwortlichen für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz sowie die engagierten Mitarbeiter zu würdigen, die auf so vielfältige Art und Weise dabei helfen, die Standards im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz in unserer Beschaffungskette zu verbessern. Obwohl abhängig von der Größe der Fabrik, legt das Konzept die nötigen Fähigkeiten, Aufgaben und Verantwortlichkeiten von Sicherheitsverantwortlichen ebenso fest wie die entsprechenden Schulungsanforderungen. 2006 wurde das Programm in ausgewählten Zulieferbetrieben in Vietnam und Kambodscha eingeführt. Die entsprechenden Schulungen wurden vom lokalen SEA-Team durchgeführt.

2006 hat unsere Sozial- und Umweltschutzabteilung an einem vom chinesischen Handelsministerium und dem UN Global Compact organisierten Nachhaltigkeitsforum teilgenommen. Dieser diente zum Erfahrungsaustausch in Bezug auf die Umsetzung von SGU-Programmen in der Beschaffungskette.

Unterstützende Richtlinien/Leitfäden

Die ‚Workplace Standards‘ bestehen aus einer Reihe von Regeln, an die sich unsere Zulieferer halten müssen. Um sie allgemein verständlich und praxisnah zu machen, haben wir eine Reihe von Richtlinien/Leitfäden entwickelt, die die konkrete

Umsetzung der Standards illustrieren. Die Richtlinien ergänzen unsere ‚Workplace Standards‘ und umfassen detaillierte Anweisungen sowie praktische Beispiele zur Umsetzung.

Zudem werden die Leitfäden von unserem SEA-Team benutzt, um:

- Festzustellen, ob ein Zulieferer unsere Standards befolgt
- Unseren Zulieferern durch Beratung und Schulung zu einer Verbesserung ihrer Ergebnisse zu verhelfen.

Wir entwickeln regelmäßig neue Richtlinien und überarbeiten die bereits bestehenden. Gegenwärtig gibt es sechs elementare Leitfäden, die durch weitere spezifischere Leitlinien ergänzt werden. Die sechs Leitfäden sind:

- Richtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltbedingungen am Arbeitsplatz
- Richtlinien für Beschäftigungsstandards
- Richtlinien für vorbildliche Umweltpraktiken
- Richtlinien für Arbeitnehmerkooperativen
- Richtlinien zur Durchsetzung unserer Standards
- Richtlinien zur nachhaltigen Standardeinhaltung

Im Laufe des Jahres 2006 wurden die wichtigsten Bestandteile unserer Richtlinien geprüft und überarbeitet.

Richtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltbedingungen am Arbeitsplatz

Die Richtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltbedingungen am Arbeitsplatz (kurz: SGU-Richtlinien) sind das Ergebnis zahlreicher Bestandsaufnahmen und Prüfungen, die wir seit dem Beginn des SEA-Programms zusammen mit externen Beratern in Betrieben durchgeführt haben. Die Richtlinien enthalten umfassende schriftliche Anleitungen, Abbildungen, Tabellen und Symbole sowie spezifische Beispiele für gute und schlechte Praktiken in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit und Umwelt. Die Richtlinien sind in verschiedenen Sprachen für unsere Zulieferer verfügbar und werden durch spezifischere Leitlinien ergänzt.

Richtlinien für Beschäftigungsstandards

Neben den eigentlichen Beschäftigungsrichtlinien enthält das Handbuch Fallstudien, Beispiele für häufig angetroffene nicht akzeptable Praktiken, Empfehlungen für Systeme und Lösungen zur Vermeidung von Verstößen, Dokumentations-

auflagen sowie relevante internationale Bestimmungen. Die Richtlinien sind in verschiedenen Sprachen für unsere Zulieferer verfügbar und werden durch spezifischere Leitlinien ergänzt.

Richtlinien für vorbildliche Umweltpraktiken

Der Leitfaden über vorbildliche Umweltpraktiken ergänzt die Richtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltbedingungen am Arbeitsplatz sowie die Richtlinien für Beschäftigungsstandards. Das Handbuch soll unseren Zulieferern eine über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehende Umweltleistung ermöglichen und auf diese Weise die Einhaltung der Umweltauflagen gemäß unserer ‚Workplace Standards‘ garantieren. Die Richtlinien zeigen anhand zahlreicher Beispiele, wie sich nachhaltige Geschäftspraktiken umsetzen sowie durch effizientere Energienutzung, Abfallreduzierung und Vermeidung von Umweltverschmutzung Kosten sparen lassen.

Richtlinien für Arbeitnehmerkooperativen

Unsere Studie zu angemessenen Löhnen zeigte den Nutzen von Arbeitnehmerkooperativen auf. In diesem Sinne beauftragten wir zwei NGOs mit der Ausarbeitung einer Reihe von Richtlinien zur Gründung effektiver Arbeitnehmerkooperativen. Dabei wurden auch die damit verbundenen Probleme und Herausforderungen berücksichtigt.

Richtlinien zur Durchsetzung unserer Standards

Die 2004 fertig gestellten und 2006 überarbeiteten Richtlinien beschreiben die Prinzipien zur Durchsetzung unserer ‚Workplace Standards‘ sowie die Sanktionen und Abhilfemaßnahmen bei Verstößen. Diese Sanktionen und Abhilfemaßnahmen umfassen Überprüfung der Auftragsvergabe, Untersuchung durch unabhängige Organisationen und als letzte Maßnahme die Beendigung des Herstellerrahmenvertrages.

Richtlinien zur nachhaltigen Standardeinhaltung

Wie in den ‚Workplace Standards‘ festgehalten, erwarten wir von unseren Zulieferern eine kontinuierliche Verbesserung bei der Einhaltung unserer Standards. Das bedeutet, dass sie ein sozial- und umweltverträgliches Handeln in eigener Regie vorantreiben sollen. Hierfür halten wir die Einführung und Aufrechterhaltung effektiver SGU- und Personalmanagementsysteme für erforderlich. Die Bereitstellung der entsprechenden Ressourcen sowie der Einsatz des Managements sind dabei unabdingbar.

Unsere diesbezüglichen Erwartungen und Anforderungen sind in den Richtlinien zur nachhaltigen Einhaltung unserer Standards erläutert. Im Jahr 2004 entwickelt, wurden die Richtlinien Mitte 2005 unseren strategischen Zulieferern vorgestellt. Sie definieren spezifische Maßnahmen, die innerhalb eines Zeitraums von bis zu drei Jahren umgesetzt werden müssen und einen entsprechenden Einfluss auf den SEA Leistungsindikator haben. Im Jahr 2006 wurden Inhalte der Richtlinien als Grundlage für die Bewertung unserer strategischen Lieferanten festgelegt.

Während der Zusammenführung der Sozial- und Umweltprogramme von adidas und Reebok 2006 wurde entschieden, die Richtlinien nur an die Gruppe der strategischen Geschäftspartner auszugeben. Für den größten Teil unserer erweiterten Beschaffungskette, die zumeist aus kleinen und mittelständischen Betrieben besteht, übersteigen die erforderlichen Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinien jedoch die zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel und die fachmännische Kompetenz. Aus diesem Grund haben wir die Methoden, die wir auch für unsere Lizenznehmer anwenden, entsprechend angepasst und eine einfachere Version für kleine und mittelständische Unternehmen entwickelt und eingeführt. Bei dieser Methode erwarten wir von den Lieferanten, einen Plan zu entwickeln, aus dem die Maßnahmen zur nachhaltigen Standardeinhaltung in dem Betrieb hervorgehen. Darin sollen auch Informationen über notwendige Investitionen und Zeitpläne enthalten sein. Die Struktur des Planes folgt den Kriterien unseres Leistungsindikators für die Standardeinhaltung. 2006 haben etwa ein Dutzend Hersteller mit der Erstellung eines strategischen Plans zur Standardeinhaltung begonnen oder bereits in die Praxis eingeführt. Unser Ziel für 2007 ist es, diesen Prozess bei 150 weiteren Zulieferern zu initiieren.

Unsere Beschaffungskette

Wir arbeiten weltweit mit mehr als 1.080 unabhängigen Zulieferern zusammen, die unsere Produkte in 65 Ländern herstellen. Eine Vielzahl von ihnen befindet sich in den folgenden sechs Ländern: China, Indien, Indonesien, Thailand, Türkei und Vietnam. Unsere Beschaffungskette hat nicht nur globale Reichweite, sondern setzt sich auch aus mehreren Ebenen zusammen. Wir arbeiten mit unterschiedlichen Geschäftspartnern, wobei wir mit einigen direkte Geschäftsbeziehungen eingehen, mit

anderen hingegen nicht. Wie effektiv wir hinsichtlich der Einhaltung unserer Standards auf unsere Zulieferer einwirken können, hängt von der Intensität unserer Partnerschaft ab und ist oft proportional zu Umfang und Regelmäßigkeit der erteilten Aufträge. Aus diesem Grund streben wir eine weitere Konsolidierung unserer Beschaffungskette an, indem wir mit weniger und stattdessen größeren Fabriken mit höherem Auftragsvolumen zusammenarbeiten.

Kategorien von Zulieferern

Allgemein lassen sich fünf Kategorien unterscheiden:

- Hauptzulieferer
- Subunternehmen
- Rohstofflieferanten und Dienstleister
- Lizenznehmer
- Agenten

Hauptzulieferer

Zulieferer mit einer direkten vertraglichen Geschäftsbeziehung zu adidas, die Produkte für den Export oder den lokalen Markt herstellen. Wir bezeichnen sie als Lieferanten der „Stufe 1“. Die größten dieser Zulieferer verfügen über mehrere Fabriken und Produktionsstandorte in verschiedenen Ländern.

Subunternehmen

Dies sind von unseren Zulieferern beauftragte Fabriken, die keine direkte vertragliche Geschäftsbeziehung zur adidas Gruppe haben. Sie müssen jedoch von uns genehmigt und in Bezug auf unsere ‚Workplace Standards‘ zugelassen sein.

Rohstofflieferanten und Dienstleister

Zulieferer, die unter Umständen keine direkte Geschäftsbeziehung zu adidas haben, von denen unsere Hauptzulieferer jedoch Waren und Dienstleistungen beziehen. Wir bezeichnen sie als Lieferanten der „Stufe 2“. Innerhalb dieser Kategorie gibt es nominierte Rohstofflieferanten, mit denen wir bevorzugt zusammenarbeiten.

Lizenznehmer

Drittunternehmen, die Produkte unter Lizenz von adidas entwerfen, herstellen und vertreiben.

Agenten

Unabhängige Firmen, die über eine eigene Beschaffungskette verfügen. Sie koordinieren den gesamten Fertigungsprozess selbständig und verkaufen die fertigen Produkte an den adidas

Konzern. Reebok hat in der Vergangenheit einen Großteil der Aufträge im Bekleidungsbereich über Agenten und Lizenznehmer abgewickelt. Dieses indirekte Beschaffungsmodell stellt noch deutlich höhere Anforderungen an die effektive Umsetzung von Arbeitsstandards. Die Beschaffungsorganisation der adidas Gruppe wird diese Form der indirekten Beschaffung sukzessive reduzieren, d.h. Aufträge bei den besten Hauptzulieferern konsolidieren, so dass sich die Anzahl der Agenten 2007 und 2008 weiter verringern wird.

Weitere Daten zu unseren Zulieferern finden Sie in dem Abschnitt Daten und Zahlen.

Umgang mit unseren Zulieferern

Wir haben einen so genannten SEA-Managementzyklus entworfen, um den Umgang mit unseren Zulieferern bei der Einhaltung unserer Standards darzustellen. Er besteht aus vier Elementen:

1. Erzielung einer nachhaltigen Sozial- und Umweltverträglichkeit
2. Optimierung unserer Auditverfahren
3. Bereitstellung von Unterstützung durch Schulungen
4. Förderung von Managementsystemen und -strategien in den Bereichen Personal, Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz am Arbeitsplatz



1. Erzielung einer nachhaltigen Sozial- und Umweltverträglichkeit

Langfristig ist unsere Strategie darauf ausgerichtet, unseren Zulieferern ein sozial- und umweltverträgliches Handeln durch die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards in eigener Regie zu ermöglichen. Damit dies gelingt, müssen wir sowohl kontrollierend als auch beratend auftreten – kontrollierend, indem wir prüfen, wie intensiv sich das Management für die Standardeinhaltung einsetzt und wie effektiv die hierfür erforderlichen Programme sind, und beratend, indem wir unseren Zulieferern die nötige Hilfe und Unterstützung geben, um einen Erfolg auf lange Sicht sicherzustellen.

2. Optimierung unserer Auditverfahren

Eine nachhaltige Umsetzung unseres Verhaltenskodex setzt voraus, dass sich die Betriebsleitung des Zulieferers konsequent für die ‚Workplace Standards‘ engagiert und bereitwillig mit uns zusammenarbeitet. Unser Fabrikbewertungssystem muss also in der Lage sein, diese Parameter zu messen. Optimierte Prüfungsmethoden werden es uns erleichtern, Schwächen bei der Einhaltung unserer Standards und deren Ursachen aufzudecken.

3. Bereitstellung von Unterstützung durch Schulungen

Wir verpflichten uns, unsere Zulieferer bei der Einhaltung unserer ‚Workplace Standards‘ zu unterstützen. Deshalb bieten wir Schulungen zu Themen wie Arbeitsbedingungen, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umwelt an, die entweder durch das SEA-Team oder qualifizierte externe Dienstleister durchgeführt werden. Die Schulungen können dabei speziell auf die Anforderungen eines einzelnen Zulieferers abgestimmt oder in Gruppenseminaren für mehrere Zulieferer durchgeführt werden. Zusätzlich organisieren wir Schulungsveranstaltungen mit anderen Markenunternehmen für gemeinsam genutzte Betriebe.

4. Förderung von Managementsystemen und -strategien in den Bereichen Personal, Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz am Arbeitsplatz

Wir befürworten die Einführung wirksamer Managementsysteme für Personalwesen, Sicherheit, Gesundheitsschutz und Umwelt, um kontinuierliche Verbesserung zu einem festen Bestandteil der Aktivitäten unserer Zulieferer zu machen. Für unsere wichtigsten Hersteller ist die Einführung eines Umweltmanagementsystems mittlerweile erforderlich. Die Entwicklung und

Umsetzung von Strategien muss in den Händen eines qualifizierten, engagierten und kompetenten mittleren Managements liegen, welches die Unterstützung und das Vertrauen der Betriebsleitung genießt. Das Lean-Programm zur Effizienzsteigerung und die Aktivitäten des SEA-Teams müssen dabei immer eng aufeinander abgestimmt sein, um sicherzustellen, dass die Systeme der Zulieferer sowohl faire, gesunde und sichere Arbeitsbedingungen garantieren, als auch zu effizienteren und produktiveren Betriebsabläufen beitragen.

Gründe für die Nichteinhaltung von Standards

Um ein Problem effektiv lösen zu können, muss man seine Ursache kennen. 2005 haben wir uns mit jenen Schwierigkeiten befasst, mit denen sich Zulieferbetriebe bei der Einführung effektiver Managementsysteme konfrontiert sehen. Eines der Probleme bestand vor allem darin, dass die Personal- und SGU-Manager (SGU = Sicherheit, Gesundheit und Umwelt) unserer Geschäftspartner häufig nur unzureichend geschult waren. Es wurde zu wenig getan, um gut geschulte Mitarbeiter zu binden, so dass die Personalfuktuation an diesen Stellen sehr hoch war. Ein Team, dessen Zusammensetzung sich ständig ändert, kann keine Leistung bringen.

Wir verlagerten daher den Schwerpunkt von der Schulung von Führungskräften auf die Einstellung von Fachkräften, die bereits eine Qualifikation im Umgang mit Managementsystemen mitbringen. Gemeinsam mit anderen Marken begannen wir damit, einen Stamm qualifizierter Kandidaten aufzubauen. Eigene Schulungen und Richtlinien zum Thema Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz wurden für das medizinische Personal der Betriebe entwickelt.

Überwachung der Standardeinhaltung

Wir kontrollieren unsere Zulieferer um sicherzustellen, dass sie unsere Standards einhalten. Neben unseren internen Prüfungen wurden während der letzten sechs Jahre aber auch unabhängige Kontrollen in den Fabriken unserer Geschäftspartner durchgeführt.

Ein neuer Überwachungsansatz

2004 haben wir ein neues strategisches Überwachungskonzept eingeführt. Verbesserungen in Bezug auf die Einhaltung unserer Standards

waren bisher bei den meisten unserer Zulieferer ein reaktiver Prozess: SEA-Mitarbeiter kontrollierten die Betriebe, zeigten Verstöße gegen die Standards auf und entwickelten entsprechende Maßnahmenpläne, damit der jeweilige Zulieferer die Mängel beseitigt. Dieser Prozess zeigte sich mitunter als aufwendig und wenig wirksam. Statt zu einer nachhaltigen Umsetzung der Standards führte er oft nur zu unbefriedigenden und bisweilen oberflächlichen Veränderungen.

Was ist das Besondere an strategischer Überwachung?

Strategische Überwachungsverfahren ermöglichen eine genaue Feststellung und Bewertung der Risiken sowie der Ursachen für die Nichteinhaltung von Standards. Bezogen auf unsere bisherige Überwachungspraxis bedeutet dies eine intensivere Vorbereitung auf jede Fabrikkontrolle, die Festlegung von Verstößrisiken entsprechend ihrer Priorität und eine gezieltere Untersuchung dieser Risiken.

Das neue Konzept beschränkt sich nicht auf die alleinige Überwachung der Standardeinhaltung, sondern beurteilt auch den Einsatz und die Bereitschaft des Managements sowie die Managementsysteme und ihre Wirksamkeit in den Zulieferbetrieben. Auf diese Weise können Abhilfemaßnahmen gewählt werden, die eine effektivere Berücksichtigung des Schulungsbedarfs erlauben und die Einführung von Managementsystemen für Personalwesen sowie Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU) begünstigen.

Weniger Fabriken werden häufiger besucht

In Bezug auf den Aufwand an Zeit und Ressourcen bedeutet das neue Überwachungskonzept, dass zwar weniger Zulieferer kontrolliert werden, diese dafür umso eingehender, d.h. bis zu zwei- oder dreimal häufiger als vorher.

Details über die Fabrikprüfungen finden Sie in dem Abschnitt Daten und Zahlen.

Prüfung neuer Zulieferer vor Produktionsbeginn

Alle potentiellen neuen Zulieferbetriebe werden vor Beginn einer Geschäftsbeziehung von unserem SEA-Team überprüft, und erhalten erst dann Produktionsaufträge, wenn sie von der Sozial- und Umweltauswahl freigegeben werden. Durch diesen Prozess wird vermieden, dass wir eine Geschäftsbeziehung mit einem Zulieferer eingehen, dessen Produktionsstätten ernsthafte Probleme im

Arbeitsplatz- und Umweltbereich aufweisen, und der zudem geringe Mittel zur Verbesserung von inakzeptablen Arbeitsbedingungen aufbringen kann.

Die Entwicklung der strategischen Standardeinhaltung 2006

Das Konzept der strategischen Überwachung mit seinem klaren Fokus auf Risikoaspekte in Zulieferbetrieben wurde 2005 durch Überarbeitung der Audit-Instrumente und des Leistungsindikators noch intensiver in unser Überwachungsprogramm integriert. Es wurden Schulungen in den Bereichen Ursachenanalyse, Interviewtechniken und Grundlagen des Change Management (Veränderungsmanagement) durchgeführt, sowie eine neue Vorgehensweise für die Maßnahmenplanung zur Problembehebung und analytische Instrumente zur Dokumentation von Fabrikprofilen konzipiert.

Mit der Akquisition von Reebok im Frühjahr 2006 musste die Weiterentwicklung des Konzepts zur strategischen Überwachung neu ausgerichtet werden, um auch die bisherige Arbeit des Reebok Human Rights Teams zu berücksichtigen. Um eine einheitliche Vorgehensweise innerhalb der vereinigten Beschaffungskette zu gewährleisten, musste dieser Entwicklungsprozess unverzüglich erfolgen. Die verschiedenen Audit-Instrumente, die in den beiden bisherigen Programmen verwendet wurden, fanden sich schließlich in zwei Modellen wieder: dem ‚Initial Assessment‘ (‚Vorprüfung‘), ein Kontrollverfahren für neue Zulieferbetriebe, und dem ‚Sustainability Assessment‘ (‚Nachhaltigkeitskontrolle‘), das bei allen Fabrikkontrollen außer der Vorprüfung verwendet wird. Das SEA-Team setzt das Instrument des ‚Initial Assessment‘ seit Mitte 2006 ein; der Ansatz des ‚Sustainability Assessment‘ wird Ende 2007 eingeführt.

Beide Kontrollverfahren wurden erfolgreich mit dem neuen Leistungsindikator sowie dem Planungsprozess zur strategischen Einbindung der Standardeinhaltung in den Geschäftsablauf eines Zulieferers verknüpft. Die derzeitige Version des Leistungsindikators, der Einsatz und Bereitschaft des Managements sowie die Wirksamkeit der Systeme in den Betrieben anhand von sechs Maßeinheiten misst, wird seit 2006 angewandt. Die Methodik, strategische Pläne zur Standardeinhaltung von Zulieferern abzufragen, wurde ursprünglich für die Beschaffungsaktivitäten der adidas Lizenznehmer entwickelt und ist nun zusätzlich auf unsere direkten Zulieferer ausgeweitet worden. Keines dieser Instrumente

kann den Überwachungsprozess ersetzen, sie dienen jedoch als Kriterium, die Leistung unserer Zulieferer bei der Einhaltung der Standards zu beurteilen und nachzuverfolgen. Zudem liefern sie wichtige Investitionsentscheidungen sowie weitere Arten von Aktivitäten mit den Zulieferern.

Wir planen, von 2007 an den Ansatz zur strategischen Standardeinhaltung auf alle unsere Lizenznehmer und Agenten auszuweiten.

Verifizierung der Standardeinhaltung

Sowohl Reebok als auch adidas haben bei der Gestaltung und Entwicklung der Fair Labor Association (FLA) eine wesentliche Rolle gespielt. Die FLA ist eine Organisation ohne Erwerbscharakter, bestehend aus Privatunternehmen, Nicht-Regierungsorganisationen und Universitäten, die sich der nachhaltigen Verbesserung von Arbeitsplatzstandards verschrieben hat. Durch die Mitgliedschaft in der FLA, möchten wir unseren Stakeholdern verifizierte Informationen über unser Sozial- und Umweltprogramm zur Verfügung stellen. Gleichzeitig haben wir uns gegenüber der FLA verpflichtet, ihren Verhaltenskodex umzusetzen, umfassende interne sowie externe Kontrollmaßnahmen in der Beschaffungskette durchzuführen, Probleme und Verstöße in den Betrieben zu beheben bzw. von vornherein zu vermeiden, öffentlich über unsere Maßnahmen zu berichten sowie an dem unabhängigen Beschwerdeprozess der FLA teilzunehmen.

2004 und 2005 wurden die internen Überwachungsprogramme von adidas und Reebok nach einer dreijährigen intensiven Prüfungsphase durch die FLA akkreditiert. Die FLA befand, dass beide Marken die Anforderung der FLA, einen strikten und wirksamen Verhaltenskodex in ihren Zulieferbetrieben einzuführen, grundlegend erfüllt hatten. Im Jahr 2006 waren die einzelnen Marken adidas und Reebok noch als zwei Unternehmen, jedoch schon unter Führung eines einzigen Managementteams in der FLA registriert. 2007 wird die adidas Gruppe, einschließlich der Marken adidas und Reebok, erstmals als ein einziges Unternehmen innerhalb der FLA auftreten. Für den Bewertungsprozess der FLA gibt es demnach nur noch ein gemeinsames Sozial- und Umweltprogramm der adidas Gruppe mit gemeinsamen Richtlinien und Leitfäden unter Führung eines Managementteams. Die nächste Bewertung des Unternehmens durch die FLA sowie

die Reakkreditierung des Sozial- und Umweltprogramms ist für 2008 geplant.

Während der vergangenen fünf Jahre wurden bei adidas Zulieferbetrieben externe, unabhängige Kontrollen von FLA-akkreditierten Prüfern durchgeführt. 2006 umfassten diese Kontrollen durch unabhängige Prüfer:

- 35 Überwachungskontrollen
- 8 unabhängige externe Verifizierungsbesuche

Weitere Informationen zu den Ergebnissen der unabhängigen Kontrollen finden Sie in dem Abschnitt Daten und Zahlen.

Kompetenzaufbau und Zusammenarbeit mit anderen Organisationen

Zu unseren Fortschritten in Bezug auf Kompetenzaufbau und Zusammenarbeit mit anderen Organisationen gehörten 2006 die Entwicklung einer Analyse des Schulungsbedarfs, strategische Zuliefererplanungen, Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen der Branche sowie ein klarer strukturiertes Konzept hinsichtlich der Koalitionsfreiheit und des Dialogs zwischen Arbeitnehmer und Betriebsleitung. In den einzelnen Regionen wurden Dienstleister identifiziert und die Zusammenarbeit mit anderen Marken durch gemeinsame Projekte gestärkt. Unsere Arbeit konzentrierte sich auf die Bereiche:

- Schulung
- Zusammenarbeit mit Nicht-Regierungsorganisationen
- Zusammenarbeit mit Regierungen

Schulung

Das SEA-Team war aktiv am Mittelamerika-Projekt der FLA beteiligt. In diesem Rahmen wurden Schulungen für mittelamerikanische Arbeitsaufsichtsbehörden, Maquila-Organisationen und Zulieferbetriebe zu vorbildlichen Richtlinien zur Einstellung und Entlassung von Arbeitnehmern, zu Beschwerdeabläufen und zu Disziplinfragen durchgeführt. SEA nahm an einer Schulung zur Koalitionsfreiheit an der School of International Labor Relations der Cornell University teil. Diese Maßnahmen trugen zu der späteren Verfeinerung des neuen Leistungsindikators sowie zur Bewertung unserer Zulieferer in Bezug auf deren Einstellung gegenüber Arbeitnehmervertretungen und Konfliktbeilegung bei.

Schulungen in Asien

In China, Thailand und Vietnam nahmen Mitarbeiter an Arbeitnehmerschulungen der FLA zu vorbildlichen Praktiken hinsichtlich der Einstellung und Kündigung von Mitarbeitern sowie zu Beschwerdesystemen teil. Zusätzlich nahmen in Vietnam Beschäftigte an Schulungen zu HIV/AIDS am Arbeitsplatz teil, die von NGOs organisiert wurden. Das SEA-Team unterstützte in Asien interne Schulungen zur Planung der Geschäftskontinuität. In Vietnam wurden Schulungen zu Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit der Vogelgrippe durchgeführt.

Während der Jahre 2005 und 2006 baute das SEA-Team in Asien seine interne Kompetenz im Bereich Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz durch die Teilnahme an Schulungen aus, die die Zertifizierung einzelner Mitglieder zum OHSAS 18000 Prüfer und zum Brandschutzbeauftragten nach den Standards des Britischen Instituts zum Ziel hatten.

Im Rahmen der Konzernstrategie zur Steigerung der Effizienz in den Betrieben und in der Produktion, beteiligte sich das SEA-Team an LEAN Schulungen, um das Zusammenwirken unseres Sozial- und Umweltprogramms mit dem LEAN Konzept zur Effizienzsteigerung sicherzustellen.

2006 nahmen Mitglieder des SEA-Teams an 'Train-the-Trainer' Schulungen ('Trainiere den Trainer') teil, die von externen Experten durchgeführt wurden.

Zusammen mit anderen Markenunternehmen und dem Dienstleistungskonzern TÜV Rheinland Group, beteiligten sich Kollegen unseres Teams in China auch 2006 fortgesetzt an einem Pilotprojekt zu Personalmanagementsystemen. Die Schulungen konzentrierten sich dabei insbesondere auf das chinesische Arbeitsrecht, die Rekrutierung von neuen Arbeitnehmern sowie die Bestimmung erforderlicher Vergütungspraktiken.

Um weitere Kompetenzen aufzubauen und die Einführung von Personalmanagementsystemen in Fabriken der Region Asien-Pazifik weiter voranzutreiben, haben ausgewählte Mitarbeiter unseres SEA-Teams in Indonesien, Vietnam und Thailand an entsprechenden Schulungen in Indonesien und Singapur teilgenommen.

Zusammenarbeit mit Nicht-Regierungsorganisationen

In Amerika wurde die Zusammenarbeit mit NGOs und Beschäftigten in El Salvador und Honduras ausgeweitet. Unter anderem wurde der Dialog mit den Beschäftigten gesucht, um den SEA-Prozess zur Einschätzung von Risiken im Zusammenhang mit der Standardeinhaltung zu verifizieren. Für ausgewählte regionale Zulieferer wurden SEA-Schulungen für die strategische Planung der Einhaltung unserer Standards abgehalten. Mit den Maquila-Industrieverbänden in Honduras und Guatemala fand ein reger Austausch zu unseren Erwartungen, den jeweils gültigen rechtlichen Bedingungen sowie Aktivitäten zur nachhaltigen Einhaltung unserer Standards statt. Auch in Europa wurden erneut Schulungen zur strategischen Planung für die Einhaltung von Standards für regionale Zulieferbetriebe durchgeführt. In China und Vietnam arbeitete das SEA-Team eng mit lokalen Mediations- und Schlichtungsorganen, externen Beratern und der IAO zusammen, um Schulungen zu Konfliktlösungsmechanismen für unsere Zulieferer zu entwickeln und zu implementieren.

Unser Programm zur Stärkung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz wurde mit Schulungen zu OHSAS 18001 Managementsystemen in China und Schulungen des medizinischen Personals wichtiger Bekleidungszulieferer in China, Indonesien, Thailand und Vietnam fortgesetzt. In Indonesien wurden Dienstleister für individualisierte Personalschulungen identifiziert. Wichtige ausgewählte Zulieferer nahmen in China zusammen mit anderen Marken an einem Workshop zu Personalmanagementsystemen teil, dessen Ziel die Entwicklung maßgeschneiderter Schulungsmodule für die Industrie war.

2006 hat das SEA-Team in Zusammenarbeit mit einer lokalen Organisation ein medizinisches Hilfsprogramm für die entlassenen Arbeitnehmer von drei Schuhzulieferern in Indonesien ins Leben gerufen.

In Vietnam arbeiten unsere Mitarbeiter weiterhin mit Marie Stopes International in dem Projekt zu HIV/AIDS-Prävention und reproduktiver Gesundheit zusammen. 2006 lag der Fokus dabei auf ‚Train-the-Trainer‘ Schulungen (‚Trainiere den Trainer‘) und dem Bereitstellen von stationären und mobilen Kliniken für Beschäftigte und die Gemeinden vor Ort. Außerdem führte die Organisation SmartWorks

im Rahmen eines HIV/AIDS-Projekts ‚Train-the-Trainer‘ Schulungen in Fabriken durch.

Während der Jahre 2005 und 2006 veranstaltete das Sozial- und Umweltteam in Zusammenarbeit mit verschiedenen externen Dienstleistern mehrere Schulungen für Zulieferbetriebe auf dem Gebiet Arbeitssicherheit, Gesundheit und Umweltschutz. Dabei ging es insbesondere um Managementsysteme für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie um den hygienischen Umgang mit Nahrungsmitteln.

In Pakistan erörterte das SEA-Team zusammen mit lokalen Zulieferbetrieben und der Nicht-Regierungsorganisation Disha Möglichkeiten zur Einstellung behinderter Arbeitnehmer

In Kambodscha arbeiten wir weiterhin mit der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) und dem Programm ‚Better Factories Programme‘ bei Fabrikkontrollen und dem Aufbau von Kontakten zu lokalen Regierungsstellen und anderen Markenunternehmen zusammen. Mit Unterstützung eines Ausbildungszentrums in China, arbeitet das SEA-Team an einem Projekt, das sich mit den Belangen von Wanderarbeiter befasst.

In Vietnam, Thailand und China arbeitet das SEA-Team mit der IAO, dem ‚American Center for International Labor Solidarity‘ und dem ‚Thai Centre for Labour Rights‘ zusammen, um bei Zulieferbetrieben das Bewusstsein für Sozialausschüsse und Tarifabkommen zu schärfen.

Zusammenarbeit mit Regierungen

In Mittelamerika konzentrierte sich unsere Zusammenarbeit mit Regierungen auf die Förderung von Schulungsmöglichkeiten für Arbeitsaufsichtsbehörden und die Lösungsfindung zum Thema der Abfindung für Beschäftigte des Bekleidungsherstellers Hermosa in El Salvador, der im Mai 2005 seinen Betrieb geschlossen hatte.

Nach Schließung der Fabrik, hat das Sozial- und Umweltteam der adidas Gruppe zusammen mit der lokalen Nicht-Regierungsorganisation Grupo Monitorio Independiente El Salvador und Vertretern des adidas Hauptlieferanten, für den Hermosa als Unterauftragnehmer produziert hat, intensive Nachforschungen durchgeführt. Nachdem im Dezember 2005 eine offizielle Beschwerde zu diesem Fall bei der Fair Labor Association eingereicht worden war, bildete sich ein

Untersuchungsteam, einschließlich Vertreter anderer Markenunternehmen.

Von November 2005 bis Februar 2006 wurden fast drei Dutzend Dialoge mit Stakeholdern geführt. Dazu zählten neben der Durchführung intensiver Nachforschungen vor allem die Organisation einer Vielzahl von Treffen mit dem Wirtschafts- und Arbeitsminister von El Salvador, Vertretern des Arbeitsgerichts, der Sozialversicherungsbehörden, lokaler Gewerkschaften, der Beschäftigten, der katholischen Kirche, der Banken sowie der US-Botschaft und dem US-Handelsministerium.

Im Anschluss daran verkündete das Arbeitsministerium die Einstellung von 69 Arbeitsinspektoren, die die bisherige Anzahl der Arbeitsinspektoren verdoppelte.

Um unseren Forderungen weiteren Nachdruck zu verleihen, wurde zudem von uns das US-Außenministerium und die US-Botschaft in El Salvador eingeschaltet, um die politischen Entscheidungsträger in El Salvador über die Dringlichkeit der Situation zu informieren. Seitens des US-Handelsministeriums wird geprüft, inwieweit die unzureichende Umsetzung der Gesetzgebung Auswirkungen auf den Status El Salvadors im Rahmen der CAFTA-Vereinbarungen haben wird.

Weitere Informationen über Hermosa finden Sie in dem Abschnitt Stellungnahmen auf unserer Internetseite.

Zusammenarbeit mit Regierungen in Asien

Auch im Jahr 2006 hat es wieder eine Reihe von Kontakten und Zusammentreffen mit Regierungsvertretern im Asien-Pazifik-Raum gegeben. Die Zusammenarbeit mit dem Indonesian Manpower Department und anderen Markenunternehmen erstreckte sich unter anderem auf die Schulung von Zulieferbetrieben zu den Themen Arbeitsverträge und Beilegung von Arbeitskonflikten. Mit den indonesischen Arbeits- und Handelsministerien wurde über einen effektiven und ethisch vertretbaren Umgang mit Fabrikschließungen diskutiert.

In Vietnam gab es einen regelmäßigen intensiven Informationsaustausch mit dem Arbeits- und Sozialministerium sowie dem vietnamesischen Beschäftigungsverband hinsichtlich der Arbeitsniederlegung in Zulieferbetrieben. Das thailändische Arbeitsministerium wurde im Rahmen von

Diskussionen zu Arbeitslöhnen konsultiert. Dabei ging es um die rechtliche Auslegung der einzelnen Lohnkomponenten, einschließlich Akkordarbeit und Boni für Überstunden. In Kambodscha gab es gemeinsame Bemühungen mit der Organisation Business for Social Responsibility (BSR), der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), dem von der IAO initiierten Programm ‚Better Factories Cambodia‘ und anderen Markenunternehmen, um zusammen mit der kambodschanischen Regierung die Sicherheit von Gewerkschaftsführern zu gewährleisten, nachdem es in den Jahren 2004 und 2005 zu der Tötung von zwei Gewerkschaftsführern gekommen war. In China hat das Sozial- und Umweltteam an Konferenzen mit Regierungsvertretern der Region Guangzhou zu den Themen Sozialversicherungssysteme, Aktualisierung von Arbeitsgesetzen und Umgang mit Arbeitskonflikten teilgenommen. Mehrere Treffen gab es auch mit Vertretern der Abteilung für Arbeits- und Sozialangelegenheiten der Region Guangdong, um Richtlinien und Verfahren zu Arbeitsunfällen zu überprüfen.

Durchsetzung unserer Standards

Richtlinien zur Durchsetzung der ‚Workplace Standards‘

Die Richtlinien zur Durchsetzung der ‚Workplace Standards‘ wurden unseren Zulieferern 2005 übermittelt. Die Richtlinien beschreiben die Prinzipien der Standard-Durchsetzung sowie die Sanktionen und Abhilfemaßnahmen bei Verstößen. Diese Sanktionen und Abhilfemaßnahmen umfassen:

- Beendigung des Herstellerrahmenvertrages – bei schwerwiegenden oder wiederholten Verstößen
- Aufforderung zur Produktionseinstellung – in lebensbedrohlichen Situationen oder wenn der Herstellungsprozess signifikante negative Umweltauswirkungen haben könnte
- Untersuchung durch unabhängige Organisationen – wenn fortwährende oder wiederholte Verstöße gegen die ‚Workplace Standards‘ oder lokale Gesetze eine Angelegenheit des öffentlichen Interesses geworden sind
- Schriftliche Verwarnungen – bei fortlaufenden oder ernsthaften Verstößen
- Überprüfung der Auftragsvergabe

- Anordnung spezieller Projekte – zur Behebung spezifischer Probleme in Bezug auf die Standardeinhaltung.

Zwei Arten der Standardverletzung

Bei der Zusammenführung unserer Richtlinien und Verfahren während des Integrationsprozesses, wurde entschieden, die Verletzung unserer ‚Workplace Standards‘ in zwei Kategorien einzuteilen: so genannte ‚Zero Tolerance‘ (‚keine Toleranz‘) Verletzungen und ‚Threshold Issues‘ (Verfehlungen, die von uns als geschäftsgefährdend eingeschätzt werden). Zu der ersten Kategorie (‚Zero Tolerance‘) zählen beispielsweise Gefängnisarbeit, lebensbedrohende bzw. –gefährdende Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz oder systematische Vergehen an den Beschäftigten. Wird bei einem Zulieferer eine ‚Zero Tolerance‘ Verletzung unserer Standards festgestellt, bedeutet dies den Ausschluss von der Beschaffungskette der adidas Gruppe. Verfehlungen, die von uns als grenzwertig im Hinblick auf die Geschäftsbeziehung eingeschätzt werden (‚Threshold Issues‘), sind etwa ernste Probleme in den Bereichen Beschäftigung, Arbeitssicherheit und -gesundheit und Umwelt sowie jedwede Kombination dieser Probleme. Die Richtlinien zur Standarddurchsetzung sehen in diesem Fall den Ausschluss eines potentiellen neuen Herstellers von der Produktion vor bzw. Sanktionsmaßnahmen für bestehende Zulieferer.

Nächste Schritte

Die Herausforderung für 2007 besteht darin, die Richtlinien zur Durchsetzung unserer Standards auf unser indirektes Beschaffungsmodell (Agenten und Lizenznehmer) auszuweiten.

Verwarnungssystem

Wir legen großen Wert auf partnerschaftliche Zusammenarbeit. Wenn Zulieferer Schwierigkeiten mit der Einhaltung unserer ‚Workplace Standards‘ haben, bemühen wir uns gemeinsam mit ihnen um eine Lösung. Bei anhaltenden oder schwerwiegenden Verstößen oder wenn das Management keine ausreichenden Anstrengungen zur Beseitigung des Problems unternimmt, ziehen wir in Betracht, den betreffenden Zulieferer schriftlich zu verwarnen.

Nach dreimaliger Verwarnung für ein wiederholt festgestelltes ernsthaftes Problem wird üblicherweise eine sofortige Beendigung des Geschäftsverhältnisses in Betracht gezogen. In schwerwiegenden Fällen oder Situationen, denen

wir keinerlei Toleranz einräumen (‚Zero Tolerance‘), wird nur eine einzige Verwarnung ausgesprochen, in der wir den Zulieferer darauf hinweisen, dass SEA die Beendigung des Geschäftsverhältnisses empfiehlt. Unsere Beschaffungs- und Rechtsabteilung sowie die zuständige Geschäftseinheit (Business Unit) setzen den betreffenden Zulieferer daraufhin förmlich von der Beendigung des Geschäftsverhältnisses in Kenntnis.

Beurteilung unserer Zulieferer

Der neue Leistungsindikator wurde 2006 weiter präzisiert und wird nun weltweit in unserer Beschaffungskette angewandt. Die umfassende Einführung des Leistungsindikators begann im vierten Quartal 2005 mit einer „Trockenübung“ zur theoretischen Bewertung der Zulieferer. 2006 haben dann im Rahmen unserer Überwachungsaktivitäten vor Ort die ersten tatsächlichen Bewertungen stattgefunden. Diese wurden nach der Akquisition von Reebok auch auf die neu integrierten Beschaffungsketten angewandt. Zudem wurden Pläne zur Anwendung des Leistungsindikators in unserer indirekten Beschaffungskette (Agenten und Lizenznehmer) entwickelt. 2006 integrierte zudem die Beschaffungsorganisation adidas International Sourcing den SEA Leistungsindikator in ihr Gesamtbewertungssystem für Zulieferer.

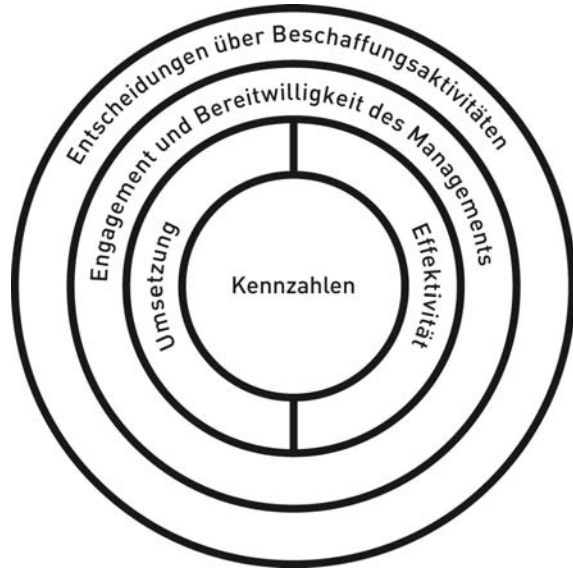
Die sechs Maßeinheiten des Leistungsindikators

1. Bewertung von Engagement und Einsatz des Managements mit Blick auf die effektive Umsetzung vereinbarter Pläne zur Standardeinhaltung. Jede Maßeinheit des Leistungsindikators ist so definiert, dass eine direkte Verbindung zwischen den 12-monatigen Aktivitäten der Zulieferer zur Standardeinhaltung und den Möglichkeiten zur Verbesserung, die im Rahmen der SEA-Überwachung identifiziert wurden, besteht. Darüber hinaus enthalten die Pläne Einzelheiten zur Bindung von Beschäftigten, zu Investitionen im Zusammenhang mit der Standardeinhaltung, Beziehungen mit Dritten und der lokalen Regierung, Krisenmanagement und Projektentwicklung für zentrale Themen im Zusammenhang mit der Standardeinhaltung.
2. Personal- bzw. SGU-Managementsysteme unter Einbeziehung folgender Aspekte: Zertifizierungen in Bezug auf Umwelt, Sicherheit und Gesundheit; Entwicklung von Personal- bzw. SGU-Systemen; Bindung von im

- Umgang mit diesen Systemen qualifizierten Mitarbeitern; und interne Prüfungen in diesen Bereichen.
3. Kommunikation zwischen Belegschaft und Management und Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen, insbesondere die Fähigkeit des Managements zur Streitschlichtung, Anerkennung von Arbeitnehmervertretungen, Entwicklung effektiver Beschwerdeverfahren und Förderung einer nachhaltigen Kommunikation zwischen Arbeitnehmern und der Betriebsleitung. Die Effektivität und Nachhaltigkeit von Kommunikationsausschüssen wird ebenso bewertet wie die Analyse des Trainingsbedarfs, anhand derer die Fabrik Schulungen für Belegschaft und Management entwickelt.
 4. Angebot und Effektivität interner Mitarbeiter-schulungen, insbesondere die Analyse des Schulungsbedarfs, Planung und Durchführung von Schulungen sowie die für die Schulungen zur Verfügung gestellten Mittel. Fähigkeiten, Wissen und Erfahrung der Ausbilder werden bewertet. Die Aufzeichnungen über Schulungen der Fabrik werden ebenso überprüft wie die Protokolle zur Berichterstattung über Schulungsmaßnahmen.
 5. Offenheit und Transparenz der Kommunikation und Berichterstattung, insbesondere die proaktive Berichterstattung über Selbstkontrollen des Betriebs und Fortschritte bei der Umsetzung des Maßnahmenplans. Zusätzlich werden Aussagen von Arbeitnehmern dahingehend untersucht, ob diese manipuliert wurden. Dokumente werden auf ihre Authentizität überprüft. Des Weiteren wird festgestellt, ob die Belegschaft und Subunternehmen über die ‚Workplace Standards‘ informiert werden.
 6. Prüfung der Aktivitäten zur Standardeinhaltung, insbesondere die Reaktion der Betriebsleitung beim Auftreten von Verstößen und bei der Behebung dieser Verstöße sowie die Maßnahmen, die unternommen werden, um die Standards in dem Betrieb durchzusetzen.

2007 wird die Anwendung des SEA Leistungsindicators auf die Beschaffungsketten der verschiedenen Reebok Marken und Lizenznehmer, Agenten und Großhändler ausgeweitet. Zudem werden mehr Tier 2 Zulieferbetriebe überprüfen und nach dem Leistungsindikator bewerten.

Unser Diagramm zum Fabrikbewertungssystem



Fallstudien

Die folgenden drei Fallstudien zeigen, wie wir mit Zulieferern arbeiten, um deren Einhaltung unserer Standards zu verbessern. Diese Zulieferer sind alle an der Herstellung von Fußballprodukten beteiligt:

- Verbesserung des Management-Engagements bei Sports Gear, Vietnam
- Unabhängige Prüfung der Standardeinhaltung in der Fußballproduktion in Pakistan
- Fortschritte bei Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Strickwarenfabrik Trikotek Textil, Türkei

Verbesserung des Management-Engagements bei Sports Gear, Vietnam

Vietnam ist eines der wichtigsten Produktionsländer der adidas Gruppe. 17 Zulieferbetriebe stellen Sportschuhe, -bekleidung, -zubehör und -ausrüstung für verschiedene Märkte her. Wie in vielen anderen Ländern Südostasiens sind die Arbeitnehmer meist bei taiwanischen, koreanischen, malaysischen und singapurischen Produzenten angestellt. Unsere Zulieferbetriebe verzeichnen derzeit wie die gesamte vietnamesische Wirtschaft ein rapides Wachstum. In den letzten Jahren zog eine neue Welle von Wanderarbeitern aus dem Norden und der Mitte Vietnams in den Süden, wo sich die Fabriken unserer Zulieferbetriebe befinden. Dadurch ergibt sich eine Reihe von Herausforderungen in Bezug auf die

Kommunikation und die Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen, die mit viel Augenmaß gehandhabt werden müssen.

Gesunder Wettbewerb

Um unsere Zulieferer in Vietnam bei diesem raschen Wandel zu unterstützen, wurde ein System entwickelt, bei dem die Hersteller sich gegenseitig überprüfen und bewerten („Peer-Review“). In anderen Ländern Südostasiens leitet das SEA-Team bereits seit mehreren Jahren regelmäßig Workshops, Diskussionsgruppen und Schulungen vor Ort für die Koordinatoren der Standardüberwachung der Betriebe. In Vietnam sind wir noch einen Schritt weiter gegangen. „Peer-Reviews“ und der daraus folgende gesunde Wettbewerb zwischen den Zulieferbetrieben fördern das Engagement des Managements stärker als ausgeübter Druck zur Standardeinhaltung seitens der Markenunternehmen. Die Produktionsstätten konkurrieren gewissermaßen darum, Workshops, gegenseitige Audits und Schulungen auszurichten, zu entwickeln und zu leiten. Unsere Mitarbeiter agieren als Beobachter und bieten gegebenenfalls technische Unterstützung.

Erhöhtes Engagement

Diese Form des Wettbewerbs hat bei Sports Gear zu einer deutlichen Verbesserung in der Einstellung und im Engagement des Managements gegenüber dem SEA-Programm geführt. Dieser Wandel ist besonders ermutigend, da Sports Gear über eine der modernsten und anspruchsvollsten Anlagen in Vietnam verfügt und Sportschuhe für die FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ herstellt, bisher aber nur durchschnittliche Leistungen bei der Standardeinhaltung vorweisen konnte. Der Betrieb stellte einen Spezialisten für die Standardeinhaltung ein, um auftretende Personal- bzw. SGU-Probleme in der Fabrik zu lösen. Die bisherige zögerliche Haltung gegenüber Aktivitäten zur Standardeinhaltung ist der wachsenden Erkenntnis gewichen, dass der Betrieb nicht nur an solchen Projekten teilnehmen, sondern zu einem der Branchenführer in Vietnam heranreifen sollte. Das Management des Betriebs unterstützte folgende Projekte:

- Das SOS-Schulungsprojekt zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz [siehe Zulieferer und Beschäftigte – Position zu Gesundheit und Sicherheit]
- Die MSI-Initiative zu reproduktiver Gesundheit und HIV/AIDS-Prävention [siehe Fallstudie im Abschnitt Gesellschaftliches Engagement]

- Eine Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit sowie eine Analyse des Kommunikationsbedarfs
- Eine SEA-Schulung zum Start des neuen strategischen Überwachungsprozesses [siehe Zulieferer und Beschäftigte – Überwachung der Standardeinhaltung]

Angesichts der zunehmenden Zahl von Arbeitsdisputen und -konflikten in Vietnam hat sich das Management von Sports Gear innerhalb relativ kurzer Zeit neu positioniert und ist jetzt besser vorbereitet, seine stetig wachsende Belegschaft von derzeit 8.700 Mitarbeitern zu verwalten und sich um ihre Belange zu kümmern.

Unabhängige Prüfung der Standardeinhaltung in der Fußballproduktion in Pakistan

Seit 70 Jahren ist Pakistan einer der wichtigsten Lieferanten für handgenähte Fußbälle. Die Stadt Sialkot in der Punjab-Region ist das Hauptproduktionszentrum. Mitte der 90er Jahre wurden Fälle von Kinderarbeit bekannt, die zu einer branchenweiten Initiative, unterstützt durch die IAO, die FIFA und UNICEF, führten. In der Folge wurde 1997 ein unabhängiges und mittlerweile selbstverwaltetes Gremium zur Überwachung des Verbots von Kinderarbeit ins Leben gerufen. Die zugrunde liegenden Probleme Armut, Arbeitslosigkeit und fehlende schulische Ausbildung wurden durch eine Kombination aus Bildungs- und Sozialentwicklungsprogrammen bekämpft.

Siehe Sudhaar- Fallstudie in dem Abschnitt Gesellschaftliches Engagement.

Über die Nähzentren

adidas bezieht handgenähte Fußbälle von drei Hauptzulieferern, die die Ballkomponenten herstellen sowie die fertigen Bälle kontrollieren, verpacken und versenden. Das Zusammennähen der Ballteile (Panels) erfolgt in speziellen Nähzentren in der ländlichen Umgebung von Sialkot. adidas bezieht seit 32 Jahren Fußbälle aus dieser Region.

Die Nähzentren beschäftigen zwischen 20 und 450 Mitarbeiter. Die größeren Zentren liegen im Allgemeinen auf dem Werksgelände der Hauptzulieferer oder in ihrer unmittelbaren Nähe. Die Zulieferer betreiben im Normalfall insgesamt 70 Nähzentren, aufgrund des hohen Auftragsvolumens für die FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ erhöhte sich jedoch die Anzahl der Nähbetriebe im Oktober 2005

bis auf 121. Von diesen Nähzentren beschäftigen 18 ausschließlich Frauen.

Leistungskontrolle und -verbesserung

Eine große Herausforderung war für uns 2005 die Wahrung der Integrität und Sicherheit in unserer Beschaffungskette während des erhöhten Produktionsaufkommens für die FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™. Nach Kontrollen durch das SEA-Team 2004 gaben wir eine unabhängige Überprüfung des Überwachungsprogramms in Auftrag. Daraus ergab sich die Notwendigkeit, die Sozialleistungen für die angestellten Näher und Näherinnen zu erhöhen und die Überwachung der Nähzentren während des zu erwartenden erhöhten Produktionsaufkommens zu verstärken.

Die Überprüfung deckte die Schwächen der momentanen Kontrollen wie etwa unzureichende Koordination der Arbeitsabläufe und zu wenige Gegenkontrollen auf. Ein neues Kontrollmodell wurde entwickelt, das die internen Überwachungsmaßnahmen der drei Zulieferbetriebe mit denen des SEA-Teams und unabhängiger Dritter verbindet. Die Kontrollmechanismen zur Überprüfung der Infrastruktur, Sicherheit, Lagerbestände, Anwesenheitszeiten, Lohn- und Gehaltszahlungen sowie Altersnachweise wurden deutlich verbessert.

Es kann festgehalten werden, dass die unabhängige Überprüfung zu häufigeren Inspektionen, pünktlicherer Berichterstattung und zur Aufdeckung und Lösung von Arbeitskonflikten und auftretenden Problemen bei der Abverfolgung von Produkten führte. Nähzentren, welche unsere Standards nicht erreichten, wurden geschlossen.

Fortschritte bei Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Strickwarenfabrik Trikotek Textil, Türkei

Die adidas Gruppe hat 17 Hauptzulieferer in der Türkei. Von Trikotek Textil in Istanbul, einem Unternehmen mit 140 Mitarbeitern, bezieht adidas seit 2003 Fußballschals.

Wie in anderen türkischen Fabriken gab es auch bei Trikotek einige Bereiche, die unseren Standards für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz nicht entsprachen, darunter unzureichende Managementsysteme, das Fehlen eines geeigneten SGU-Konzepts oder -Koordinators, mangelnde Vorsorge für Notfälle, ausbleibende Feuerschutzübungen und unbefriedigende Kenntnisse in der Verwendung von Personenschutzgeräten und im Umgang mit Chemikalien.

Beraten und überwachen

Unsere Überwachungsmaßnahmen beschränken sich nicht nur darauf, auf Verstöße hinzuweisen und ihre Ursachen aufzudecken, sondern erklären anhand der Richtlinien für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz auch geeignete Abhilfemaßnahmen und die Vorteile von Verbesserungen für das Unternehmen. So wurde die Fabrikleitung zum Beispiel nicht nur aufgefordert, Feuerschutzübungen durchzuführen, es wurde ihr auch erklärt, warum solche Übungen notwendig sind und wie man sie effektiv organisiert. Unterstützt vom SEA-Team entwickelte die Betriebsleitung von Trikotek einen detaillierten Maßnahmenplan, der regelmäßig überprüft wurde. Drei Monate nach dem ersten Audit im Jahr 2003 wurde eine zweite Inspektion bei Trikotek durchgeführt, die bereits Verbesserungen im Bereich Sicherheit und Gesundheitsschutz erkennen ließ. Die Inspektion schloss auch die Dokumentation der Abhilfemaßnahmen durch die Fabrik ein. Diese viel versprechenden Ergebnisse bewiesen, dass ein effektives Konzept zum Sicherheits- und Gesundheitsschutz und ein Koordinator mit eindeutig definierten Befugnissen und Aufgaben nachhaltige Verbesserungen in Betrieben herbeiführen können.

Verantwortung übernehmen

Trikotek hat seine Leistungen in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz inzwischen weiter verbessert. Das neue SGU-Konzept und ein kompetenter Koordinator haben dafür gesorgt, dass viele Probleme in diesem Bereich schnell und dauerhaft gelöst werden konnten. Ermutigt durch diese stetigen Fortschritte beantragte Trikotek im Februar 2004 die Zertifizierung nach OHSAS 18001, die es im September 2004 auch erhielt. Das fabrikinterne Audit-Team führt jetzt monatlich eine Selbstkontrolle durch und hat Notfall- und Brandbekämpfungssysteme entwickelt. Außerdem wurden Schulungen durchgeführt, um den Einsatz von Schutzkleidung und Sicherheitsvorrichtungen an Maschinen sowie den Umgang mit Chemikalien zu verbessern.

Eine Überprüfung von Trikotek durch das SEA-Team im Dezember 2004 bestätigte eine bessere Einhaltung der SGU-Bestimmungen am Arbeitsplatz und die Effektivität des Managementsystems. Infolgedessen wurde das SGU-Rating der Fabrik von 3 auf 4 Sterne angehoben.

Abschließend ist zu betonen, dass die Verbesserungen bei Trikotek nicht einfach durch Kontrollen

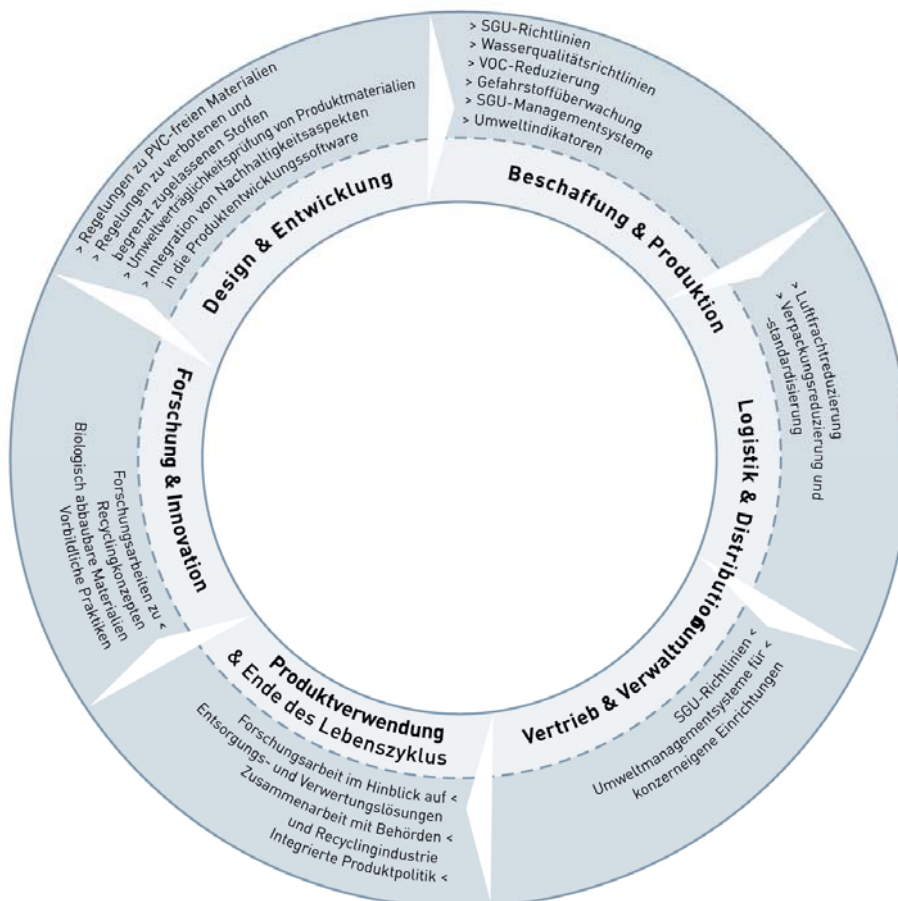
erreicht wurden, sondern durch Folgeaktivitäten zur Mitarbeiterschulung, Entwicklung und Umsetzung von Konzepten und Prozessen, Verifizierung und Berichterstattung. Dieser ganzheitliche Managementansatz in punkto Sicherheit und Gesundheitsschutz wird jetzt durch den OHSAS 18001 Prozess unterstützt.

Trikotek erlangte als erster unserer türkischen Zulieferer die OHSAS 18001 Zertifizierung. Das Beispiel des Unternehmens hat neue Maßstäbe für die lokale Beschaffungskette gesetzt, wo wir jetzt allgemein eine Verbesserung der SGU-Bedingungen feststellen können.

UMWELT

Wir sind dafür verantwortlich, unsere Umwelt zu schützen und sie für künftige Generationen zu bewahren. Mit dem Ausbau der adidas Gruppe zu einem größeren Konzern, sind auch die Umweltauswirkungen gestiegen, so dass auch unsere Verantwortung im Umgang mit der Umwelt weiter gewachsen ist. Unsere Produkte haben in jeder Phase ihres Lebenszyklus Auswirkungen auf die Umwelt – vom Produktdesign bis zur Entsorgung. Unsere Maßnahmen konzentrieren sich vor allem auf die Fertigung unserer Produkte an den Standorten unserer Zulieferer, wo mehr als 95% unserer Produkte hergestellt werden.

Im Umgang mit den Umweltauswirkungen in unseren eigenen Produktionsstätten sowie in unserer Beschaffungskette haben wir einen systembasierten Ansatz gewählt. Innerhalb des Lebenszyklus unserer Produkte gibt es zwei Punkte im Produktdesign- und -entwicklungsprozess, an denen wir die Umweltauswirkungen des Unternehmens entscheidend beeinflussen können. Der erste Punkt ist die Verbesserung der Materialien, die in unsere Produkte einfließen, der zweite ist die Vermeidung von Umweltverschmutzung in den Fabriken.



Umgang mit Umweltauswirkungen

Am besten können wir die Umweltauswirkungen in unseren Zulieferbetrieben beeinflussen, indem wir die Einführung von Umweltmanagementsystemen fördern. Für alle unsere strategischen Zulieferer ist die Implementierung eines solchen Managementsystems bereits verpflichtend. Die Zertifizierung eines solchen Systems verlangt von dem Fabrikmanagement die genaue Planung, Handhabung und Überprüfung der eigenen Umweltleistungen. Dies fördert zum einen die konsequente Auseinandersetzung mit dem Thema und verpflichtet den Zulieferer andererseits zu laufenden Verbesserungen im Betrieb.

Für unsere eigenen Produktionsstandorte und unsere größten Verwaltungsbüros haben wir einheitliche Berichtsstrukturen über den Rohstoffverbrauch festgelegt. Für die Schuhfabriken unserer Zulieferer wurden ähnliche Umweltkennzahlen eingeführt. Diese Initiativen werden es uns erlauben, vorbildliche Umweltpraktiken zu ermitteln und konzernübergreifend mit anderen Geschäftseinheiten zu teilen – sowohl an unseren eigenen Standorten als auch innerhalb unserer Beschaffungskette.

- Produktionsstandorte der adidas Gruppe
- Verwaltungsbüros
- Standorte unserer Zulieferer

Produktionsstandorte der adidas Gruppe

Infolge der Akquisition von Reebok und seiner Marken, unterhält die adidas Gruppe derzeit weltweit 13 eigene Produktionsbetriebe. Die Standorte befinden sich in Deutschland (1), Schweden (1), Finnland (1), USA (4), Kanada (4), China (1) und Japan (1). Die Betriebe stellen Sportbekleidung, Sportschuhe, Golfschläger, Eishockeystöcke, Helme und Schlittschuhe her und verfügen über Veredelungsprozesse von Sportprodukten.

Die Programme zu Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz (SGU) werden von designierten SGU-Beauftragten in den Produktionsstätten koordiniert. Die Standorte in Deutschland und China wurden bereits nach EMAS und ISO 14001 zertifiziert. Unternehmensrichtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz wurden aufgestellt, um die Arbeit der Betriebsleiter und SGU-Beauftragten zu unterstützen.

2007 begannen wir mit der systematischen Erfassung von Umweltkennzahlen jener Produktionsbetriebe, die nach der Akquisition von Reebok Teil der adidas Gruppe wurden. Dies wird uns ermöglichen, umfassend über unsere Umweltleistungen im Frühjahr 2008 zu berichten. Einen Überblick über die Umweltleistungen unserer eigenen Standorte finden Sie in dem Abschnitt Daten und Zahlen.

2006 wurden gegen keinen der konzernerzogenen Standorte Strafverfahren wegen Umweltvergehen eingeleitet. Die folgenden Beispiele zeigen, wie wir mit den Umweltauswirkungen an unseren eigenen Standorten umgehen:

Scheinfeld

Diese Schuhfabrik stellt Premium-Fußballschuhe und maßgefertigte Schuhe her, sie unterhält aber auch ein Lager und eine Abteilung für Flocktransferdruck. Der Standort erhielt 1998 als erster Betrieb in der Sportartikelindustrie die Zertifizierung nach EMAS. 2001 und 2004 fand die erneute Zertifizierung der Produktionsstätte nach dem Model EMAS II statt. Im Jahr 2006 wurde Scheinfeld durch einen Umweltprüfer verifiziert; eine erneute Zertifizierung nach EMAS ist für Mitte 2007 geplant.

adidas-Suzhou

adidas-Suzhou gehört zu unserer chinesischen Tochtergesellschaft und stellt Bekleidung für den internationalen und lokalen Markt her. Die Fabrik ist seit 2002 nach ISO 14001 zertifiziert. Der Produktionsleiter, der Werksleiter, der Büroleiter und der Verwalter sind qualifizierte interne ISO-14001-Prüfer.

Aufgrund der Vergrößerung der Lagerfläche für Rohstoffe um etwa 70% stieg der durchschnittliche monatliche Energieverbrauch zwischen 2004 und 2005 um ca. 16% an. Eine weitere Flächenvergrößerung um 12%, als auch die Installierung von Klimaanlage führten zu einem erneuten Anstieg des Energieverbrauchs um 15% im Jahr 2006. Ein externer Berater überprüfte im Juli 2005 die Abwasserqualität und den Lärmpegel, wobei alle Werte den lokalen Standards entsprachen.

Carlsbad TMAG

Durch die Einführung der so genannten 6S-Methode (Sort, Straighten, Shine, Standardise, Safety, Sustain = Sortieren, Ordnen, Säubern, Standardisieren, Sichern, Erhalten) im Jahr 2005 strukturierte unser Standort in Carlsbad, Kalifornien, die Büro- und

Arbeitsplatzgestaltung neu und verbesserte seine Leistungen im Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsbereich. Die Verpflichtung zu einer kontinuierlichen Verbesserung wurde 2005 und 2006 durch die Risikoanalyse einer europäischen Beratungsfirma untermauert. Empfehlungen zur Optimierung umfassten die regelmäßige Erfassung von Lärmemissionen, die Installation von Belüftungssystemen und verschiedene ergonomische Aspekte der Arbeitsplatzgestaltung.

Verwaltungsbüros

Bei den meisten unserer Beschaffungsbüros, Verkaufsniederlassungen, Lager und Verwaltungsstandorte sind die Umweltauswirkungen geringer als bei den Fertigungsbetrieben. Um die SGU-Aktivitäten kümmern sich die zu diesem Zweck eingesetzten SGU-Beauftragten oder die jeweilige Betriebsleitung. Dennoch wurden zusätzlich zur Einhaltung der jeweiligen landesspezifischen gesetzlichen Vorschriften Unternehmensrichtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz aufgestellt, um die Arbeit der Betriebsleiter und SGU-Beauftragten zu unterstützen. Diese Richtlinien geben Hinweise auf vorbildliche Maßnahmen für die Ergonomie am Arbeitsplatz, den ökologischen Einkauf von Büromaterial und die Einsparung von Ressourcen. So haben wir beispielsweise Mitte 2006 in unserer Konzernzentrale in Deutschland neues Büropapier eingeführt, das chlorfrei recycelte Materialien enthält, aber dennoch so hochwertig aussieht, wie unsere Designabteilungen es sich wünschen. Seit Juni 2006 wurden 14 Millionen Blätter dieses innovativen Papiers für unsere Konzernzentrale in Deutschland bezogen.

Einbau umweltschonender Techniken

Bei der Planung neuer oder der Renovierung vorhandener Gebäude achten wir auf die umweltfreundliche Gestaltung. So wurden z.B. beim Umbau unserer Konzernzentrale in Herzogenaurach aus ehemaligen Kasernen ganz spezielle Maßnahmen ergriffen, wie die Verwendung von recycelten Materialien, die Vermeidung einer energieintensiven Klimaanlage und der Einbau innovativer Heiz- und Kühlsysteme im Mitarbeiterrestaurant STRIPES.

Konzernzentrale der adidas Gruppe in Herzogenaurach, Deutschland – Umweltmaßnahmen

Während des Jahres 2006 wurden eine Reihe neuer Gebäude und Anlagen von unserer Konzernzentrale in Betrieb genommen. Dabei handelt es sich insbesondere um das ‚Adi Dassler Brand Center‘,

den Adi Dassler Sportplatz und die ‚adidas World of Global IT‘. Größere Veranstaltungen, die während der FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ in Deutschland auf der sogenannten ‚World of Sports‘ stattfanden, hatten einen unvermeidbaren Anstieg des Verbrauchs von natürlichen Ressourcen und Energie zur Folge. Weitere Informationen finden Sie in dem Abschnitt Daten und Zahlen.

Hauptstandort von adidas North America in Portland, USA - Umweltmaßnahmen

‚Salmon Safe‘ Zertifizierung – ‚Salmon-Safe‘ ist eine unabhängige gemeinnützige Organisation mit Sitz in Portland, Oregon, die sich für die Bewahrung der Lebensgrundlagen für Wildlachse in bestimmten Einzugsgebieten einsetzt. 2006 hat ‚Salmon-Safe‘ an unserem adidas Standort in Portland eine eingehende Bewertung der Richtlinien und Maßnahmen zur Raumnutzung, die direkt und indirekt die Wasserqualität und den Lebensraum für Fische beeinflussen, vorgenommen. Dabei wurden analytische und praktische Untersuchungen durchgeführt. Beide Verfahren erfolgen auf Grundlage der ‚Corporate & University Campus Assessment Standards‘. Somit kann festgestellt werden, ob vorbildliche Praktiken im Umgang mit dem Ökosystem angewandt werden.

Studie über die Heizungsanlage – Nach Abschluss einer Effizienzstudie über die Heizanlage wurde der Austausch von zwei Heizkesseln beschlossen. Die neuen Hochleistungsanlagen werden zukünftig direkt von dem Energiemanagementsystem kontrolliert.

Verringerung des Brandrisikos/Anbau heimischer Vegetation – Zusammen mit der Stadt Portland beteiligen wir uns an einem vom Bund geförderten Programm, das aus folgenden zwei Komponenten besteht:

1. Verringerung des tief liegenden Unterholzes auf dem bewaldeten Teil unseres Grundstücks, welches ein Gefahrenpotential für mögliche Brände während eines trockenen Sommers darstellt.
2. Entfernung nicht-heimischer Vegetation, die negative Auswirkungen auf die heimischen Bäume und Sträucher hat, die überall wild im pazifischen Nordwesten wachsen.

Hauptstandort von Reebok in Canton, USA - Umweltmaßnahmen

Dieser Standort besteht seit 1999 und wurde einschließlich aller angebundener Vertriebszentren

in den Jahren 2003/2004 einem umwelttechnischen Umstrukturierungsprozess unterzogen. Die systematische Aufrüstung und Verbesserung der Heizungs-, Kühlungs- und Beleuchtungsanlagen führte zu einer jährlichen Ersparnis von etwa 2 Millionen KWh, was einem Wert von \$200,000 pro Jahr entspricht.

Ein Papier-Recycling-Programm wurde ebenso eingeführt wie freiwillige Programme zum Mitarbeiterengagement wie etwa eine Datenbank für Fahrgemeinschaften, die durch spezielle Verkehrs- und Transportveranstaltungen noch ergänzt werden. 2006 wurde ein Shuttle Bus eingerichtet, der die Mitarbeiter zu dem lokalen Verkehrsknotenpunkt bringt bzw. sie abholt.

Standorte unserer Zulieferer

Wir erwarten von unseren wichtigsten Zulieferern die Einführung von Umweltmanagementsystemen. Viele unserer Schuhfabriken in Asien waren diesbezüglich richtungweisend und immer mehr Produktionsbetriebe für Bekleidung, Ausrüstung und Zubehör folgen ihrem Beispiel.

Im Jahr 2006 waren 21 Schuhlieferanten nach ISO 14001 und/oder OHSAS 18000 zertifiziert. Eine Tabelle der Zulieferer mit Zertifizierungen auf den Gebieten Umwelt, Sicherheit und Gesundheit finden Sie in dem Abschnitt Daten und Zahlen.

Verbesserung der Materialien

Wir versuchen, umweltschädliche Materialien und Prozesse bereits in der Designphase zu eliminieren und stattdessen zunehmend nachhaltige Materialien einzusetzen.

Erfahren Sie im Folgenden mehr über die verschiedenen Initiativen, die uns bei der Verbesserung der Materialien helfen.

- Materialauswahl
- Nachhaltig angebaute Baumwolle
- Wiederverwertung von Materialien
- Verzicht auf PVC
- Kontrolle und Überwachung von Gefahrstoffen
- EU-Gesetzgebung REACH
- Integrierte Produktpolitik
- Produktsicherheit

Materialauswahl

Wir verwenden grundsätzlich keine Rohmaterialien von bedrohten oder gefährdeten Tierarten, die auf

der Roten Liste der International Union for Conservation of Nature and Natural Resources (IUCN) stehen. Ebenso ist Leder, das durch nicht artgerechte Behandlung frei lebender oder gezüchteter Tiere gewonnen wird, für die Herstellung unserer Produkte nicht akzeptabel.

Materialien, die an die adidas Gruppe geliefert werden, müssen den lokalen Vorschriften und Gesetzen in Bezug auf Umweltverträglichkeit und Produktsicherheit entsprechen. Deshalb erwarten wir von unseren Zulieferern, dass:

- die Materialien weder bei der Verwendung noch bei der Entsorgung giftig sind
- die Verwendung der Materialien nicht zu giftigen Emissionen beim Fertigungsprozess führt
- Produkte unter bestmöglichen Umweltbedingungen und mit der besten verfügbaren Technologie hergestellt werden.

Nachhaltig angebaute Baumwolle

Wir haben die Verwendung von Baumwolle aus zertifiziert biologischem Anbau weiter untersucht. Biologisch angebaute Baumwolle ist schwieriger zu beschaffen und erweist sich als kostenintensiver. Außerdem ist sie keine befriedigende Lösung für das Hauptproblem beim Baumwollanbau – den extrem hohen Wasserverbrauch.

Im Rahmen eines ganzheitlichen Ansatzes, beteiligen wir uns gemeinsam mit anderen Stakeholdern an einer Initiative unter dem Motto ‚Better Cotton‘, die einen nachhaltigeren Baumwollanbau durch Kompetenzaufbau und Schulung der Baumwollproduzenten fördert. Dies steht in Einklang mit unserem allgemeinen Bemühen um Kompetenzbildung in unserer Beschaffungskette. Gemeinsam mit anderen Markenunternehmen, Nicht-Regierungsorganisationen und Umweltorganisationen haben wir einen mittelfristigen Plan erstellt, dessen Ziel die Entwicklung und Umsetzung besserer Managementprinzipien und -grundsätze für den regulären Baumwollanbau ist.

Die beteiligten Unternehmen zeigen Interesse, ihre eigenen Beschaffungspraktiken zu überprüfen und nach Strukturen zu suchen, von denen alle Mitglieder der Beschaffungskette profitieren, vom Baumwollanbauer und der -spinnerei über den Bekleidungshersteller bis zum Einzelhändler. Das Entdecken dieser Win-Win-Konstellationen und die Anregung weiterer ähnlicher Arrangements ist

entscheidend für das Erreichen des Projektziels, möglichst viele Käufer für dieses Konzept zu gewinnen und so eine kritische Masse zu schaffen, die „bessere Baumwolle“ nachfragt.

Vor Beginn der Testphase und den Schulungen für Baumwollanbauer, gab es 2006 erste Gespräche mit regionalen Organisationen und lokalen landwirtschaftlichen Institutionen in Indien und Pakistan. Der Lenkungsausschuss des Projekts stellte einen hauptberuflichen Projektmanager ein, um dem Vorhaben besonders in der Anfangsphase Nachdruck zu verleihen. Es gab intensive Kontakte zu den verschiedensten Interessengruppen, einschließlich der staatlichen und behördlichen Seite, als auch zu der NGO-Gemeinde.

Wiederverwertung von Materialien

Im Rahmen eines Pilotprojekts in Vietnam wurden alte Gummisohlen recycelt und die gewonnenen Materialien zur Herstellung neuer Schuhe und Sohlen verwendet. Um die Qualitätsanforderungen zu erfüllen, wurden verschiedene Kombinationen aus Alt- und Neumaterial getestet und Rückmeldungen von den Kunden eingeholt. Obwohl keine größeren Qualitätsprobleme auftraten, wurde das Konzept nicht global für alle Gummianwendungen umgesetzt. Der Grund hierfür waren die damit verbundenen signifikanten Einschränkungen bei Farben und Design. Die Idee wird, je nach Schuhmodell, für bestimmte Gummidesigns weiterverfolgt. Neue technische Lösungen, die eine breitere Anwendung ermöglichen, werden regelmäßig von unseren verantwortlichen Abteilungen untersucht.

Verzicht auf PVC

2000 beschlossen wir, bei unseren Produkten soweit wie möglich auf PVC zu verzichten. Inzwischen haben wir für die meisten Anwendungen Alternativen gefunden und eingeführt. Bei nahezu 99% unserer globalen Produktpalette wird kein PVC mehr verwendet. In manchen Ländern sind jedoch keine geeigneten Ersatzmaterialien verfügbar, so dass einige lokal produzierte Sportschuhmodelle vereinzelt noch PVC enthalten.

2005 haben wir uns erneut mit Materialexperten beraten, um die Umweltauswirkungen chlorbasierter Materialien zu erforschen. Solche Materialien kommen in der Branche häufig anstelle von PVC zum Einsatz. Diese Beratungen sind äußerst wichtig, damit wir die Umweltauswirkungen bereits in einem frühen Stadium der Entwicklung

vorhersehen können. Wir haben eine Überprüfung der zur Herstellung von Schuhen verwendeten Materialien eingeleitet, um potenzielle Alternativen zu finden, wo immer dies praktikabel und technisch machbar ist.

Im Jahr 2006 wurde infolge des Integrationsprozesses mit Reebok die Strategie der adidas Gruppe zur Vermeidung von PVC auf alle neuen Geschäftseinheiten ausgeweitet. Schritte zur vollständigen Eliminierung von PVC wurden bereits Ende 2006 in wichtigen Produktkategorien umgesetzt. Für einige wenige Produkte gibt es jedoch aufgrund mangelnder technischer Umsetzungsmöglichkeiten keine geeigneten Ersatzmaterialien. Deshalb haben wir ein mittelfristiges Programm entwickelt, um diese Herausforderung zu bewältigen und unsere Strategie über alle Produktkategorien hinweg konsequent und einheitlich anwenden zu können.

Kontrolle und Überwachung von Gefahrstoffen

Gefahrstoffe sind Substanzen, die erwiesenermaßen oder potenziell schädlich für Mensch oder Umwelt sind. Unsere Unternehmenspolitik verlangt, dass unsere Zulieferer die Verwendung solcher Substanzen vermeiden, um die Umweltverträglichkeit unserer Produkte zu gewährleisten. 2006 haben wir unsere Standards und internen Verfahren zur Kontrolle und Überwachung von Gefahrstoffen gemäß „A-01“-Materialanforderungen überprüft, um sicherzustellen, dass nach der Akquisition von Reebok alle Geschäftseinheiten mit den höchst möglichen Richtlinien arbeiten und diese auch konsistent anwenden. Unsere Grundsätze wurden sowohl durch wissenschaftliche Experten als auch durch Umweltschutzgruppen überprüft.

An die adidas Gruppe gelieferte Materialien müssen weltweit den strengsten lokalen Vorschriften genügen. Wir erwarten von unseren Zulieferern, dass:

- die Materialien weder bei der Verwendung noch bei der Entsorgung giftig sind
- die Verwendung der Materialien nicht zu giftigen Emissionen beim Fertigungsprozess führt
- die Produkte unter den bestmöglichen Bedingungen unter Verwendung der bestmöglichen Technologie hergestellt werden
- die Materialien die Beschaffungsstandards der Einzelhändler, die Kundenerwartungen und die von Verbraucherorganisationen empfohlenen Standards einhalten.

Wir informieren unsere Rohstofflieferanten regelmäßig über neue wissenschaftliche Erkenntnisse und Entwicklungen. Lieferanten müssen nachweisen, dass ihre Materialien unseren Standards entsprechen, indem sie regelmäßig Materialprüfungen unabhängiger Testinstitute vorlegen. Materialien und Produkte werden Stichproben unterzogen.

Lesen Sie dazu unsere „A-01“-Materialanforderungen, die Sie in englischer Sprache in dem Abschnitt Umwelt auf unserer Internetseite finden.

EU-Gesetzgebung REACH

Wir haben die Entwicklung des EU-Gesetzentwurfs über Chemikalien mit der Bezeichnung REACH (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals/Registrierung, Evaluierung und Zulassung von Chemikalien) genauestens verfolgt. Als Unternehmen, das sich um nachhaltige Praktiken und die Erfüllung von Kundenbedürfnissen bemüht, sind wir der Ansicht, dass die REACH-Initiative ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu verbesserter Transparenz bei der Verwendung chemischer Substanzen ist, die zu sichereren Produkten führen wird.

Da die endgültige Struktur und die entsprechenden Ausführungsverordnungen von REACH noch nicht feststehen, ist es schwer vorherzusagen, wie das Gesetz sich auf die internationalen Handelsvereinbarungen, Beschaffungs- und Produktionsbeziehungen, die Unternehmensführung und auf kleine und mittelständische Unternehmen auswirken wird. Um die zukünftigen Auswirkungen von REACH auf unser Unternehmen besser zu verstehen und unsere Ansichten einzubringen, stehen wir in engem Kontakt mit anderen Markenunternehmen, der Foreign Trade Association und Funktionären der EU-Behörden.

Obwohl die REACH-Gesetzgebung in ihrer grundlegenden Struktur 2007 von der Europäischen Kommission gebilligt wurde, stehen wichtige Entscheidungen hinsichtlich der Direktive, der technischen Richtlinien, Umsetzungsverfahren sowie der Liste der Chemikalien noch aus oder müssen noch einmal von der EU-Verwaltung überprüft werden. Wir werden die diesbezüglichen Entwicklungen beobachten, um unsere Abläufe den gesetzlichen Anforderungen anzupassen.

Integrierte Produktpolitik

Bei der integrierten Produktpolitik (IPP) werden zunächst die Umweltauswirkungen in allen Phasen des Produktlebenszyklus ermittelt. Dann werden gemeinsam mit Stakeholdern Lösungen zu ihrer Reduzierung erarbeitet, die sowohl der Umwelt als auch dem Unternehmen zugute kommen. Die IPP-Strategie ergänzt die bestehenden umweltspezifischen Maßnahmen.

adidas erprobte den IPP-Ansatz im Rahmen eines vom Bayerischen Umweltministerium geförderten Pilotprojekts zur Beurteilung der Umweltauswirkungen eines Sportschuhs. Die in Zusammenarbeit mit der Umweltberatung INTECHNICA durchgeführte Initiative deckt alle Phasen des Produktlebenszyklus ab: von der Förderung der natürlichen Rohstoffe bis zur Wiederverwertung bzw. Entsorgung. Unter Mitwirkung von adidas Vertretern aus vielen verschiedenen Funktionsbereichen wurde ein Fußballschuhmodell ausgewählt und alle relevanten Daten über die Umweltauswirkungen dieses Produkts von seinen Anfängen bis zur Entsorgung zusammengetragen.

Ergebnisse

Wir berechneten die gesamten Umweltauswirkungen des Schuhs, stellten fest, welche Phasen seines Lebenszyklus die größten Auswirkungen auf die Umwelt haben, und untersuchten Möglichkeiten zu ihrer Reduzierung. Außerdem konnten wir quantifizieren, welchen Unterschied die Verwendung anderer Materialien, Komponenten oder Fertigungsprozesse in Bezug auf die Gesamtumweltbelastung bewirkte. Damit kann das Berechnungssystem als zusätzliche Entscheidungshilfe bei Materialauswahl, Design und Entwicklung eingesetzt werden.

Entwicklungen im Jahr 2006

Um die Praxisrelevanz des innovativen Evaluierungsinstruments zu testen, wurde ein neues Fußballschuhmodell, das 2006 auf den Markt kam, während seiner Entwicklung 2005 nach IPP-Kriterien beurteilt. Aufgrund erheblicher Unterschiede im Aufbau und bei den speziellen Leistungsaspekten der Schuhe war es nicht möglich, die Daten für dieses neue Produkt und das ursprünglich ausgewählte Modell direkt miteinander zu vergleichen. Wir konnten jedoch einen Rechenprozess entwickeln, der es uns in Zukunft ermöglichen wird, Produkte mit gleicher Konstruktionskomplexität zu vergleichen und

daraus Schlüsse über ihre relativen Umweltauswirkungen zu ziehen.

Basierend auf den Ergebnissen dieser Studien wurden weitere Prototypen von Sportschuhen entwickelt. Diese vereinen die umweltfreundlichsten und zugleich technisch umsetzbaren Lösungen, von der Materialauswahl bis zu Versuchen mit den innovativsten Klebetechniken. Die Prototypen mussten alle Funktions- und Qualitätsanforderungen bei den Tests erfüllen. Dabei stellte sich heraus, dass weitere Verbesserungen notwendig sind, bevor das Konzept in den Handel kommt.

Produktsicherheit

Um die Qualität und die Sicherheit unserer Produkte zu garantieren, werden alle verwendeten Materialien sowie Produktmuster getestet, wobei Standardspezifikationen und -verfahren für die Werkstoff- und Produktprüfung zum Einsatz kommen.

Unsere interne Infrastruktur zum Thema Produktsicherheit wurde weiter ausgebaut, um eine einheitliche Anwendung der materiellen und chemischen Produktsicherheitsstandards über alle Marken der adidas Gruppe hinweg zu gewährleisten. Damit sollte nicht nur eine einheitliche Strategie zur Produktsicherheit eingeführt werden, sondern es sollte auch eine verstärkte Produktüberprüfung sowie eine engere Zusammenarbeit mit den einzelnen Produktteams erreicht werden. 2006 gab es bei Reebok zwei freiwillige Produktrückrufe. Weitere Informationen hierzu finden Sie auf der Reebok Internetseite.

Vermeidung von Umweltverschmutzung

Wir unterstützen unsere Zulieferer mit Richtlinien und Leitfäden und führen Initiativen zur Reduzierung des Einsatzes von Lösungsmitteln, die flüchtige organische Verbindungen (VOC) enthalten, durch. Darüber hinaus sind wir bestrebt, die CO₂-Emissionen beim Transport unserer Produkte zu senken.

- Unterstützung der Zulieferer
- Umweltkennzahlen
- Reduzierung flüchtiger organischer Verbindungen (VOC)
- Abfallmanagementstrategie
- CO₂-Emissionen durch Transporte und Reisen

Unterstützung der Zulieferer

Wir helfen unseren Zulieferern durch Beratung und Unterstützung, die Umweltauswirkungen in ihren Fabriken zu verringern. Im Jahr 2000 haben wir unsere Richtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU) veröffentlicht, gefolgt vom detaillierten Handbuch für vorbildliche Umweltpraktiken im Jahr 2002. Die Darstellung vorbildlicher Maßnahmen motiviert unsere Zulieferer, ihre Leistung zu verbessern und gibt ihnen eine praktische Anleitung, wie sie dies bewerkstelligen können.

2005 haben wir die spezifischen Bedürfnisse unserer Zulieferer untersucht, um ihre Umweltprioritäten zu verstehen, die entsprechend der Komplexität der Produkte und den Produktionsprozessen an den Standorten stark voneinander abweichen. Viele nannten den Energieverbrauch als eine ihrer größten Herausforderungen. Der drastische Anstieg der Ölpreise hat sich auf die Energiekosten ausgewirkt. In China, wo sich die Fabriken mehrerer unserer Zulieferer befinden, kam es infolge der starken Energienachfrage zu Stromausfällen.

Im Jahr 2006 bereiteten wir für unsere Zulieferer eine Reihe von Workshops zum Thema Energieeffizienz vor, die ein Kernelement des Umweltprogramms für die Beschaffungskette sind. Dazu entwickelten wir mit Hilfe der verschiedenen Produktabteilungen und einer Umweltberatungsfirma spezifische Schulungsmaterialien und technische Empfehlungen. Vietnam und Süd-China wurden als erste Veranstaltungsorte ausgewählt.

Unterstützt durch das SEA-Team, führten wir zusammen mit der Umweltberatungsfirma die ersten beiden Workshops im Frühjahr 2007 in diesen beiden Ländern durch. Mehr als 100 unserer wichtigsten Zulieferer aus den verschiedensten Produktbereichen aller Marken der adidas Gruppe nahmen daran teil.

Die Veranstaltungen liefen unter dem Motto „Energieeffizienz – Vorteile für Umwelt und Industrie“ und hoben die wesentlichen wirtschaftlichen Potenziale für Industrie und Unternehmen als auch den konkreten Nutzen für die Umwelt hervor. Detaillierte Schulungen gab es zu verschiedenen Aspekten des Energie-Managements und umfassten eine Reihe von Verbesserungsvorschlägen für Fabrikmanager und ihre Produktionsstandorte. Ein weiteres wichtiges Thema befasste sich mit der Frage, wie Unternehmen wettbewerbsfähig bleiben

und ihre Produktionsleistung sichern können, während sie gleichzeitig ihre Umweltbelastungen und die Auswirkungen auf den Klimawandel einschränken sollen. Befragungen der Teilnehmer und die entsprechenden Rückmeldungen werden uns dabei helfen, unsere zukünftigen Aktivitäten verstärkt auf die Bedürfnisse unserer Zulieferer auszurichten.

Umweltkennzahlen

Es wurde eine Reihe detaillierter Umweltindikatoren entwickelt und vorwiegend in den Schuhfabriken unserer Zulieferer eingeführt, um die Umweltauswirkungen der Schuhproduktion zu messen, zu verfolgen und zu analysieren. Unterschiede in der technischen Komplexität der verschiedenen Produktmodelle führen immer wieder zu Abweichungen bei der Sammlung und Interpretation der Daten.

Die Vollständigkeit und Genauigkeit der Daten ist jedoch inzwischen so weit entwickelt, dass wir den durchschnittlichen Ressourcenverbrauch für ein Paar Sportschuhe von unseren wichtigsten Schuhlieferanten in Asien, die mehr als 95% aller adidas Schuhe herstellen, berechnen können.

Nach Ende des Integrationsprozesses 2006 haben auch die Schuhlieferanten der Marke Reebok damit begonnen, ihren Verbrauch zu erfassen. Die folgenden Daten geben jedoch ausschließlich die Durchschnittswerte von adidas Schuhlieferanten wider, da die Qualität der Daten von Reebok Zulieferern derzeit noch überprüft wird.

Durchschnittliche Umweltauswirkungen pro Schuhpaar

- Der Energieverbrauch beträgt 2,36 kWh/Paar.
- Die Abwassermenge pro Paar beträgt 0,045 m³.
- Die Abfallquote in Prozent des Produkts: 7,81% des Rohleders und 11,22% des synthetischen Obermaterials (diese Zahlen wurden in einem Prozessstadium vor der Zuführung des Altmaterials zum Abfallmanagementprogramm ermittelt).
- Der durchschnittliche VOC-Verbrauch pro Paar beträgt 19,3 g.

Das Indikatorsystem ist inzwischen ein zuverlässiges Hilfsmittel für unsere Schuhzulieferer. Dank der Indikatoren können die Hersteller nicht nur ihren Ressourcenverbrauch ermitteln, sondern auch Einsparungspotenziale und -ziele identifizieren. Wir werden sie auch weiterhin beim Einsatz

dieser Hilfsmittel unterstützen, damit sie die möglichen Einsparungen realisieren können.

Reduzierung flüchtiger organischer Verbindungen (VOC)

Seit 2000 setzen wir uns konsequent dafür ein, die Emissionen von VOCs in Schuhfabriken in Asien zu reduzieren. Unser Ziel ist eine durchschnittliche VOC-Emission von 20 g/Paar Schuhe. VOCs (Volatile Organic Compounds) – flüchtige organische Verbindungen – sind in den Lösungsmitteln enthalten, die bei der Herstellung von Sportschuhen und Sportausrüstung eingesetzt werden. Sie können Atem- und andere gesundheitliche Probleme bei den Beschäftigten auslösen.

Unsere Schuhzulieferer haben den jährlichen Mittelwert von 140 g Lösungsmittel pro Paar im Jahr 2000 auf 19,3 g/Paar im Jahr 2006 reduziert. Dieser Wert erfasst nahezu alle neuen Schuhlieferanten der adidas Gruppe, und spiegelt die positiven Effekte durch die gemeinsame Nutzung von Informationen, Daten und anderen Fragen zu Produktionsprozessen wider, wie etwa zu Klebesystemen auf Wasserbasis.

Wir messen regelmäßig die tatsächliche Belastung am Arbeitsplatz, indem wir die Beschäftigten bitten, während der Arbeit Messgeräte an ihrer Kleidung zu tragen. Die gemessenen VOC-Emissionen liegen weit unter den Grenzwerten. Obwohl laut dieser Ergebnisse derzeit keine Beeinträchtigung für die Gesundheit der Beschäftigten besteht, bemühen wir uns um eine weitere Reduzierung der VOC-Emissionen.

Weitere Zahlen zur VOC-Reduzierung finden Sie in dem Abschnitt Daten und Zahlen.

Abfallmanagementstrategie

Es wurden mehrere umfassende Studien und Untersuchungen durchgeführt, die sich mit potenziellen Strategien zur Abfallvermeidung und zum Recycling von Sportschuhen in Zulieferbetrieben in Asien befassten. Ein externer Berater führte Untersuchungen bei unseren Schuhherstellern in China, Indonesien und Vietnam durch. In Anbetracht der unterschiedlichen Abfallmengen und -quellen sowie der spezifischen lokalen Gegebenheiten zeigten die Ergebnisse die Notwendigkeit folgender Maßnahmen:

- Weitere Verbesserung des Systems zur quantitativen Erfassung der Abfallmengen

- Entwicklung von mehr internen Recycling-systemen
- Berücksichtigung lokaler Bedingungen und Hindernisse bei der Entwicklung neuer Ansätze für das Abfallmanagement.

Empfohlen wurden außerdem die Zusammenführung der Abfallströme mehrerer Fabriken, um größere Mengen zu erhalten, sowie die Schaffung von Organisationen, die alle Dienstleistungen vom Sammeln über das Sortieren bis zum Recyceln der Abfälle bereitstellen.

Das folgende Beispiel verdeutlicht, wie die adidas Gruppe erfolgreich nach Lösungen sucht, um die Verwendung von Abfall für Deponien zu verhindern.

Fallstudie: Weiterverarbeitung von Abfällen in der Zementindustrie in Vietnam

Infolge der schnellen Industrialisierung und des Bevölkerungswachstums produziert Vietnam jedes Jahr mehr als 15 Millionen Tonnen Abfall. Fehlende Kontroll- und Überwachungssysteme, sowie der Mangel an Kapital und entsprechenden Technologien zur Müllentsorgung, erfordern mehr denn je effektive Lösungen für den Umgang mit dem anfallenden Müll.

Eine der gängigsten Methoden des Landes zur Abfallentsorgung ist die Müllverbrennung. Dabei gestaltet sich die tägliche Müllbeseitigung jedoch zunehmend problematisch, da die Verbrennungsanlagen technisch sehr einfach sind und damit den Bedürfnissen nicht mehr gerecht werden. Obwohl die Anlagen hinsichtlich ihrer technischen Standards und Gasemissionen durch staatliche Behörden überprüft werden, fehlt es dem Land an technischen Mitteln, um Dioxine und andere Schadstoffemissionen zu analysieren. Die Müllabfuhr wird nicht ausreichend überwacht und die Methoden in den Abfallsammelanlagen zur Müllentsorgung sind mangelhaft. Dies wiederum stellt eine ernsthafte Belastung für Mensch und Umwelt dar, da Grund- und Oberflächenwasser häufig durch diesen unbehandelten Abfall verunreinigt wird. Folglich ist eine effiziente Abfallwirtschaft eine der größten gesellschaftlichen und ökologischen Herausforderungen. Eine bewährte Alternative und mögliche Lösung auf dem Weg zu einer „Null-Abfall-Gesellschaft“ in Vietnam ist die Technologie der Weiterverarbeitung von Abfällen, mit deren Hilfe Müll als Brennstoff für die Zementherstellung eingesetzt wird.

Im November 2005 hat das SEA-Team alle adidas Schuhlieferanten zu einem Besuch der HOLCIM Weiterverarbeitungsanlage in Rach Gia, einer Region im Süden des Landes, eingeladen, um diese Technologie vorzustellen. Bei diesem Verfahren wird Müll als Rohmaterial für andere industrielle Prozesse verwendet, was einerseits zur Energiegewinnung führt und andererseits den Verbrauch von anderen natürlichen Ressourcen reduziert. Bei dem Prozess zerkleinert der HOLCIM Betrieb die gesammelten Abfälle und setzt sie als Energieträger in speziellen Brennöfen ein. Das Werk verwendet dabei hochtechnologische Anlagen, und der gesamte Arbeitsvorgang erfolgt in einer streng kontrollierten Umgebung. Die Zulieferbetriebe erhalten zuverlässige Informationen über den Verbleib der nicht-verwertbaren Abfälle aus ihrer Schuhherstellung, und die Materialien können nun während des gesamten Produktionszyklus abverfolgt werden.

Der Vorgang, Abfälle nach entsprechender Bearbeitung als Brennstoffe einzusetzen, wird als sehr umweltfreundlich angesehen, da

- es keine Ascherückstände gibt und alle Materialien reaktionsunfähig in dem Backstein eingeschlossen werden
- durch die hohe Verbrennungstemperatur bestimmte Schadstoffe nicht in die Atmosphäre gelangen
- es sich um einen selbstreinigenden Prozess im basischen Milieu handelt
- eine Reihe modernster Filter-, Überwachungs- und Kontrollanlagen vorhanden ist
- es die Abverfolgung aller Abfallprodukte im Gegensatz zu den lokalen Müllabfuhr und Dienstleistern ermöglicht.

2006 wurden 622,3 Tonnen der von den teilnehmenden Fabriken produzierten Abfälle diesem Prozess zugeführt, was mehr als 34% des gesamten Volumens entspricht. Dementsprechend wurde weniger Abfall an die landesüblichen kleineren Müllverbrennungsanlagen geliefert oder auf Deponien gelagert.

Für 2007 ist das Ziel, die Menge des zu verwertenden Abfalls in den Zementanlagen auf 50% zu erhöhen sowie weitere vietnamesische Zulieferbetriebe in das Programm einzuführen. Damit ergibt sich für die adidas Gruppe die großartige Möglichkeit, innerhalb unserer Industrie einen Maßstab hinsichtlich des Abfallmanagements zu setzen und den kontrollierten Umgang mit

Produktionsabfällen durch umweltfreundliche Lösungen weiter zu fördern. Wir werden bei unseren Aktivitäten bezüglich des Systems der Abfallverwertung in der Zementindustrie auch die Teams anderer Marken hinzuziehen, sofern sie in denselben Betrieben produzieren lassen wie wir. Es ist zudem geplant, das Projekt auf vietnamesische Bekleidungs- und Ausrüstungshersteller der adidas Gruppe auszuweiten. Eine Durchführung wird für Ende 2007, Anfang 2008 erwartet.

CO2-Emissionen durch Transporte und Reisen

Der Treibstoffverbrauch für den Transport von Produkten aus den Herstellerländern zu den jeweiligen Vertriebsmärkten verursacht Kohlendioxidemissionen, die wesentlich zur Klimaveränderung beitragen. Unser Grundsatz ist es, die Auswirkungen von Transporten zu minimieren. Die meisten CO₂-Emissionen entstehen beim Flugverkehr. Deshalb konzentrieren sich unsere Anstrengungen auch weiterhin darauf, diese Transportmethode zu vermeiden oder zumindest auf ein Minimum zu beschränken.

Die Kohlendioxidemissionen werden in Gramm Kohlendioxid pro zurückgelegtem Kilometer und transportierter Tonne (g CO₂/km t) gemessen:

- Schiffstransport verursacht 17,5 g CO₂/km t
- Lkw-Transport verursacht 147 g CO₂/km t
- Lufttransport verursacht 903 g CO₂/km t.

2006 wurde der Anteil des Lufttransports am Gesamttransportaufkommen wieder durch ein großes Sportereignis, die FIFA Fußball-Weltmeisterschaft™ in Deutschland beeinflusst. Um kurzfristigen und ungeplanten Kundenwünschen gerecht zu werden, musste ein Teil der Produkte per Luftfracht transportiert werden.

Eine vollständige prozentuale Aufgliederung der Frachtarten, die zur Versendung von adidas Produkten verwendet werden, finden Sie in dem Abschnitt Daten und Zahlen.

Ausgleich für die Umweltauswirkungen des SEA-Teams

Die globale Präsenz unseres Konzerns mit weltweit mehr als 150 Standorten und einer weltweiten Beschaffungskette bedeutet, dass das Flugzeug ein häufig benutztes Transportmittel unserer Mitarbeiter ist. Das SEA-Team hat als internes Projekt all seine Flugreisen im Jahr 2005 erfasst und festgestellt, dass dadurch 342 metrische Tonnen an Kohlendioxidemissionen entstanden

sind. 2006 haben die Reisen des SEA-Teams 421,4 metrische Tonnen an Kohlendioxidemissionen verursacht. Dieser Emissionsanstieg erklärt sich durch die höhere Zahl an SEA-Mitarbeitern, die sich weltweit für die Umsetzung des Sozial- und Umweltprogramms der adidas Gruppe einsetzen.

Zum Ausgleich dieser Umweltauswirkungen haben wir uns zu der Finanzierung eines Projekts verpflichtet, das dem vom World Wide Fund for Nature (WWF) definierten Qualitätsstandard entspricht. Durch dieses Projekt wird der Bau von kleinen lokalen Biogasanlagen in Nepal finanziert. Sie tragen zur Verbesserung der lokalen Infrastruktur und der Lebensbedingungen bei, indem sie bessere Gesundheitsbedingungen für die Menschen schaffen. Gleichzeitig werden auch die lokalen Wälder und die Tier- und Pflanzenwelt geschützt.

Ab 2007 wird die adidas Gruppe regelmäßig die globale Reisetätigkeit ihrer Mitarbeiter erfassen und die entsprechenden Kohlendioxidemissionen messen. Durch neue Ansätze und realistische Zielsetzungen sollen Flugreisen minimiert werden.

Fallstudien

In diesem Abschnitt erfahren Sie, wie wir unsere Umweltgrundsätze in den Fabriken unserer Beschaffungskette angewendet haben. Eine Fallstudie untersucht z.B. die Vorteile, die durch die Einführung eines Umweltmanagementsystems erzielt wurden, in einer anderen geht es um die Bekämpfung der Luftverschmutzung.

- Fortlaufend – Evervan, China: Viel erreichen und andere inspirieren
- 2005 – Einführung eines Umweltmanagementsystems in einer Fußballfabrik in China
- 2005 – Maßnahmen gegen Luftemissionen in der Fußballproduktion, Thailand

Fortlaufend - Evervan, China: Viel erreichen und andere inspirieren

Am Standort Evervan, einem unserer großen Schuhlieferanten in China, wurden im Rahmen der ISO 14001 Zertifizierung, die der Betrieb im Jahr 2003 zum ersten Mal erhielt, und der Anwendung unseres Handbuchs für vorbildliche Umweltmaßnahmen verschiedene Initiativen und Projekte abgeschlossen:

- Bessere Emissions-, Staub- und Lärmkontrolle in den Arbeitsbereichen
- Strengere Regelung des Umgangs mit Chemikalien

- Ersatz von Dieselöl als Hauptenergiequelle in der Kantine
- Einrichtung eines neuen Abfallmanagementsystems
- Ein Energiesparprojekt.

Die Energieeinsparungen betragen bei den Kompressoren 15%, bei den Hochenergieanlagen wie Mixern und Gummimühlen 21%. Ein System zum Recyceln von kondensiertem Dampf spart 814 Tonnen Wasser und 15,1 Tonnen Diesel pro Monat ein, so dass es sich schon nach 30 Tagen amortisiert hatte.

Evervan meldete insgesamt folgende Zahlen:

- Wassereinsparung: 23,8% [ml/Paar/Monat]
- Stromeinsparung: 2,68% [kWh/Paar/Monat]
- Dieseleinsparung: 42,5% [kg/Paar/Monat]
- Gaseinsparung: 47,6% [kg/Paar/Monat]
- Anteil wieder verwerteter Abfallstoffe: 47,6%.

Für 2006 wurden die folgenden Einsparungen gemeldet:

- Wassereinsparung: 53% [ml/Paar/Monat]
- Anteil wieder verwerteter Abfallstoffe: 68,8%.

Apache II, China: Von Evervan lernen

Die Ergebnisse bei Evervan haben andere Zulieferer inspiriert. So setzte zum Beispiel die neue Schuhfabrik Apache II in China die Erkenntnisse von Evervan in ihrem neuen Betrieb um.

Für 2006 meldete Apache II folgende Einsparungen:

- Stromeinsparung: 9618 kWh/Monat
- Dieseleinsparung: 15,15 Tonnen/Monat
- Kohleinsparung: 57,20 Tonnen/Monat
- Wassereinsparung: 1950 Tonnen/Monat
- Anteil wieder verwerteter Abfallstoffe: 45,8%.

2005 - Einführung eines Umweltmanagementsystems in einer Fußballfabrik in China

China produziert nicht nur Sportschuhe und Sportbekleidung in großen Mengen, sondern ist inzwischen auch ein bedeutender Lieferant von Sportausrüstung, vor allem von Fußballen, geworden.

Für das Erreichen der Unternehmensziele ist die effizientere Ressourcennutzung ein kritischer Erfolgsfaktor. Kuan Ho Sporting Goods Co. Ltd., einer unserer wichtigsten Lieferanten für maschinengenähte Fußballen, hat seinen Fertigungsbetrieb im chinesischen Guangdong. Die Fabrik beschäftigt über 6.500 Arbeiter und Verwaltungsangestellte. Zur Effizienzsteigerung hat das Unternehmen unter

unserer Anleitung in das Lean-Programm (schlanke Fertigung) investiert und wesentliche Fortschritte bei Arbeitsplatzbedingungen sowie Sicherheit und Gesundheit gemacht. Nach anfänglichen Schwierigkeiten verpflichtete sich das Management für die effektive Umsetzung des SEA-Programms. Heute ist Kuan Ho einer unserer langfristigen Partner. Die Fabrik verfügt jetzt über ein umfassendes SGU-Managementsystem.

Der Zulieferer stellte sich den spezifischen Umweltherausforderungen, indem er auf eine Zertifizierung nach ISO 14001 und OHSAS 18001 hinarbeitete, die ihm im Januar 2005 auch erteilt wurde. Im Rahmen dieser Bemühungen wurden gezielt verschiedene Maßnahmen ergriffen.

Verbesserungen im Umweltschutz

Mithilfe unseres Leitfadens für vorbildliche Umweltmaßnahmen ist es Kuan Ho von 2004 auf 2005 gelungen, seinen durchschnittlichen Energieverbrauch für einzelne Produktionseinheiten um fast 20% zu reduzieren (von 1,70 kWh/Einheit auf 1,36 kWh/Einheit). Dank dieser Einsparungen benötigte die Fabrik im Durchschnitt 53% weniger Dieselkraftstoff.

Das Chemikalienlager wurde vollständig umgebaut. Böden mit Auffangbecken, ein verbessertes Belüftungs- und Abzugssystem sowie ein effektiverer Umgang mit Chemikalien im Produktionsbereich trugen zu einer Minimierung der Emissionen bei. Ein neues Reinigungssystem unter Einsatz von Oberflächenionisierung anstelle von Lösungsmitteln senkte die VOC-Emissionen (VOC = flüchtige organische Verbindungen) um ca. 80 kg pro Tag.

Zusätzlich zur Reduzierung der Umweltauswirkungen der Fabrik bewirkten diese Maßnahmen auch einen Rückgang der Ausschussquote um 5%.

Schulung und Gesundheitskontrolle

Im Berichtsjahr wurden umfassende SGU-Schulungen durchgeführt, an denen 4.932 Beschäftigte teilnahmen. Eine spezielle Gesundheitskontrolle, bei der 746 Arbeitnehmer von einem externen medizinischen Dienstleister untersucht wurden, fand im April 2005 statt. Durch die Einführung des SGU-Systems ging die Zahl der Arbeitsunfälle von 95 im Jahr 2004 auf 50 im Jahr 2005 zurück.

2005 - Maßnahmen gegen Luftemissionen in der Fußballproduktion, Thailand

Thailand besitzt zwar eindeutige Gesetze für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Arbeitnehmerrechte, hat jedoch Mühe, diese in allen Industriebranchen gleichermaßen umzusetzen. Die Regulierungsbehörden konzentrieren sich bei der Wahrnehmung ihrer Überwachungsaufgaben vorwiegend auf die Schwerindustrie. Da sich viele Leichtindustriebetriebe wie Textil- und Bekleidungshersteller in von der Schwerindustrie dominierten Zonen befinden, haben sie für die örtlichen Inspektoren eine relativ geringe Priorität.

Über die Fabrik

Molten Thailand Ltd ist seit vier Jahren ein wichtiger Ballzulieferer von adidas. Molten und adidas haben Technologien für neuartige Bälle entwickelt, darunter den Roteiro Ball für die Fußball-Europameisterschaft 2004 (UEFA EURO 2004™). Molten wurde von adidas als Hauptlieferant für den Spielball bei der FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ ausgewählt.

Bei Molten produzieren 960 Beschäftigte in zwei Fabrikgebäuden Markenbälle und markenfreie Spielbälle. Die adidas Markenbälle werden in einer Fabrik mit modernen Sicherheitseinrichtungen produziert. Im anderen, älteren Fabrikgebäude, in dem markenfreie Spielbälle hergestellt werden, gab es Verstöße gegen unsere Standards, die die Gesundheit der Belegschaft gefährdeten. Für uns war es ohne Bedeutung, dass es sich hierbei nicht um das Gebäude handelte, in dem unsere Produkte hergestellt werden. Uns ging es darum, dass unsere Standards in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit auf dem ganzen Fabrikgelände eingehalten werden.

Zusammenarbeit zur Lösung von Problemen

2004 arbeiteten unser SEA-Team und die örtliche Beraterfirma SERV Consulting mit der Geschäftsführung von Molten zusammen, um kritische Probleme bei Ventilation und Chemikaliensicherheit anzugehen. Mit unserem strategischen Überwachungskonzept zur Identifizierung der Grundursachen zeigte das SEA-Team Mängel in der technischen Kontrolle und im Bewusstsein der Arbeiter auf. Daraufhin wurde SERV beauftragt, das Personalmanagementsystem des Unternehmens zu überprüfen und den Schulungsbedarf der Beschäftigten zu ermitteln.

Unsere Standards zielen darauf ab, die Verwendung gesundheitsschädlicher Substanzen zu vermeiden

oder zumindest weitestgehend einzuschränken. Infolgedessen erließen wir ein Verbot für Toluol, einen wichtigen Bestandteil der Klebstoffe zum Verbinden von Spielballpanels. Für Molten bedeutete dies, dass sie die gleiche Qualität mit einem geringeren Einsatz gesundheitsgefährdender Chemikalien erreichen mussten.

Im Juli 2004 verpflichtete sich die Geschäftsleitung von Molten, Toluol aus dem Produktionsprozess vollständig zu eliminieren, und führte weniger schädliche Lösungsmittel ein. Kontrollen durch das SEA-Team ließen ebenso stetige Bemühungen um eine Verbesserung der Ventilationsanlagen erkennen. Außerdem beauftragte die Fabrik einen lokalen Berater für Chemikaliensicherheit und beschloss die Beantragung einer Zertifizierung nach ISO 14001. 2005 führten wir Schulungen für die Geschäftsführung und das Aufsichtspersonal von Molten durch und das Sicherheitsteam des Unternehmens wurde in Methoden zur Luftmessung an den Arbeitsplätzen geschult. Im September 2005 hatte Molten Toluol vollständig aus dem Herstellungsprozess eliminiert und erhielt für sein aufgebautes Umweltmanagementsystem die Zertifizierung nach ISO 14001.

Verbesserungen wurden positiv aufgenommen

Gewiss bedarf es auch weiterhin gemeinsamer Anstrengungen, um Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Molten weiter zu verbessern. Die Initiative der letzten zwei Jahre war jedoch eindeutig ein Erfolg.

„In der Vergangenheit hatte ich das Gefühl, dass das Fabrikgebäude für die adidas Produktion sicherer war als das, in dem ich arbeite, weil wir ein unzulängliches Ventilationssystem hatten. Jetzt hat sich die Arbeitsumgebung in meinem Fabrikgebäude gebessert. Der Chemikalienverbrauch wurde auf eine bestimmte Menge pro Tag beschränkt, was ebenfalls zu einer besseren Luftqualität beiträgt.“ Kommentar eines Arbeiters

Zur FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ äußerte sich ein anderer Arbeiter wie folgt: *„Ich bin sehr stolz darauf, dass wir in unserem Land Artikel für die Weltmeisterschaft produzieren. Der WM-Spielball ist schwieriger herzustellen als der Roteiro Ball, aber für mich ist es eine Herausforderung. Es macht mich stolz, ihn im Fernsehen und in den Zeitungen zu sehen, und ich erzähle allen, dass ich mit meiner Arbeit zu diesem besonderen Ball beigetragen habe.“*

MITARBEITER

Unsere Mitarbeiter sind unser entscheidender Erfolgsfaktor. Wenn wir unser Ziel erreichen wollen, weltweit führend in der Sportartikelindustrie zu werden, sind wir dazu auf die Talente, den Enthusiasmus und den engagierten Einsatz unserer Mitarbeiter angewiesen.

Entsprechend definieren wir auch unsere Personalfunktionen und -ziele sowie unser Personalprogramm. Die Kommunikation zwischen Belegschaft und Management stellen wir sicher, indem wir die Mitarbeiter in die Entscheidungsprozesse einbeziehen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich an den internen Mitarbeiter-Verhaltenskodex zu halten und wir als Arbeitgeber sind moralisch verpflichtet, ihre Sicherheit und Gesundheit zu gewährleisten. Dazu gehört auch die Entwicklung einer HIV/AIDS-Strategie. Die Vergütung unserer Beschäftigten muss fair sein und unserer sowie ihrer Leistung entsprechen.

Wir bemühen uns gezielt um die Weiterentwicklung und Bindung unserer Mitarbeiter, und darum, ein Klima zu schaffen, das unsere Mitarbeiter vielfältig positiv bewertet, weltweite Mobilität fördert und unseren Mitarbeitern hilft, Beruf und Privatleben harmonisch miteinander zu verbinden („Work-Life-Balance“). Wir bieten unseren Mitarbeitern auch die Möglichkeit, an einer Vielzahl von internen Sportangeboten teilzunehmen.

Personalfunktionen und -ziele

Personalmanagement ist eine der Kernfunktionen im Rahmen der globalen Organisation unseres Konzerns. Zuständig für diesen Bereich ist die Abteilung Global Human Resources (HR), deren Leiter direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Global HR hat folgende wichtige Aufgaben im Konzern:

- Personalmanagement und Unterstützung der Schlüsselfunktionen – Global Operations, Global Marketing, Corporate Services, Regionen und Marken
- Global Services, einschließlich Vergütungs- und Mobilitätsmanagement
- Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung
- Interne Sportprogramme und Initiativen zur Harmonisierung von Beruf und Privatleben („Work-Life-Balance“) in Deutschland
- Gemeinnütziges Programm in Deutschland
- Abteilungsübergreifende Themen, z.B. HR-Informationssysteme, Kommunikation, Personalmarketing.

Global HR konzentriert sich auf folgende Ziele:

- Schaffung einer Arbeitsumgebung, die Teamgeist, Leidenschaft, Engagement und Leistung fördert
- Vermittlung einer Leistungskultur, die auf starken Führungsqualitäten basiert und zu Spitzenleistungen anregt
- Entwicklung der adidas Gruppe zum bevorzugten Arbeitgeber.

Personalprogramme

Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind mit ihrer Kompetenz und ihrem Einsatz Erfolgsgaranten unseres Unternehmens. Mit über 27.000 Mitarbeitern an mehr als 150 Standorten in über 50 Ländern stehen wir vor der Herausforderung, Personalstrategien zu entwickeln, die global umgesetzt werden können. Der erste Schritt besteht darin, die gemeinsamen Aufgaben zu definieren, die sich uns in diesem Bereich stellen – wo immer wir tätig sind:

- Talentmanagement – Rekrutierung und Bindung qualifizierter Mitarbeiter sowie ihre

- Entwicklung und Karriereplanung, die auf den spezifischen Bedarf unseres Konzerns abgestimmt sind
- Mitarbeiterorientierter Führungsstil – gezielte Ausrichtung von Management und Mitarbeitern auf gemeinsame Ziele durch bessere Kommunikation und effektivere Systeme für Mitarbeiter-Feedback
 - Leistungsmanagement – Förderung einer ergebnisorientierten Managementkultur, die Feedback in alle Hierarchierichtungen unterstützt, um eine laufende Weiterentwicklung und Verbesserung zu erreichen
 - Motivation – Bereitstellung von Bonus- und Anreizprogrammen sowie Schaffung einer Arbeitsumgebung, die Wohlbefinden, Einsatz und Leistung der Mitarbeiter fördert
 - Kommunikation – transparentere, effektivere Kommunikation auf allen Konzernebenen und an allen Standorten.

Um diesen Aufgaben gerecht zu werden, konzentriert sich unser Programm auf fünf Kernprozesse des Personalmanagements: Mitarbeiter werben, rekrutieren, entwickeln, belohnen und binden.

Einbeziehung der Mitarbeiter

Beteiligung und Mitbestimmung unserer Mitarbeiter spielen eine wichtige Rolle im Rahmen der Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Beziehungen in der adidas Gruppe. Die Gruppe hat bei adidas in Deutschland und in anderen europäischen Tochtergesellschaften Betriebsräte eingerichtet. Die Mitglieder der Betriebsräte werden von der Belegschaft gewählt.

Derzeit gehören auch drei Betriebsratsvertreter dem Aufsichtsrat an. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung der adidas Gruppe. Ihm obliegt ferner die Bestellung und Abberufung von Mitgliedern des Vorstands.

Der Standort entscheidet über die Art der Mitarbeiterbeteiligung:

- Betriebsrat der Konzernzentrale
- Europäischer Betriebsrat
- Mitarbeiterbeteiligung außerhalb Europas

Betriebsrat der Konzernzentrale

2006 konzentrierte sich der Betriebsrat der Konzernzentrale schwerpunktmäßig auf die folgenden Projekte:

- Einstufung von Tätigkeiten und Leistungs-/Vergütungssystem (Performance Evaluation and Planning, PEP)
- Harmonisierung von Beruf und Privatleben („Work-Life-Balance“), Prüfung der Familienfreundlichkeit (Family Audit)
- Jährlicher Leistungsbonus für anspruchsberechtigte Mitarbeiter
- Interne Vereinbarungen zur Nutzung von Internet, Handy/Telefon und E-Mail bei der Wiedereingliederung von Mitarbeitern, die aus der Elternzeit zurückkehren oder auf Abruf tätig sind.

Europäischer Betriebsrat

Der europäische Betriebsrat (EBR) besteht zurzeit aus neun Delegierten aus sechs europäischen Ländern. Die positive Zusammenarbeit zwischen dem europäischen Betriebsrat, dem Betriebsrat der Konzernzentrale und dem SEA-Team setzte sich im Jahr 2006 fort. Die Mitglieder des Betriebsrats der Konzernzentrale und des europäischen Betriebsrats sowie Vertreter der Gewerkschaften werden regelmäßig über die Fortschritte des Programms zur Standardeinhaltung informiert.

Mitarbeiterbeteiligung außerhalb Europas

Während Mitarbeiter der adidas Gruppe in Herzogenaurach und Portland Zugang zur Geschäftsführung in unterschiedlichster Form haben, ist die Realisierung effektiver Kommunikationskanäle bei Beschaffungsbüros (Liaison Office, LO) und konzerneigenen Fabriken in allen Regionen eine ständige Herausforderung.

Unser Internet-basiertes Forum „Ask the Management“ („Fragen Sie das Management“) gibt Mitarbeitern in allen Regionen die Möglichkeit, der Geschäftsführung Fragen zu stellen und ihre Anliegen vorzubringen. Wir sind dabei, direktere Kommunikationskanäle zwischen Management und Mitarbeitern in unseren Beschaffungsbüros in ganz Asien einzurichten, wobei wir uns an dem Modell, welches in unserem Beschaffungsbüro in Guangzhou/China eingerichtet wurde, orientieren. Dieses hatten wir in unserem Sozial- und Umweltbericht 2003 bereits beschrieben. Der Management-Mitarbeiter-Ausschuss in Guangzhou besteht jetzt das fünfte Jahr und umfasst inzwischen neben den ursprünglichen Repräsentanten des Beschaffungsbereichs Sportschuhe auch Vertreter der Bereiche Sportbekleidung, -ausrüstung und -zubehör.

Seit seiner Gründung wurde von diesem Ausschuss eine Reihe von Themen diskutiert, darunter:

- Organisation der Beförderung von unseren Mitarbeitern zu unseren Büros
- Krankenversicherung für Mitarbeiter, die in verschiedenen Städten beschäftigt sind
- Verbesserung der Darlehen für Wohnungskäufe und Beiträge zur Rentenversicherung
- Einführung flexibler Arbeitszeiten im Liaison Office (LO)
- Organisation von Veranstaltungen wie Betriebsausflügen.

Der Ausschuss wird derzeit neu strukturiert, so dass auch Reebok Mitarbeiter vertreten sind.

Interner Verhaltenskodex für Mitarbeiter

Die adidas Gruppe besitzt einen konzernweiten Verhaltenskodex für ihre eigenen Mitarbeiter, der die allgemeinen Verhaltensregeln unterstützt. Dieser orientiert sich an den Grundwerten unseres Konzerns und soll unseren Beschäftigten im Rahmen des täglichen Betriebsablaufs als Maßstab für angemessenes und sozialbewusstes Verhalten dienen. 2005 wurde der Kodex einer weiteren detaillierten Überprüfung unterzogen, und 2006 wurde eine überarbeitete Version herausgegeben. Der Kodex ist Bestandteil eines weltweiten Programms zur Einhaltung der Standards (Compliance Programme) und soll unter Einbeziehung des Betriebsrats von sogenannten „Compliance Managern“ weltweit umgesetzt werden.

Der Kodex behandelt so wichtige Themen wie:

- Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten
- Umgang mit Informationen
- Reklamationen
- Spezielle Regeln für den Umgang mit finanziellen Angelegenheiten.

Gesundheit und Sicherheit

Jeder hat ein Recht darauf, in einer sicheren Umgebung zu arbeiten. Die Einhaltung dieser Maxime bedeutet für uns als global operierender Konzern, dass wir eine Vielfalt von gesetzlichen Vorschriften und kulturellen Vorgaben beachten müssen. Praktiken und Verfahren sind natürlich von

Ort zu Ort verschieden, die grundlegenden Anforderungen sind jedoch überall die gleichen.

Diese wichtigsten Anforderungen werden ausführlich in den Richtlinien für Sicherheit, Gesundheit und Umweltbedingungen am Arbeitsplatz für konzernneigene Einrichtungen beschrieben. Diese Richtlinien unterstützen insbesondere die Unternehmensleitung vorwiegend administrativer Standorte bei der effektiven Handhabung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. An größeren Verwaltungsstandorten der adidas Gruppe und den wenigen konzerneigenen Produktionsstätten wurden umfassende, von der zuständigen Betriebsleitung koordinierte Systeme für SGU- und Risikomanagement eingerichtet. Die Aktivitäten der adidas Gruppe konzentrieren sich dabei insbesondere auf die Themen Reisesicherheit, Arbeitssicherheit und -gesundheit sowie auf Vorsorgemaßnahmen im Zusammenhang mit übertragbaren Krankheiten wie die Vogelgrippe und SARS.

HIV/AIDS-Strategie

Basierend auf Empfehlungen und Leitlinien der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) sowie umfassenden Tests durch Mitarbeiter des adidas Liaison Office in Thailand, hat die adidas Gruppe 2006 konzernweite Richtlinien zu HIV/AIDS eingeführt. Die Richtlinien enthalten allgemeine Informationen zu HIV/AIDS, einen Leitfaden für Mitarbeiter sowie Leitlinien für Angestellte der Personalabteilungen zur Betreuung und Unterstützung von HIV/AIDS-Infizierten am Arbeitsplatz.

Die Richtlinien wurden vom Betriebsarzt der adidas Gruppe überarbeitet, der eine Verbesserung der Datenschutz- und Vertraulichkeitsmaßnahmen in den Berichterstattungsmechanismen empfahl.

Mitarbeitervergütung

Unser globales Vergütungsmanagementsystem (Global Salary Management System, GSMS) legt das Einkommen unserer Mitarbeiter auf klare, messbare und leicht verständliche Weise fest. Manager und Personalabteilung können damit die aktuelle Position eines Mitarbeiters im Gehaltsgefüge basierend auf dem aktuellen und dem Sollgehalt einstufen.

Die adidas Gruppe bietet außerdem verschiedene attraktive variable Vergütungssysteme an:

- „Pay for Performance“ Bonussystem – Mehr als 20% der Mitarbeiter beziehen diese variable Gehaltskomponente; im Schnitt sind dabei rund 20% ihrer Vergütung an die persönliche Leistung und die Konzernentwicklung gekoppelt.
- Langfristige Bonuspläne (Long-Term Incentive Programmes, LTIP) – Dazu zählen marken- oder geschäftsspezifische Dreijahrespläne für Führungskräfte, die auf der Erfüllung von finanziellen und individuellen Mitarbeiterjahreszielen beruhen.
- Aktienoptionsplan für Führungskräfte (MSOP) – Bezugsberechtigte des Aktienoptionsplans (Mitglieder des Vorstands und weitere Führungskräfte) können die seit 1999 in fünf Tranchen an sie ausgegebenen Aktienoptionen ausüben, sofern mindestens eines von zwei Leistungskriterien erfüllt ist.
- Weitere Leistungen sind unsere 401-K Pensionspläne in den USA und das Altersvorsorgeprogramm PP 2000 für unsere Mitarbeiter in Deutschland, an dem 2006 1.154 Mitarbeiter teilnahmen, was einem Anstieg von 7% im Vergleich zum Vorjahr entspricht.

Personalentwicklung

Unser Ziel ist die Rekrutierung und Bindung der besten Mitarbeiter durch die Entwicklung entsprechender Karrieremöglichkeiten auf Konzernebene. Dabei konzentrieren wir uns auf folgende drei Säulen:

- Schaffung einer positiven Arbeitsumgebung
- Vermittlung einer Leistungskultur
- Entwicklung der adidas Gruppe zum bevorzugten Arbeitgeber.

„Go for Gold“

Genau wie Sportler brauchen auch unsere Mitarbeiter ein Trainingsprogramm und einen Trainer, um ihr Potenzial zu optimieren, persönliche Herausforderungen zu meistern, ihre Technik zu verbessern und ihre Ziele zu erreichen. Wir stützen unsere Anstrengungen auf die drei treibenden Erfolgsfaktoren „Erstklassige Führung“, „Leistungsmanagement“ und „Talentmanagement“.

Erstklassige Führung

Gute Führung bei dem, was wir tun, und in der Art, wie wir es tun, ist der Schlüssel zu unserem Erfolg. Unsere Führungskräfte und Manager setzen sich mit Nachdruck für erstklassige Führung ein und leben eine Kultur der Leistung vor. Sie sind die

wichtigsten Triebkräfte und Förderer des Leistungs- und Talentmanagements im Unternehmen.

Leistungsmanagement

Leistungsmanagement ist die Plattform unseres Erfolgs. Instrumente zur Mitarbeiterbeurteilung wie das PEP („Performance Evaluation and Planning“ /Leistungsbewertung und Planung) messen die aktuelle Leistung der Mitarbeiter ausgehend von den Stellen- und Kompetenzenanforderungen. Die ermittelten Leistungen der Mitarbeiter dienen als Anhaltspunkt für die Entwicklung von Grundgehalt und variabler Vergütung im Sinne der von uns angestrebten leistungsbezogenen Entlohnung. PEP umfasst außerdem die Festlegung individueller Geschäftsziele und die Planung von Schulungs- und Entwicklungsmaßnahmen. Zur Verbesserung der individuellen Leistung und der Teamleistung bieten wir gezielte und bedarfsgerechte Unterstützung an, wie etwa die Vermittlung von Grundkenntnissen in Teamentwicklung oder Business Coaching. Das alles dient einem einzigen Ziel: Unsere Mitarbeiter so zu schulen und weiterzuentwickeln, dass sie „Fit for Today“ (Fit für Heute) sind.

Talentmanagement

Mit speziell entwickelten Instrumenten und Prozessen erkennen wir auf allen Unternehmensebenen Mitarbeiter, die das Potenzial haben, Führungsaufgaben im Unternehmen zu übernehmen – unsere Talente. Damit sie auf neue und komplexere Rollen in der Zukunft vorbereitet sind, nehmen sie an gezielten Entwicklungsprogrammen teil, die folgende Elemente umfassen:

- Innovative und aktuelle Beiträge zum Thema Mitarbeiterführung
- Individuelle Vorbereitung auf neue Kompetenzanforderungen
- Förderung der globalen Vernetzung
- Wissenstransfer in das gegenwärtige und das zukünftige Unternehmen.

Das aktive Management der internen Nachfolge ist entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens.

Mitarbeitervielfalt

Die Belegschaft der adidas Gruppe hat sich über die Jahre so entwickelt, dass sie heute die zunehmende Vielfalt unserer Gesellschaft, unserer unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche und unseres weltweiten Marktes widerspiegelt. Wir werden uns weiterhin

für das Verständnis, die Wertschätzung und die Einbeziehung dieser Vielfalt in die Unternehmenskultur der adidas Gruppe einsetzen.

Wir sind davon überzeugt, dass die Vielfalt unserer Mitarbeiter uns dabei hilft, einen Wettbewerbsvorteil aufrecht zu erhalten, die Motivation zu fördern und den Erfolg und die Stabilität der Organisation zu sichern. Vielfalt anzunehmen bedeutet für uns:

- **Anerkennung** des Reichtums an Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen den Mitarbeitern; des persönlichen Werts jedes einzelnen Mitarbeiters; der Tatsache, dass unsere Produkte und unser Beitrag für den Sport und die darin im Wettkampf streitenden Athleten durch diese vielfältigen und unterschiedlichen Perspektiven bereichert werden.
- **Streben** nach Respekt und Wertschätzung füreinander; nach weiterer Vergrößerung der Vielfalt in der adidas Gruppe und nach einem Geist der Offenheit und Partnerschaft unter unseren Mitarbeitern und in unserem gesellschaftlichen Umfeld.
- **Aktives Handeln** zur Schaffung einer Umgebung, die Vielfalt begrüßt, respektiert und annimmt; zur Nutzung des Werts einer vielfältigen Belegschaft und zur Erzielung von Spitzenleistungen durch unsere Produkte und unsere Mitarbeiter.

Globale Mobilität

Globale Präsenz und weltweiter Erfolg setzen die Bereitschaft der Mitarbeiter voraus, mobil zu sein und überall in der Welt zu arbeiten. Unser Programm für Mitarbeiter, die interessiert sind im Ausland zu arbeiten, deckt Standorte der adidas Gruppe in aller Welt ab. Die häufigsten Arbeitsplatzwechsel erfolgen zwischen Deutschland, den USA, China, Hongkong und den Niederlanden. Die adidas Gruppe bietet leitenden Mitarbeitern und ihren Familien vor Auslandseinsätzen Schulungen und kulturelle Vorbereitung an, damit sie sich in ihre neue Lebens- und Arbeitsumgebung einfinden können. Kurz dargestellt:

- In der Konzernzentrale der adidas Gruppe sind mehr als 500 internationale Mitarbeiter aus nahezu 50 Ländern beschäftigt.
- Jährlich beginnen zwischen 100 und 150 Auslandseinsätze an verschiedenen Standorten.
- Ungefähr 450 Mitarbeiter sind derzeit im Ausland beschäftigt.

Harmonisierung von Beruf und Privatleben („Work-Life-Balance“)

Die Beschäftigung in der adidas Gruppe soll für alle Mitarbeiter eine bessere Lebensqualität bedeuten. Deshalb bemühen wir uns gezielt um eine Personalpolitik zur Harmonisierung von Beruf und Privatleben („Work-Life-Balance“). Wir versuchen, die geschäftlichen Interessen der adidas Gruppe mit den privaten und familiären Bedürfnissen unserer Mitarbeiter in Einklang zu bringen – zu ihrem und unserem Vorteil. Unser Programm umfasst familienorientierte Dienstleistungen, flexible Arbeitszeiten und Arbeitsplatzwahl sowie Mitarbeiterentwicklung und Führungskompetenzen im Bereich „Work-Life-Balance“.

Ein erstes Audit unseres Konzerns durch die gemeinnützige Hertie-Stiftung, die drittgrößte Privatstiftung Deutschlands, zeigte weitere Optimierungspotenziale für eine familiengerechtere Personalpolitik auf. 2004 wurden wir erneut überprüft und offiziell als „familienfreundlicher Arbeitgeber“ zertifiziert.

Interne Sportprogramme

Wir bieten unseren Mitarbeitern an unseren Hauptstandorten ein breites Spektrum von sportlichen Aktivitäten an, darunter Mannschaftssportarten wie Fußball und Basketball, Fun- und Fitnesskurse wie Fechten und Tae Boe und Gesundheits- und Wellnesskurse wie Yoga, Rückenschulung und Schwimmen.

In unserer Konzernzentrale in Herzogenaurach in Deutschland organisiert unsere Abteilung für interne Sportangebote außerdem verschiedene Sportveranstaltungen in Sportarten wie Mountainbiking, Reiten, Kajak fahren, Skilaufen, Skitouren und Biathlon. Darüber hinaus stehen Sonderveranstaltungen wie einwöchige Sportcamps für die Kinder der Mitarbeiter, transalpine Mountainbike-Touren und das jährliche Berlin-Marathon-Wochenende auf dem Programm (mit entsprechendem Trainingsprogramm vor der Veranstaltung).

In unseren Zentralen in Herzogenaurach und Portland steht den Mitarbeitern ein firmeneigenes Fitnesszentrum zur Verfügung.

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT („COMMUNITY AFFAIRS“)

Im Umgang mit unserem gesellschaftlichen Engagement hat die adidas Gruppe einen weitgehend dezentralen und auf die einzelnen Marken ausgerichteten Ansatz gewählt, da wir uns darüber im Klaren sind, dass die Menschen vor Ort in unseren Tochtergesellschaften und den einzelnen Konzernbereichen die Bedürfnisse und kulturellen Eigenheiten ihres gesellschaftlichen Umfelds am besten kennen. Auf Konzernebene unterstützen wir die Gemeinden unserer Zulieferer und fördern Organisationen, deren Ziel die Entwicklung nachhaltiger Praktiken innerhalb der Industrie ist.

Die Initiativen sind der Form nach sehr unterschiedlich, doch inhaltlich sind sie auf ein zentrales Thema ausgerichtet: die Unterstützung von Kindern und Jugendlichen im Rahmen sportlicher Aktivitäten. Unser gesellschaftliches Engagement steht auf drei sich ergänzenden Pfeilern: Engagement in den Gemeinden, Mitarbeiterengagement und das Spendenwesen des Unternehmens, für die wir in den entsprechenden Kapiteln Beispiele anführen. Einige Initiativen sind in dem Abschnitt Fallstudien detaillierter beschrieben.

Umgang mit unserem gesellschaftlichen Engagement

Wir möchten, dass unser gesellschaftliches Engagement so innovativ ist wie unsere Anstrengungen zur Verbesserung der Bedingungen am Arbeitsplatz. Um dies zu erreichen, haben wir zunächst die internen Zuständigkeiten geklärt:

- Die internen Aktivitäten der Gruppe werden von einem Netzwerk von Mitarbeitern aus dem gesamten Unternehmen organisiert. Dieses Netzwerk wird von der Konzernfunktion Gesellschaftliches Engagement („Community Affairs“) koordiniert, die vollständig in die Sozial- und Umweltaffairs integriert wurde.
- Externe Aktivitäten in der Beschaffungskette werden direkt vom Team für Sozial- und Umweltangelegenheiten (SEA-Team) gesteuert.

Aktivitäten des Konzerns

Entwicklungen

Im Jahr 2004 wurde die Konzernfunktion Gesellschaftliches Engagement („Community Affairs“) als Teil der Sozial- und Umweltaffairs eingerichtet, um für gemeinnützige Tätigkeiten des Unternehmens eine konzernweite Richtung und Strategie zu entwickeln. Seit 2005 arbeiten wir mit

einem Netzwerk von Mitarbeitern aus adidas Konzernbereichen weltweit, die soziale Verbesserungen in ihrem lokalen Umfeld vorantreiben.

„Community Affairs“ nimmt diesbezüglich insbesondere bei größeren Projekten eine unterstützende Rolle ein. Als besondere Herausforderung unseres dezentralen und auf die einzelnen Marken ausgerichteten Ansatzes erweist sich die Einführung eines einheitlichen Berichtswesens, mit dem wir die Aktivitäten vor Ort besser analysieren und über sie berichten können. Obwohl wir hier im Jahr 2006 Verbesserungen erzielen konnten, stehen wir weiterhin vor der Aufgabe, umfassende Berichtsstrukturen zu entwickeln, die unser globales Engagement vollständig abbilden.

Auf Konzernebene engagierten wir uns weiter in den Gemeinden unserer Zulieferer und förderten Organisationen, deren Ziel die Entwicklung nachhaltiger Praktiken innerhalb der Industrie ist.

Nächste Schritte für 2007

Nach der Integration der Marke Reebok in die adidas Gruppe, konzentrieren wir uns nun darauf, die bestehenden konzernweiten Programme und Strategien zu unserem gesellschaftlichen Engagement zu überarbeiten. Dabei ist eine stärkere Fokussierung auf Aktivitäten in den

Ländern unserer Zulieferer geplant. In Ländern, wo sowohl unsere Hersteller als auch unser Konzern an sozialen Programmen beteiligt sind, werden wir weiterhin versuchen, diese in Verbindung zu bringen, um die Wirkung der Projekte zu erhöhen.

Grundpfeiler des Programms

Unser Programm zum gesellschaftlichen Engagement baut auf drei Grundpfeilern auf: Engagement in den Gemeinden, Mitarbeiterengagement und Spendenwesen des Unternehmens. Die spezifische Ausprägung dieser drei Grundpfeiler wird in allen Gemeinden durch lokale kulturelle, wirtschaftliche und soziale Faktoren bestimmt. Wir unterstützen selektiv Projekte, die einen langfristigen Nutzen für die Gemeinschaft, in der wir leben und arbeiten, versprechen.

Aktivitäten in der Beschaffungskette

Viele unserer Zulieferer sind an lokalen Projekten beteiligt, die von den jeweiligen Gemeinden sehr begrüßt werden. Wir sind uns jedoch der Tatsache bewusst, dass wir viel mehr erreichen könnten. Die Zusammenarbeit mit Marie Stopes International in Vietnam oder die Unterstützung des Sudhaar Ausbildungsprojekts in Pakistan hat uns gezeigt, dass die adidas Gruppe als Katalysator für Veränderungen fungieren kann, die ohne sie nicht stattfinden würden, indem sie mit einer kompetenten dritten Partei und unseren Zulieferern zur Durchführung eines spezifischen gemeinde- und arbeitnehmerbezogenen Sozialprogramms partnerschaftlich zusammenarbeitet. Wir werden uns auch weiterhin unterstützend in den Gemeinden unserer Zulieferer einsetzen und Organisationen bei der Entwicklung nachhaltiger Praktiken fördern.

Initiativen

Beispiele von Initiativen, die der adidas Konzern, seine Geschäftseinheiten und Tochtergesellschaften weltweit durchführen:

	Europa/Mittlerer Osten/Afrika	Asiatisch-pazifischer Raum	Amerika
Engagement in den Gemeinden	Laufend – „Impossible is Nothing“, Marketinginitiative für gute Zwecke, adidas Italien	2006 - „Fundraising for Caring for Children Foundation“, Spendenaktion, adidas Hongkong	Laufend - „Junior Achievements“, Ausbildungsprogramm, adidas Panama
	Laufend - „Franconian International School“, Gemeinnütziges Engagement, adidas Konzernzentrale, Deutschland	2005 - „JinQiao 8K Laufveranstaltung“, Gemeinnütziges Projekt, adidas China	Laufend - „Earn your Stripes“, Stipendienprogramm, adidas Amerika
	Laufend - „Diambars-Projekt“, Gemeinnütziges Engagement, adidas Frankreich und Senegal	2005 - „Tsunami Soforthilfemaßnahmen“, adidas Korea	Laufend - „Golf Fore Your Heart Pro-Am Tournament“, TaylorMade Konzernzentrale, USA Laufend - „Terry Fox“, Marketingprojekt für gute Zwecke, adidas Kanada Laufend - „New Orleans Recovery Effort“, Hilfsmaßnahmen, adidas USA 2006 - „Association ALE IAP“, Marketingprojekt für gute Zwecke, adidas Mexiko

Mitarbeiter- engagement	Laufend - „Kids Sport Fun Day“, adidas Konzernzentrale, Deutschland	Laufend - „adiLIFE“, Mitarbeiterengagement, adidas Australien	Laufend - „aCT!“ adidas Community Team, adidas Amerika
	2005 – Blutspende durch Mitarbeiter, adidas Dubai	Laufend - „Special Olympics“, Mitarbeiterengagement und Produktspenden, adidas Japan	
Spenden- wesen des Unternehmens	Laufend - Produktspenden, adidas Spain	2006 - „adidas Soccer Clinic“, adidas Japan	
	2006 - „6 Dörfer für 2006“, Geldspenden, adidas Konzernzentrale Deutschland und adidas Südafrika	2005 - „UDAYAN Care“, Mitarbeiterengagement, adidas Indien	2006 - Produktspenden, adidas Philippinen
		2006 - 'Children's Day DongA Daily Quiz Event', adidas Korea	Laufend - „Programm für gemeinnützige Beiträge“, TaylorMade Konzernzentrale, USA
		2005 – Geldspenden an Waisenhäuser, adidas Liaison Office Indonesien	Laufend – Produktspenden für Kinder und Behinderte, adidas Argentinien
			2006 - 'BELL Foundations', Reebok Stiftung, USA

Engagement in den Gemeinden

Das gemeinnützige Engagement unseres Konzerns in den Gemeinden reicht von Kommunalprojekten über Marketinginitiativen für gute Zwecke bis hin zur Soforthilfe für Menschen in Not.

Marketinginitiativen für gute Zwecke

Die adidas Gruppe arbeitet mit wohltätigen und karitativen Organisationen zusammen, um Produkte zu vertreiben, die sich positiv auf soziale Belange auswirken und gleichzeitig zur Erreichung unserer Unternehmensziele beitragen.

Soforthilfemaßnahmen

Wir beteiligen uns weltweit an Hilfsaktionen nach verschiedenen Naturkatastrophen. So unterstützte die adidas Gruppe etwa Opfer der Tsunami-Katastrophe in Südostasien, des Hurrikans Katrina in den USA und der Erdbeben in Pakistan.

Lesen Sie mehr über unsere gemeinnützigen Initiativen in den drei Regionen, in denen wir tätig sind:

- Europa/Mittlerer Osten/Afrika
- Asiatisch-pazifischer Raum
- Amerika

Engagement in den Gemeinden in Europa, dem Mittleren Osten und Afrika

Laufend – „Impossible is Nothing“, Marketinginitiative für gute Zwecke, adidas Italien

adidas Italien schuf Möglichkeiten für sportliche Aktivitäten, die es vorher nicht gegeben hatte, und rief damit unsere Kampagne „Impossible is Nothing“ ins Leben. Dazu wurden 2005 zehn italienische Städte ausgewählt. So erhielt beispielsweise der Boden der Gefängnisprison in Monza einen neuen Belag und die Nissen Fechtgruppe in Caltanissetta erhielt eine Fechtbahn.

Laufend - „Franconian International School“, Gemeinnütziges Engagement, adidas Konzernzentrale, Deutschland

Die Franconian International School in der Nähe der adidas Konzernzentrale unterrichtet ca. 150 Schüler, die mehr als 20 verschiedenen Nationalitäten angehören. Sie ist bemüht, ihre

Schüler in einer internationalen Umgebung gemäß hohen akademischen Standards auszubilden und eine Atmosphäre zu schaffen, die alle Kulturen respektiert und die Schüler zu verantwortungsvollen Mitgliedern der Gesellschaft erzieht. Seit ihrer Eröffnung im Jahr 1998 schicken viele Mitarbeiter der adidas Gruppe ihre Kinder auf diese Schule, und das Unternehmen beteiligt sich aktiv an der finanziellen sowie administrativen Unterstützung.

Laufend - „Diambars-Projekt“, Gemeinnütziges Engagement, adidas Frankreich und Senegal

Die Diambars-Initiative wurde von einer Gruppe von Fußballprofis in Frankreich ins Leben gerufen und richtet Sportschulen für Kinder auf dem afrikanischen Kontinent ein. Das adidas Diambars-Projekt soll Sportler bei ihrem Training unterstützen, zur Entwicklung des Sports im Senegal beitragen und die Bedeutung von Bildung und Erziehung vermitteln. Ein Höhepunkt im Jahr 2005 war der „Summer-School“-Besuch der Schüler bei adidas Frankreich in Landersheim. Unsere Tochtergesellschaft adidas Frankreich trägt durch das Engagement der eigenen Mitarbeiter seit Beginn des Projekts entschieden zum Erfolg der Initiative bei.

Engagement in den Gemeinden im asiatisch-pazifischen Raum

2006 - „Fundraising for Caring for Children Foundation“, Spendenaktion, adidas Hongkong

adidas Hongkong beteiligte sich an einer Geldspendenaktion für bedürftige Kinder und Jugendliche. Zudem spendete adidas Produkte für eine Wohltätigkeitsveranstaltung.

2005 - „JinQiao 8K Laufveranstaltung“, Gemeinnütziges Projekt, adidas China

adidas China ist der Titelsponsor des JinQiao 8 K Laufwettbewerbs in der Gemeinde JinQiao in Shanghais Stadtbezirk Pudong. Wir haben eine gesunde Lebensweise gefördert, indem wir auf der Basis der Veranstaltung eine Laufgemeinschaft aufgebaut haben. An dem Lauf nahmen insgesamt 1.489 Personen teil.

2005 - „Tsunami Soforthilfemaßnahmen“, adidas Korea

adidas Korea übermittelte eine Geldspende an UNICEF infolge der Tsunami-Katastrophe. Ziel der Spende war es, die Organisation zur Lösung der humanitären Probleme nach dem Tsunami in Indonesien zu unterstützen. Wir entschlossen uns zur Zusammenarbeit mit UNICEF, um die Hilfsmittel direkt an die weiterzugeben, die am schlimmsten

von der Katastrophe betroffen waren. Das Unternehmen fasste den Beschluss, die Spenden der Mitarbeiter um den gleichen Betrag aufzustocken, um das persönliche individuelle Engagement zu verstärken und seiner gesellschaftlichen Verantwortung als Unternehmen nachzukommen.

**Engagement in den Gemeinden in Amerika
Laufend - „Junior Achievements“, Ausbildungsprogramm, adidas Panama**

Seit 2001 unterstützt adidas Panama in Zusammenarbeit mit der Organisation Jóvenes Emprendedores (Junge Unternehmer) die Vermittlung von Wissen über die Entwicklung einer globalen Wirtschaft an Kinder in der Grundschule und in weiterführenden Schulen. Das Hauptziel ist die Entwicklung von Führungspersönlichkeiten innerhalb einer Wirtschaftskultur, indem die Kinder und Jugendlichen schon früh so erzogen und inspiriert werden, dass sie ein freies Wirtschaftssystem schätzen und die globale Wirtschaft und die Welt der Wirtschaft verstehen. adidas Panama unterstützt dieses Projekt nicht nur durch Unternehmensspenden, sondern auch durch das freiwillige Engagement von Mitarbeitern.

Laufend - „Earn your Stripes“, Stipendienprogramm, adidas Amerika

Seit dem Jahr 2000 vergibt das Stipendienprogramm „Earn Your Stripes“ von adidas Amerika jährlich 17 Geldstipendien an Schüler im letzten Highschool-Jahr, die öffentliche Schulen in Portland besuchen und besondere Leistungsbereitschaft und Fähigkeiten im schulischen, sportlichen und sozialen Bereich zeigen. Neben der finanziellen Zuwendung erhält jeder Stipendiat ein College-Paket, in dem unsere Produkte und Schulbedarf enthalten sind.

Laufend - „Golf Fore Your Heart Pro-Am Tournament“, TaylorMade Konzernzentrale, USA

Das „Fore“ Your Heart Pro-Am Turnier von TaylorMade-adidas Golf ist zum größten lokalen Golfturnier für wohltätige Zwecke geworden, das durch das TMaG-Programm für gemeinnützige Beiträge unterstützt wird.

TMaG stellt Produkte für die Mannschaftspreise aller Leistungsklassen sowie für die Einzelwettbewerbe um den präzisesten Abschlag und den weitesten Abschlag zur Verfügung. Bei der Live-Auktion am Abend wird an den Meistbietenden ein Geschenkgutschein für ein Golfschlägerset ver-

steigert, das individuell an die Spieleigenschaften des erfolgreichen Bieters angepasst wird.

Wir stiften außerdem ein Preisgeld von 15.000\$ für den jährlichen Pro-Am-Wettbewerb, der in Verbindung mit dem Turnier durchgeführt wird. Hierbei kämpfen dem Profi-Golfverband PGA angehörende Golfprofis aus ganz Südkalifornien paarweise zusammen mit vier Turnierteilnehmern um den Sieg in diesem spektakulären eintägigen Wettkampf.

Laufend - „Terry Fox“, Marketingprojekt für gute Zwecke, adidas Kanada

adidas Kanada und die Terry-Fox-Stiftung haben sich zusammengeschlossen, um den indigoblauen Schuh mit Symbolcharakter, den adidas Orion TF, vorzustellen. Alle Erlöse aus dem Verkauf wurden an die Terry Fox Stiftung gespendet.

Terry Fox war ein kanadischer Läufer, der durch eine Krebserkrankung ein Bein verlor und sich danach dem Kampf gegen den Krebs verschrieb. Sein Ziel war es, Geld für die Krebsforschung zu sammeln, indem er in seinem so genannten „Marathon der Hoffnung“ von Ost nach West durch ganz Kanada lief. Fox musste nach 143 Tagen aufgeben, weil die Krankheit erneut bei ihm ausbrach, doch auf seinem Weg hatte er weltweit die Aufmerksamkeit der Menschen geweckt. Bis heute ist die Terry Fox Stiftung der Vision und den Grundsätzen von Terry Fox treu geblieben. Sie sammelt weiterhin Geld für die Krebsforschung durch den jährlichen Terry-Fox-Lauf, Geldspenden und gezielte Sachspenden. Fox trug bei seinem Lauf seinen Lieblingslaufschuh, den adidas Orion von 1979, den adidas ihm 1980 zur Verfügung stellte.

Dies ist das erste Mal, dass die Terry Fox Stiftung eine Partnerschaft mit einem Unternehmen eingegangen ist. Zusammen mit der Terry-Fox-Stiftung wird adidas Kanada jährlich über die Durchführung von Marketinginitiativen mit den folgenden drei Zielen nachdenken:

- Aufmerksamkeit für die Terry-Fox-Stiftung erhöhen
- Teilnehmerzahl an dem Terry-Fox-Lauf steigern und
- Spendensammlung für die Stiftung.

Laufend - „New Orleans Recovery Effort“, Hilfsmaßnahmen, adidas USA

In Zusammenarbeit mit der National Football League (NFL) und der von adidas gesponserten Athletin Reggie Bush, haben wir uns in New Orleans

an Hilfsmaßnahmen infolge des verheerenden Hurrikans Katrina beteiligt. adidas und Reggie Bush haben dabei gemeinsam finanzielle Ressourcen für den Wiederaufbau der Holy Rosary Akademie/High School und die Renovierung des Tad Gormley Stadions in New Orleans City Park aufgebracht.

2006 - „Association ALE IAP“, Marketingprojekt für gute Zwecke, adidas Mexiko

Unsere Tochtergesellschaft adidas Mexiko hat den Gewinn aus dem Verkauf von Accessoire-Anhängern an die medizinische Hilfsorganisation ALE IAP gestiftet. Die Spenden ermöglichen Organtransplantationen bei sozial benachteiligten Personen, die sich die dafür notwendige Operation nicht leisten können, oder die keinen Zugang zur mexikanischen Krankenversicherung haben.

Mitarbeiterengagement

Mitarbeiterengagement unterstützt unsere Konzernziele im Bereich gesellschaftliches Engagement, indem es Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, einen sinnvollen Beitrag zum Wohl der Gemeinschaft, in der sie arbeiten und oft auch leben, zu leisten. Lesen Sie mehr über Mitarbeiterinitiativen in den drei Regionen, in denen wir tätig sind:

- Europa/Mittlerer Osten/Afrika
- Asiatisch-pazifischer Raum
- Amerika

Mitarbeiterengagement in Europa, dem Mittleren Osten und Afrika

Laufend - „Kids Sport Fun Day“, adidas Konzernzentrale, Deutschland

Der „Kids Sport Fun Day“ hilft sozial benachteiligten Kindern durch gemeinsame sportliche Aktivitäten Freundschaften zu schließen. Dabei verbringen die Kinder einen ganzen Tag mit Spiel und Sport auf dem Gelände der adidas Konzernzentrale in Deutschland.

Diese Veranstaltung zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass fast die gesamte Planung und Organisation in den Händen unserer Auszubildenden liegt, die sich freiwillig an dem Projekt beteiligen können. Der „Kids Sport Fun Day“ war 2006 sehr erfolgreich und wird deshalb im Jahr 2007 wiederholt.

2005 – Blutspende durch Mitarbeiter, adidas Dubai

Das vom Gesundheitsministerium der Vereinten Arabischen Emirate zur Verfügung gestellte Blut-

spendefahrzeug kam für einen Tag zu adidas Dubai. Nach einem zögerlichen Start und anfänglicher Unsicherheit und Nervosität fanden sich immer mehr Mitarbeiter im Blutspendefahrzeug ein. Trotz der unangenehmen Prozedur des Blutspendens beteiligten sich auch Menschen an der Aktion, die nicht bei adidas Dubai beschäftigt waren, jedoch in unmittelbarer Nähe der adidas Büros arbeiteten. Der Tag war für alle Beteiligten lohnend und erfüllend.

Mitarbeiterengagement im asiatisch-pazifischen Raum

Laufend - „adiLIFE“ – Mitarbeiterengagement, adidas Australien

adidas Australien nimmt seine soziale Verantwortung an und setzt sich aktiv ein, um durch Unterstützung und Förderung des Sports einen Beitrag zur australischen Gesellschaft zu leisten.

Jeder Mitarbeiter kann sich an dem adiLIFE-Programm beteiligen, um:

- freiwillige gemeinnützige Aktionen ins Leben zu rufen oder daran teilzunehmen
- Bildung zu fördern
- körperliche Aktivitäten in Form von Sport zu fördern
- andere motivierte adiLIFE-Mitarbeiter zu finden, die Freiwillige werden wollen, um gemeinsame Erfahrungen zu machen und die Kameradschaft aller zu erfahren, mit denen wir zusammenarbeiten.

Laufend - „Special Olympics“, Mitarbeiterengagement und Produktspenden, adidas Japan

Die Special Olympics sind eine internationale Organisation, die Kindern und Erwachsenen mit geistiger Behinderung die Möglichkeit gibt, durch Sport an der Gesellschaft teilzunehmen.

Wir sind der Ansicht, dass Special Olympics adidas' Werte der Leidenschaft, der Authentizität und der Ehrlichkeit im Sport vermitteln. Wir halten es für wichtig, Geld zur Finanzierung bereitzustellen, aber die Bereitschaft zur freiwilligen Mithilfe der adidas Mitarbeiter ist noch wichtiger für erfolgreiche gemeinnützige Programme. Deshalb beteiligen sich unsere Mitarbeiter seit 2005 freiwillig an verschiedenen Aktivitäten von Special Olympics.

2006 - „adidas Soccer Clinic“, adidas Japan

adidas Mitarbeiter haben auf freiwilliger Basis zusammen mit einem Fußballtrainer ein Waisenhaus in Tokio besucht und mit ihnen

zusammen Fußball gespielt, wodurch den Kinder Teamgeist und der Spaß am Sport vermittelt werden sollte. Als Beigabe hat adidas Japan allen Kindern eine komplette Sportausrüstung und Fußbälle gespendet.

2005 - „UDAYAN Care“, Mitarbeiterengagement, adidas Indien

Indien ist ein Land mit großer Armut. Unser Managementteam in Indien wollte der Gemeinschaft etwas zurückgeben und hat Kontakt mit UDAYAN CARE aufgenommen, einem eingetragenen Wohltätigkeitsverein, der sich für verwaiste und verlassene Kinder einsetzt. Unser Auftrag bei der Unterstützung dieser benachteiligten Kinder besteht darin:

- durch die Einbeziehung von Mitarbeitern eine Betreuungsumgebung zu schaffen
- finanzielle Unterstützung in Form von Sachleistungen zu bieten.

Diese Kinder werden an Wochenenden in unser Büro von adidas Indien eingeladen, damit sie mit sportlichen Aktivitäten eine angenehme Zeit verbringen können. Dabei werden sie von den Mitarbeitern betreut und angeleitet.

Udayan Care betreibt vier Heime in Delhi, in denen 80 Kinder betreut werden. Es handelt sich dabei um Wohnheime für die Langzeitbetreuung von benachteiligten Kindern durch ein Programm namens L.I.F.E: Living in Family Environment (Leben in einer familiären Umgebung). Engagierte Frauen richten diese Heime im freiwilligen Einsatz ein, finanzieren sie teilweise sogar und kümmern sich um die Kinder. Diese Heime befinden sich in belebten Mittelklasse-Wohnvierteln, wo die Gemeinschaft die Verantwortung für sie übernimmt.

Mitarbeiterengagement in Amerika

Laufend - „aCT!“ adidas Community Team, adidas Amerika

Im Rahmen des Unternehmensengagements für Verbesserungen in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, hat adidas Amerika ein Programm zum Mitarbeiterengagement mit dem Namen aCT! entwickelt. aCT! bedeutet „adidas Community Team“ und ist ein Projekt, das die Mitarbeiter dazu bewegen will, entsprechend der adidas Marktwerte mit Einsatzbereitschaft, Leidenschaft und Inspiration gemeinnützig in der Gemeinschaft tätig zu werden. Mitarbeiter werden von ihrer Arbeit freigestellt werden, um gemeinnützige Partner bei kommunalen Projekten zu unterstützen. Zusätzlich zu der freiwilligen Arbeit der Mitarbeiter wird ein

finanzieller Beitrag an die kommunalen Partner geleistet, wenn die freiwilligen Arbeitsstunden insgesamt 60 Stunden innerhalb eines sechsmonatigen Zeitraums erreichen. Das Programm wurde im Herbst 2005 bei einer Veranstaltung im adidas Village (US-Zentrale) in Portland ins Leben gerufen und wird dort im Jahr 2006 seine Pilotphase durchlaufen.

Spendenwesen des Unternehmens

Bei den Spenden der adidas Gruppe handelt es sich in der Regel um Geldspenden, Produktspenden oder um andere Sachspenden und Dienstleistungen. 2006 gingen weltweit 10.702 Anfragen und Bitten um Spenden beim Konzern ein. Auf 166 Anträge wurde mit Geldspenden reagiert und auf 1.137 mit Produktspenden. Weitere Informationen finden Sie in dem Abschnitt Daten und Zahlen.

Lesen Sie mehr über die Spendeninitiativen des Unternehmens in den drei Regionen, in denen wir tätig sind:

- Europa/Mittlerer Osten/Afrika
- Asiatisch-pazifischer Raum
- Amerika

Unternehmensspenden in Europa, dem Mittleren Osten und Afrika

Laufend - Produktspenden, adidas Spain

Unsere Tochtergesellschaft in Spanien spendet Produkte an verschiedene soziale Einrichtungen, darunter die spanischen Special Olympics, die SOS-Kinderdörfer in Spanien und ein Waisenhaus in Jaén. Außerdem gingen Produktspenden nach Nicaragua und Indonesien, um bedürftigen Menschen zu helfen.

2006 - „6 Dörfer für 2006“, Geldspenden, adidas Konzernzentrale Deutschland und adidas Südafrika

Für Informationen hierzu verweisen wir Sie auf die Fallstudie im folgenden Abschnitt.

Unternehmensspenden im asiatisch-pazifischen Raum

2006 - Produktspenden, adidas Philippinen

Unser adidas Büro auf den Philippinen hat an verschiedene Einrichtungen und Stiftungen Produkte gespendet, die dem Wohl der Gemeinde zugute kommen.

2006 - 'Children's Day DongA Daily Quiz Event', adidas Korea

adidas Korea spendete Minibälle an Kinder, die an einer Quizveranstaltung während des koreanischen Kindertages teilnahmen.

2005 - Geldspenden an Waisenhäuser, adidas Liaison Office Indonesien

Einige Mitarbeiter des Liaison Office in Indonesien und ihre Familien besuchten zwischen Juli und September 2005 fünf Waisenhäuser, um Geld zu verteilen, das bei einem internen Musterverkauf eingenommen wurde. Die Mitarbeiter verbrachten vor Ort einige Zeit mit den Waisenkindern.

Unternehmensspenden in Amerika

Laufend - „Programm für gemeinnützige Beiträge“, TaylorMade Konzernzentrale, USA

TMaG erhält unzählige Anfragen mit der Bitte um Spenden – im Durchschnitt 3.000 pro Jahr – und hat deshalb das „Programm für wohltätige Zwecke“ entwickelt.

Neben Produktspenden werden den in Frage kommenden Wohltätigkeitsorganisationen Produkte von TaylorMade-adidas Golf zu einem Preis angeboten, der gegenüber dem Großhandelspreis um bis zu 20% reduziert ist. Ein Teil des Erlöses aus dem Verkauf wird in Form zusätzlicher Produkte an die Wohltätigkeitsorganisation gespendet. Der verbleibende Erlös wird zur Finanzierung des Programms einschließlich der Lohnkosten und Sozialleistungen für zwei Vollzeitbeschäftigte und einen Teilzeitbeschäftigten verwendet. Das verbleibende Ergebnis geht am Jahresende an TMaG. So wurde ein Programm geschaffen, das sich vollständig selbst finanziert und von dem alle Beteiligten profitieren. Die gemeinnützigen Organisationen können die gekauften Produkte verlosen, versteigern oder anderweitig einsetzen und nehmen dadurch Spenden ein, die den von TaylorMade berechneten Preis problemlos übersteigen.

Seit seinem Start im Jahr 2001 hat das Programm von TMaG zunehmend an Beliebtheit gewonnen und ist mit seinem innovativen Ansatz führend in der Branche. Dank des Programms erzielen wir eine größere Präsenz auf mehr Wohltätigkeitsveranstaltungen und sorgen damit das ganze Jahr über und im ganzen Land dafür, dass TMaG positiv wahrgenommen wird. Unsere Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit Wohltätigkeitsorganisationen hat uns im ganzen Land zu hohem Ansehen verholfen. Das führt bei Tausenden von Golfspielern,

ihren Familien und Freunden zu einer hohen Markentreue.

Laufend – Produktspenden für Kinder und Behinderte, adidas Argentinien

adidas Argentinien spendet Produkte an verschiedene soziale Organisationen, um Gruppen in unserer Gemeinde zu helfen, die diese Art von Produkten nicht kaufen können. Dabei stehen Kinder, geistig und körperlich Behinderte im Mittelpunkt.

2006 - 'BELL Foundations', Reebok Stiftung, USA

Die BELL Stiftung (Building Educated Leaders for Life) wurde 1992 in Boston gegründet und ihr Programm wurde bald auf andere große Städte der Vereinigten Staaten ausgeweitet. Die Organisation sieht ihre Aufgabe in der Förderung des Selbstwertgefühls sowie der Verbesserung von Ausbildungsmöglichkeiten und damit der Chancen auf ein besseres Leben für Grundschul- und Kindergartenkinder aus unterversorgten Stadtbezirken. Dies soll durch Ferienprogramme und Aktivitäten nach dem täglichen Schulbesuch erreicht werden. BELL's Vision gründet auf der Prämisse, dass alle Kinder lernen und sich entsprechend weiterentwickeln können, wenn ihnen fürsorgliche und sachkundige Erwachsene zur Seite stehen, die an die Kinder und ihre Fähigkeiten glauben.

Die Reebok Stiftung hat sich zu einer dreijährigen Partnerschaft mit BELL verpflichtet und unterstützt die Organisation in der strategischen Ausweitung ihres Programms auf neue Ballungsräume in den USA. Die Anzahl der Schulkinder, die von den Aktivitäten profitieren, konnte so von 1.300 auf 7.500 erhöht werden. Es ist beabsichtigt, bis 2007 10.000 Kinder aus vier bis fünf städtischen Ballungsgebieten an dem Programm teilnehmen zu lassen.

Die Unterstützung durch die Reebok Stiftung ermöglichte es BELL, ihr nationales Programm auch in Gegenden einzuführen, wo Reebok als Marke vertreten ist. Durch die strategische Partnerschaft sollte zum einen die Anzahl der von dem Programm profitierenden Kinder drastisch erhöht und zum anderen die Auswirkungen des Projekts auf das Leben der Kinder gesteigert werden.

Bitte um Unterstützung

2005 erstellten wir Spendenrichtlinien, um eine bessere Bearbeitung der zahlreichen Spendenanfragen zu ermöglichen und bei Auswahl und Genehmigung von Anfragen klare Kriterien

anzuwenden, die unsere Unternehmenswerte widerspiegeln. In den Richtlinien haben wir das Bewerbungsverfahren und die Voraussetzungen für eine Unterstützung sowie die Bereiche festgelegt, in denen wir uns engagieren möchten. Sie finden unsere Spendenrichtlinien in dem Abschnitt Gesellschaftliches Engagement auf unserer Website.

Organisationen, die um Unterstützung bitten, sollten ihre Anfrage an die Tochtergesellschaft oder das Liaison Office in ihrem Heimatland oder an das nächstgelegene Büro schicken. Weitere Informationen über unsere Büroniederlassungen finden Sie auf unserer Website in dem Abschnitt Über uns.

Fallstudien

Im Folgenden beschreiben wir einige unserer Initiativen im Detail:

- Laufend – Projekt zur reproduktiven Gesundheit mit Marie Stopes International
- Laufend - Sudhaar-Projekt zur Verbesserung von Bildungseinrichtungen und Infrastruktur, Pakistan
- Laufend - adidas Amerika und Fußball
- 2006 – SOS-Kinderdörfer

Laufend - Projekt zur reproduktiven Gesundheit mit Marie Stopes International

Bisheriger Verlauf des Projekts

2003 berichteten wir über die Intensivierung unserer Partnerschaft mit Marie Stopes International (MSI). Anhand von Untersuchungen und Umfragen bei Zulieferfabriken in Vietnam im ersten Quartal 2004 wurde ein Projekt entwickelt, das sich mit dem Gesundheitsschutz von Arbeitnehmern im Allgemeinen sowie den Aspekten der Sexualität und Fortpflanzung (Reproduktion) befasst. Während der Umfrage und Untersuchungsphase wurden zwei grundlegende Probleme deutlich:

- Mangelndes Wissen und Bewusstsein der Arbeitnehmer in Bezug auf den Umgang mit ihrer eigenen Gesundheit
- Fehlender Zugang zu medizinischer Versorgung im Bereich reproduktiver Gesundheit.

Auch im südchinesischen Dongguan wurden Untersuchungen und Erhebungen eingeleitet, um den Bedarf von Belegschaft, Fabrikleitung und lokalen Behörden in Bezug auf die reproduktive Gesundheit der Beschäftigten zu ermitteln, bei denen es sich größtenteils um Wanderarbeiter handelt.

China-Programm

2004 erkannten die chinesischen Behörden die zunehmenden Auswirkungen von HIV/AIDS an. Programme, die sich mit den wachsenden Gesundheitsrisiken für Arbeitnehmer in den Ballungszentren Chinas befassen, finden deshalb zunehmend Unterstützung. Vor diesem Hintergrund wird das MSI-China-Programm die bestmöglichen Methoden ermitteln, um die Arbeitnehmer vor HIV/AIDS und anderen Problemen bezüglich ihrer reproduktiven Gesundheit zu schützen. Das Programm geht vom Konzept der Eigenverantwortlichkeit aus.

Zu relativ geringen Kosten für die Fabrikleitung kann eine große Anzahl von Beschäftigten darin unterrichtet werden, wie sie sich vor Krankheiten schützen und was sie allgemein für ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden tun können.

Im Jahr 2005 war MSI intensiv mit der Umsetzung mehrerer wichtiger Projekte im Zusammenhang mit HIV/AIDS in Yunnan, einer der Provinzen mit der höchsten Infektionsrate in China, und an der Eröffnung und Weiterentwicklung seiner neuen China-MSI-Kliniken beschäftigt. Dennoch konnten wir zusätzlich einen von MSI unterstützten Workshop in den adidas Büros in Guangzhou durchführen, um die beteiligten Interessengruppen zusammenzubringen und die bei zwei verschiedenen Zulieferern erstellte Bedarfsanalyse zu prüfen. Wir erhielten Feedback von den Fabriken, dem Guangdong Bureau of Health, der Family Planning Association, dem CDC China und Experten vom Migrant Labour Research & Service Center der Zhongshan University und dem Guangdong Womens College.

Nach dem Workshop wandten sich sowohl MSI als auch adidas an verschiedene Organisationen, um ihre Beteiligung zu gewinnen und aus dem Projekt ein sektorübergreifendes Engagement privater und öffentlicher Stellen zu machen. MSI reichte einen Vorschlag für ein Programm ein, das auf die Bedürfnisse von Arbeitnehmern in Guangzhou und Dongguan eingeht und Tausende von Fabriken und Hunderttausende von Arbeitnehmern erreichen könnte. Zurzeit besteht die Möglichkeit, dass das Programm im Rahmen der China Health Alliance durch die Aktivitäten der Global Health Initiative weitergeführt wird.

Vietnam-Programm

Im Januar 2005 begann in Vietnam die Implementierungsphase des Programms durch die Errichtung

einer permanenten, auf reproduktive Gesundheit spezialisierten Klinik für Arbeitnehmer und Einwohner der umliegenden Gemeinden. Zudem besucht ein mobiles Team die Fabriken und bietet verschiedene Dienstleistungen vor Ort an, darunter etwa die Schulung von Klinikpersonal in den Betrieben, ärztliche Behandlung im Bereich reproduktive Gesundheit, Verteilung von Informations- und Schulungsmaterial sowie Ausbildung freiwilliger Arbeitnehmer als Anlaufstelle für ihre Kollegen.

Das medizinische Betriebspersonal wurde von MSI speziell in der grundlegenden Beratung zur Empfängnisverhütung und reproduktiven Gesundheit geschult. Die richtige Anwendung des gelernten Wissens wurde im Anschluss an die Schulungen fachgerecht durch MSI überprüft. Es wurden zudem Anstrengungen unternommen, um das Management der Fabriken für diese Themen weiter zu sensibilisieren und sie dazu zu bewegen, ihren Beschäftigten empfängnisverhütende Mittel leicht zugänglich zu machen.

Marie Stopes fördert dabei nicht nur die MSI-Klinik und die eigene Philosophie für Gesundheitsdienste und -standards, sondern unterstützt auch das Personal in den Werkskliniken dabei, ein wirksames Netz zu lokalen Kliniken, Krankenhäusern und Apotheken aufzubauen. Dies erleichtert es den Beschäftigten, an Informationen und Hilfe zu HIV/AIDS Vorsorgemaßnahmen und reproduktiver Gesundheit zu gelangen.

Als besondere Herausforderung erweist sich dabei, dass das Verständnis von Privatsphäre, Vertraulichkeit und Beratung von Patienten in Vietnam noch in seinen Anfängen ist.

„MSI und adidas teilen dieselbe Vision, dass die Entwicklung von Lösungen langfristig, nachhaltig und kosteneffektiv sowie mit unmittelbaren Vorteilen für Belegschaft und Fabrikbesitzer verbunden sein muss.“
Marie Stopes International

Bis Ende 2005 arbeitete die stationäre MSI-Klinik bereits einige Monate effektiv in der Provinz Binh Duong und die Anzahl der Fabrikarbeiter, die sie in Anspruch nahmen, überstieg die Erwartungen bei weitem. Mehrere kurze Nachrichtenbeiträge und Werbespots für öffentliche Institutionen durch die lokalen Behörden und die Medien haben den Bekanntheitsgrad der Klinik vergrößert und den Menschen bewusster gemacht, dass solche Dienstleistungen für Wanderarbeiter besser verfügbar

gemacht werden müssen. Die lokalen Behörden in der Provinz Binh Duong waren sehr kooperativ und gewährten der Klinik jede Unterstützung. Dadurch ist ein reibungsloser Betrieb gewährleistet, was in erster Linie auf die ausgezeichneten Regierungskontakte von MSI zurückzuführen ist.

Gleichzeitig arbeiteten die MSI-Mitarbeiter in Ho-Chi-Minh-Stadt mit allen einzelnen Zulieferern in jeder der drei Produktkategorien zusammen (Sportschuhe, -bekleidung, -ausrüstung und -zubehör), um die Aktivitäten und die Zeitplanung für die Schulung des Werksklinikpersonals und die Umsetzung des Peer-Education-Programms zu planen. Im März 2006 einigten sich adidas und MSI darauf, gemeinsam einige zentrale Erfolgsindikatoren und andere nützliche Informationen zu definieren und zu erfassen. Dazu gehören: Anzahl der Patienten aus der lokalen Gemeinde im Vergleich zur Anzahl der Patienten aus den Betrieben, die die stationäre Klinik in Anspruch nehmen; Nutzungsquote der mobilen Dienste im Vergleich zur Nutzung der stationären Klinik durch Werksangehörige; allgemeiner Gesundheitszustand der Patienten sowie andere wichtige Informationen wie Ausbildungsstand, aktuelle Lebensbedingungen und Ausfallzeiten wegen Krankheit, gynäkologischer oder hygienischer Probleme oder ungewollter Schwangerschaft. Es wird erwartet, dass auch andere Käufer und Spender in das Programm einbezogen werden können, um seine Wirkung zu verstärken.

Entwicklungen im Jahr 2006

Mitte 2006 wurde eine Bewertung des Programms mit Blick auf Verbesserungspotenzial durchgeführt. Das Ergebnis war durchaus positiv, was sich an der Teilnahme von 443 Ausbildern („Peer Educator“) zeigt, die aus der Belegschaft der Betriebe kommen. Diese „Peer Educators“ konnten mittlerweile 8.940 ihrer Kollegen mit Informationen über Empfängnisverhütung und reproduktive Gesundheit versorgen. 1.362 Beschäftigte wurden an stationäre Kliniken überwiesen und 8.601 Arbeiter suchten das mobile Klinikpersonal um Rat und Hilfe auf.

Während eines Treffens mit den Führungskräften aller Betriebe im Januar 2007 wurden Bedenken und Hindernisse des Programms diskutiert. Das Fabrikmanagement einigte sich dabei auf einen strategischen Plan zur weiteren Förderung der „Peer Educators“ und des medizinischen Personals in den Betrieben.

Das Projekt wurde auch von Regierungsbeamten des vietnamesischen Gesundheitsministeriums sowie Vertretern des United Nations Populations Fund (UNFPA), des weltweit größten Fonds zur Finanzierung von Bevölkerungsprogrammen, beachtet. Zudem zieht es die Aufmerksamkeit weiterer lokaler und überregionaler Behörden sowie internationaler Organisationen auf sich. Andere Herstellerbetriebe, die in der Nähe der adidas-Produktionsstätten liegen, zeigten Interesse für das Projekt und baten um die Durchführung ähnlicher Aktivitäten für ihre Belegschaft. Die stationäre Klinik wurde im März 2007 von Herrn Luong Van Cu, dem stellvertretenden Vorsitzenden des Sozialausschusses der vietnamesischen Nationalversammlung, besucht. Im Anschluss daran wurde für Juni 2007 ein Treffen mit lokalen Regierungsbehörden der Region Binh Duong geplant, auf dem diskutiert werden soll, wie die vietnamesische Regierung, der Privatsektor und Nicht-Regierungsorganisationen partnerschaftlich zusammenarbeiten können, um das von adidas und MSI ins Leben gerufene Model zu wiederholen.

Basierend auf dem Erfolg der adidas-MSI-Initiative hat UNFPA der Organisation MSI Vietnam die technische Unterstützung für ein Jugendprogramm in den Regierungsbezirken Hanoi und Ho Chi Minh City vorgeschlagen. Aufgrund der positiven Ergebnisse des Projekts erhielt MSI Vietnam finanzielle Unterstützung durch die Europäische Union, um einen speziellen freiwilligen HIV-Test in die Arbeit der stationären MSI Klinik in Binh Duong zu integrieren. Diese Dienstleistung ist mittlerweile für Beschäftigte in Binh Duong und Ho Chi Minh City verfügbar. Es ist beabsichtigt, die „Peer Educators“ und das medizinische Betriebspersonal auch in der HIV/AIDS-Beratung zu schulen.

Laufend - Sudhaar-Projekt zur Verbesserung von Bildungseinrichtungen und Infrastruktur, Pakistan

Sialkot, das pakistanische Zentrum der Fußballherstellung, wurde immer wieder in Verbindung mit dem Thema Kinderarbeit gebracht. Um dem entgegenzuwirken, galt es, Bildungsstandards sowie den Zugang zur Schulbildung zu verbessern, was der lokalen Nicht-Regierungsorganisation Sudhaar durch ihr Programm zur Verbesserung von Bildungseinrichtungen und schulischer Infrastruktur gelungen ist. Das ursprünglich von der FIFA gesponserte Programm wird seit 2002 vollständig von der adidas Gruppe finanziert.

Sudhaar motiviert die Eltern erfolgreich, ihre Kinder weiter zur Schule zu schicken, und hat außerdem Modellschulen entwickelt, Lehrer ausgebildet und die Ausbildungsplanung für die Regionalregierung übernommen. Mehr als 17.600 Kinder in 123 staatlichen Schulen haben bereits direkt von den verbesserten Schuleinrichtungen und dem Zugang zu besserer Ausbildung profitiert. Viele davon stammen aus Familien, die ihren Lebensunterhalt mit dem Nähen von Fußbällen verdienen und die 20% der ländlichen Bevölkerung in den Einzugsgebieten der Schulen ausmachen. Das Programm legt besonderen Wert auf Kompetenzbildung, indem es die von den kommunalen Behörden angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten stärkt und die Beteiligung der Eltern und der ländlichen Gemeinden fördert.

„Ich bin seit 1988 Leiterin dieser Schule. Meine Ausbildung im Rahmen des Sudhaar-adidas Bildungsprogramms umfasste Führungs- und Verwaltungskompetenzen sowie die Fächer Naturwissenschaft, Mathematik, Urdu und Englisch. Mit außergewöhnlicher Motivation förderte und verbesserte Sudhaar unsere Einstellung bezüglich Bildungsplanung und Ressourceneinsatz sowie unseren Unterrichtsstil. Durch das Sudhaar-Programm konnte ich meinen Schülerinnen grundlegende Einrichtungen zur Verfügung stellen.“
Zubaida Kousar, Schulleiterin, Staatl. Volksschule für Mädchen, Mandair Kothay

Laufend - adidas Amerika und Fußball

adidas Amerika arbeitet mit Organisationen und Sportlern im Bereich Fußball zusammen, um sozial benachteiligten und gefährdeten Kindern und Jugendlichen Zugang zum Fußball zu ermöglichen. So gründete zum Beispiel der Fußballer und langjährige adidas Partner Eddie Pope eine Stiftung mit dem Gedanken, durch Fußball die körperliche, geistige und psychische Entwicklung sozial benachteiligter Jugendlicher zu fördern. Die adidas Gruppe unterstützt die Stiftung mit Geld- und Produktspenden bei der Erreichung dieses Ziels.

„America Scores“ ist eine kommunale Bildungseinrichtung, die Kinder aus städtischen Milieus durch Fußball an Teamarbeit und Verantwortung heranführt und sie motiviert, das auf dem Spielfeld Gelernte auf den Unterricht im Klassenzimmer zu übertragen. Die adidas Gruppe spendet die Ausrüstung für alle teilnehmenden Kinder. Außerdem unterstützen wir im Rahmen einer langjährigen

Partnerschaft mit der US Youth Soccer Association das Programm TOPSoccer mit Geld- und Produktspenden, das behinderten Jugendlichen die Chance gibt, Fußball spielen zu lernen und den Sport auszuüben. Diese Initiativen fördern nicht nur das Interesse am Fußballsport, sondern unterstützen auch die Charakter- und Persönlichkeitsbildung der jungen Leute.

Eddie Pope ist seit 1996 ein adidas Sport-Partner, für America Scores setzt sich adidas seit 1998 ein und die Beziehung zu TOPSoccer besteht seit 1997.

2006 - „SOS-Kinderdörfer“, adidas Konzernzentrale Deutschland und adidas Südafrika

SOS-Kinderdörfer startete 2004 zusammen mit der FIFA die Kampagne „6 Dörfer für 2006“, um Mittel für die Errichtung von sechs neuen SOS-Kinderdörfern zu beschaffen. Die Kinderdörfer entstehen in Brasilien, Mexiko, Nigeria, Südafrika, der Ukraine und Vietnam. Die Kampagne läuft bis zum Endspiel der FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ in Deutschland. Die adidas Gruppe finanziert den Bau eines Familienhauses im SOS-Kinderdorf in Rustenburg, Südafrika.

HIV/AIDS stellt eine ernsthafte Bedrohung für die gesamte soziale und wirtschaftliche Entwicklung in Südafrika dar: 40% aller Sterbefälle im Alter von 15 bis 49 Jahren lassen sich auf AIDS zurückführen. Die Zahl der Waisen ist in den letzten Jahren infolge der AIDS-Epidemie steil angestiegen. Um die katastrophalen Lebensverhältnisse von Tausenden von Kindern zu ändern, bedarf es der gemeinsamen Anstrengungen der örtlichen Gesundheitsbehörden, Hilfsorganisationen und Politiker. SOS unterstützt von HIV/AIDS betroffene Kinder durch seine Sozialzentren und Kinderdörfer. Die adidas Gruppe hilft beim Bau des neuen SOS-Kinderdorfes in Rustenburg im Nordwesten des Landes. Die Stadt hat 53.000 Einwohner und liegt in einer der wachstumsstärksten Regionen Südafrikas. Die schnelle Expansion hat jedoch eine Kehrseite: Auch die Zahl der notleidenden Menschen, und besonders die der notleidenden Kinder, steigt rapide.

Im SOS-Kinderdorf in Rustenburg sollen Kinder, die allein auf der Welt stehen, langfristig ein familienähnliches Zuhause finden. Auf diese Weise wachsen sie geborgen in einer sicheren Umgebung auf und haben die Chance auf eine positive Zukunft.

DATEN UND ZAHLEN

Als Teil unserer Verpflichtung zur transparenten Berichterstattung enthält dieser Abschnitt Daten zu unseren Leistungen im Bereich Nachhaltigkeit im Jahr 2006. Der Großteil der hier enthaltenen Daten bezieht sich auf unsere Zulieferbetriebe. Dazu gehören Daten zum Umfang unserer Beschaffungskette als auch Informationen über die Anzahl der Kontrollen, die von uns selbst beziehungsweise von unabhängigen Organisationen durchgeführt wurden. Einzelheiten zu den durchgeführten Schulungen und ein Überblick über den Umfang der Vorprüfungen potenzieller Zulieferbetriebe sind ebenfalls enthalten.

Der Abschnitt Umweltdaten enthält Informationen zu Zertifizierungen der Managementsysteme von Schuhlieferanten, dem Wasser- und Energieverbrauch sowie dem Abfallaufkommen an unseren eigenen Standorten, den Werten flüchtiger organischer Verbindungen in Schuhzulieferbetrieben und den Transportmethoden, die für den Versand unserer Produkte verwendet wurden. Wichtige Statistiken zu unseren Beschäftigten und dem gesellschaftlichen Engagement der adidas Gruppe vervollständigen die Daten.

Daten und Zahlen für das Jahr 2005 finden Sie auf unserer Internetseite.

Zulieferer

Anzahl der Zulieferbetriebe und eigener Fabriken pro Region¹

Am 1. Mai 2007 arbeiteten wir mit mehr als 1080 Produktionsstätten zusammen (ausgenommen Zulieferbetriebe der Lizenznehmer). Die Konsolidierung der Beschaffungskette stellt auch weiterhin einen Kernaspekt unseres Ziels dar, starke Partnerschaften mit unseren Zulieferbetrieben aufzubauen. Indem wir mit weniger und statt dessen größeren Fabriken mit höherem Auftragsvolumen zusammenarbeiten, können wir hinsichtlich der Einhaltung unserer Standards effektiver auf unsere Zulieferbetriebe einwirken.

67% der Zulieferbetriebe befinden sich in Asien, 19% in Amerika und 14% in Europa und Afrika. 22% der gesamten Produktionsstätten befinden sich in China.

Region	Anzahl der Zulieferer (ohne eigene Betriebe)	Anzahl der eigenen Betriebe	Gesamt
Asien	723	2	725
Amerika	193	8	201
Europa	153	3	156
Gesamt	1069	13	1082

¹ Einschließlich Reebok Zulieferbetriebe, jedoch ausschließlich Produktionsstätten der Lizenznehmer

Anzahl der Zulieferbetriebe pro Land (Stand: Mai 2007)¹

Land	Gesamtzahl der Betriebe
Australien	11
Bangladesch	11
China	243
Hongkong	7
Indien	48
Indonesien	56
Japan	56
Kambodscha	9
Korea	75
Macau	1
Madagaskar	1
Malaysia	14
Neuseeland	5
Pakistan	7
Philippinen	22
Singapur	4
Sri Lanka	21
Taiwan	40
Thailand	39
Vietnam	55
Asien gesamt	725

Land	Gesamtzahl der Betriebe
Ägypten	1
Albanien	1
Bosnien-Herzegowina	1
Bulgarien	4
Deutschland	4

Estland	1
Finnland	1
Frankreich	3
Griechenland	8
Großbritannien	1
Israel	2
Italien	29
Lettland	1
Litauen	1
Poland	2
Portugal	12
Rumänien	2
Russland	7
Schweden	1
Schweiz	1
Slowakei	1
Slowenien	1
Spanien	14
Südafrika	18
Swasiland	1
Tschechische Republik	1
Tunesien	8
Türkei	26
Ukraine	2
Ungarn	1
Europa gesamt	156

Land	Gesamtzahl der Betriebe
Argentinien	10
Brasilien	36
Chile	11
Costa Rica	2
Dominikanische Republik	1
Ecuador	1
El Salvador	8
Guatemala	3
Honduras	10
Kanada	23
Kolumbien	4
Mexiko	21
Peru	3
Uruguay	1
USA	67
Amerika gesamt	201
Asien gesamt	725
Europa gesamt	156
Amerika gesamt	201
Weltweit gesamt	1082

¹Zulieferbetriebe der adidas Gruppe (adidas, Reebok, TaylorMade), mit Ausnahme von Produktionsstätten der Lizenznehmer

Lizenznehmer der adidas Gruppe (Stand: Mai 2007)

Produkt-kategorie	Anzahl der Lizenz-nehmer	Anzahl der für Lizenz-nehmer pro-duzierenden Betriebe	Anzahl der Länder, in denen produziert wird
Sport-bekleidung	20	120	27
Sport-zubehör ¹	14	50	11
Sportschuhe	3	5	1
Uhren	2	7	1
Brillen	3	19	9
Kosmetik	1	4	4
Gesamt	35 ²	205 ²	

¹ Accessoires und Ausrüstung

² 35 Lizenznehmer beziehen Produkte von 205 Produktionsstätten aus 37 Ländern

Schulungsmaßnahmen 2006 nach Region und Art

Unser Ziel ist es, die Einhaltung von Standards durch Zulieferbetriebe in unser Kerngeschäft zu integrieren und entsprechende Kompetenzen in unserer Beschaffungskette aufzubauen. Um dies zu erreichen, haben wir 173 Schulungen durchgeführt, einschließlich Schulungen in Zulieferbetrieben der Lizenznehmer und Reebok-Zulieferbetrieben sowie mehrerer Gruppenschulungen für Zulieferer.

Anzahl der Besuche und Schulungen von Zulieferbetrieben

Jahr	2006 ¹	2005	2004	2003	2002
Fabrikbesuche ²	1,101	916	954	906	1,148
Schulungen	173	225	160	206	255

¹ Einschließlich Prüfungen und Schulungen in Zulieferbetrieben der Lizenznehmer und Reebok-Zulieferbetrieben

² Mit Ausnahme von FLA-Prüfungen und sonstigen externen Kontrollen durch unabhängige Prüfer; einschließlich Mehrfachbesuche im selben Zulieferbetrieb

Art und Anzahl der Schulungen

Region	Allgemeine Schulungen zur Standardeinhaltung ¹	Spezifische Schulungen zu Arbeitsrecht, Sicherheit, Gesundheit und Umwelt (SGU) ²	Schulungen zum Umweltschutz ³	Schulungen zur strategischen Überwachung von Standards ⁴	Schulungen insgesamt
Amerika	24	3	1	3	31
Asien	48	31	0	27	106
Europa	21	3	1	11	36
Weltweit insgesamt	93	37	2	42	173

¹ Allgemeine Schulungen zur Standardeinhaltung, z. B. praktische Ausbildung vor Ort; Präsentationen zur allgemeinen Sensibilisierung hinsichtlich dieses Themas

² Spezifische Schulungen zu Arbeitsrecht, Sicherheit, Gesundheit und Umwelt, z. B. Kommunikation zwischen Belegschaft und Management; Verbreitung vorbildlicher Maßnahmen; Koalitionsfreiheit; Überstundenregelung; Beschwerdesysteme; Chemikalien im Produktionsprozess

³ Schulungen zum Umweltschutz, z. B. Umgang mit Sonderabfällen; vorbildliche Umweltmaßnahmen

⁴ Schulungen zur strategischen Überwachung von Standards, z. B. Bewertung und Umsetzung von Managementsystemen

Unabhängige FLA-Prüfungen¹

2004 und 2005 hat die FLA die Sozial- und Umweltprogramme von Reebok und adidas akkreditiert. Im Rahmen ihrer Verpflichtung gegenüber der FLA, wurden 2006 43 unabhängige externe Kontroll- und Verifizierungsbesuche von FLA akkreditierten Prüfern in Betrieben der adidas Gruppe durchgeführt.

FLA Jahr	Zeitraum	Anzahl der Prüfungen ²
1.	Aug 2001 - Dez 2002	42 Prüfungen
2.	Jan - Dez 2003	13 Prüfungen
3.	Jan - Dez 2004	12 Prüfungen
4.	Jan - Dez 2005	7 reguläre FLA-Prüfungen
		5 FLA-Prüfungen im Rahmen des FLA-Projekts „Fußball“
		2 FLA-Fabrikbesuche im Rahmen der Beurteilung des Sozial- und Umweltprogramms der adidas Gruppe im Jahr 2005
5.	Jan - Dez 2006	43 Prüfungen

¹ Im Rahmen der FLA-Mitgliedschaft

² Ab 2003 wandte die FLA ein neues Konzept an und wählte die Fabriken für die unabhängigen Prüfungen auf Zufallsbasis aus. Dies erklärt die geringere Anzahl der von der FLA geprüften Betriebe.

Externe Prüfungen¹

Im Auftrag der Lizenznehmer führten externe Prüfer 24 Prüfungen in Zulieferbetrieben der Lizenznehmer durch. 25 externe Prüfungen (keine FLA- bzw. Lizenznehmerprüfungen) wurden im Auftrag der adidas Gruppe durchgeführt.

	Prüfungen durch Lizenznehmer ²	Externe Prüfungen im Auftrag der adidas Gruppe
2004	60	2
2005	46	2
2006	24	25

¹ Mit Ausnahme von FLA-Prüfungen

² Prüfungen durch externe Prüfer und interne Mitarbeiter der Lizenznehmer in Zulieferbetrieben der Lizenznehmer

Anzahl der Verwarnungen, die 2006 an Zulieferer ausgesprochen wurden¹

Bei anhaltenden oder schwerwiegenden Verstößen oder wenn das Management keine ausreichenden Anstrengungen zur Beseitigung des Problems unternimmt, erteilen wir eine schriftliche Verwarnung. 2006 haben wir insgesamt 11 schriftliche Verwarnungen erteilt.

Land	Erste Verwarnung	Zweite Verwarnung	Dritte und letzte Verwarnung und empfohlene Auftragseinstellung	Verwarnungen insgesamt
China	2	0	1	3
Indien	2	0	0	2
Indonesien	1	0	0	1
Kambodscha	1	0	0	1
Philippinen	0	1	0	1
Türkei	2	0	0	2
Vietnam	1	0	0	1
Gesamt	9	1	1	11

¹ Das Reebok-System zur Durchsetzung von Standards ist hier nicht eingeschlossen.

Anzahl der 2006 beendeten Geschäftsbeziehungen aufgrund der Nichteinhaltung von Standards sowie der nach der Erstprüfung abgelehnten Zulieferbetriebe¹

Wir arbeiten eng mit unseren Zulieferern zusammen, um sie dabei zu unterstützen, ihre Leistung zu verbessern. Bei anhaltenden oder schwerwiegenden Verstößen gegen unsere Standards beenden wir unsere Geschäftsbeziehung mit dem entsprechenden Zulieferer. 2006 haben wir unsere Geschäftsbeziehungen mit zwei Zulieferbetrieben beendet.

Darüber hinaus arbeiten wir eng mit unserer Beschaffungsorganisation Global Operations zusammen, um potenzielle neue Zulieferer vorab zu prüfen. Insgesamt führte das SEA-Team im Jahr 2006 144 Vorabprüfungen durch. Dabei wurden 117 Zulieferbetriebe als akzeptabel eingestuft und 27 Zulieferbetriebe abgelehnt, sechs weniger als im Vorjahr.

Region / Land	Anzahl der beendeten Geschäftsbeziehungen	Anzahl der nach Vorabprüfung abgelehnten Zulieferbetriebe	Gründe für die Auftragseinstellung/Ablehnung
Asien			
China		16	Mangelhafte Managementsysteme, gefälschte Angaben zu Arbeitszeiten und Löhnen, Antworten der Beschäftigten bei Befragungen wurden manipuliert, inkorrekte Zahlung von Löhnen und Sozialleistungen, Kinderarbeit, übermäßig viele Arbeitsstunden, Sonntag kein arbeitsfreier Tag, Verwendung verbotener Chemikalien, mangelhaftes Gebäudemanagement, Brandschutz und Maschinensicherheit nicht gewährleistet, mangelhafte Hygieneverhältnisse in Küche und Kantine, mangelhafte Zustände in Schlafräumen
Indonesien		1	Inkorrekte Zahlung von Löhnen und Sozialleistungen, unzureichende Sozialversicherung, übermäßig viele Arbeitsstunden, Verwendung verbotener Chemikalien, inakzeptable SGU-Bedingungen
Malaysia	1		Inakzeptable Arbeits- und SGU-Bedingungen
Philippinen		1	Keine Managementsysteme vorhanden, fehlende Arbeitsunterlagen, inakzeptable Arbeits- und SGU-Bedingungen
Thailand	1		Mangelnde Bereitschaft des Managements zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, inakzeptable Arbeits- und SGU-Bedingungen
Amerika			
El Salvador		1	Mangelhafte Managementsysteme, inkorrekte Zahlung von Löhnen und Sozialleistungen, unzureichendes Zeiterfassungssystem, Verwendung verbotener Chemikalien
Honduras		1	Mangelhafte Managementsysteme, übermäßig viele Arbeitsstunden, Sonntag kein arbeitsfreier Tag, unzureichendes Zeiterfassungssystem, unzureichende Sozialversicherung
Mexiko		1	Inkorrekte Zahlung von Löhnen und Sozialleistungen, Verwendung verbotener Chemikalien
Europa			
Bulgarien		2	Inkorrekte Zahlung von Löhnen und Sozialleistungen
Türkei		4	Unzureichende Sozialversicherung, inkorrekte Zahlung von Löhnen und Sozialleistungen
Weltweit	2	27	

¹ Das Reebok-System zur Durchsetzung von Standards ist hier nicht eingeschlossen.

Umwelt

Umweltdaten unserer eigenen Produktionsstandorte und der wichtigsten Verwaltungsbüros

Unsere eigenen Produktionsstandorte	Energieverbrauch - Elektrizität (kWh/Jahr)	Energieverbrauch - Heizung (Therm ¹ /Jahr)	Wasser-verbrauch (m ³ /Jahr)	Abfall (Tonnen/Jahr)
adidas Schuhfabrik, Scheinfeld, Deutschland	1.557.038	141.433	1.668	248,20
adidas Bekleidungs-fabrik, Suzhou, China	321.294	0	874	10,7
TaylorMade Fertigungs-betrieb, Carlsbad, USA ²	4.185.372	13.995	376,9	72
Reebok-CCM Hockey Produktionsbetrieb, Cowansville, Kanada	2.730.400	37.323	861,93	446,91
Reebok-CCM Hockey Produktionsbetrieb, St. Hyacinthe, Kanada	2.241.000	47.565	9.892	39,36
Reebok-CCM Hockey Produktionsbetrieb, St. Jean, Kanada	2.979.000	104.570	7.773,64	153,36
Reebok-CCM Hockey Produktionsbetrieb, Edmonston, Kanada	1.387.800	0	1.789	95,24

Unsere wichtigsten Verwaltungsbüros	Energieverbrauch - Elektrizität (kWh/Jahr)	Energieverbrauch - Heizung (Therm ¹ /Jahr)	Wasser-verbrauch (m ³ /Jahr)	Abfall (Tonnen/Jahr)
Konzernzentrale der adidas Gruppe, Herzogenaurach, Deutschland	11.635.564	298.639	22.199	567,61
adidas America Inc., Portland, USA	6.889.000	84.487	304,43	Ohne Angabe
Reebok Konzern-zentrale, Canton, USA	15.073.743	464.908	350,77	764,37

¹ Ein Therm ist eine Wärmeeinheit und entspricht 29,3 kWh

² Zahlen gelten sowohl für die TaylorMade Konzernzentrale als auch für den Fertigungsbetrieb

Zertifizierungen der Schuhlieferanten¹

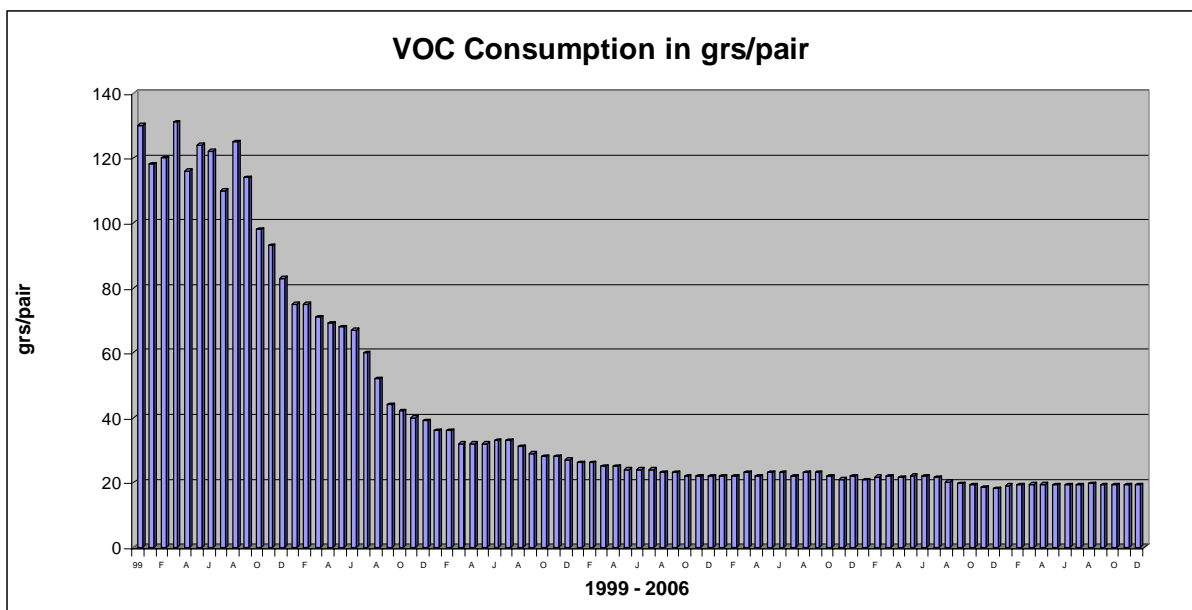
Wir unterstützen unsere Zulieferbetriebe bei der Implementierung von Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltmanagementsystemen, um so einen internen Prozess zu schaffen, durch den die Einhaltung unserer Standards verbessert wird.

Land	Anzahl der Schuhzulieferer	ISO 14001	OHSAS 18001
Argentinien	2	0	0
Brasilien	3	0	0
China	11	10	10
Deutschland	1	1	1
Indien	1	1	0
Indonesien	6	4	4
Italien	1	0	0
Thailand	1	0	0
Vietnam	7	5	5

¹ Mit Ausnahme von Rockport-Schuhzulieferern und Zulieferbetrieben der Lizenznehmer

Reduzierung flüchtiger organischer Verbindungen in der Schuhproduktion

Flüchtige organische Verbindungen (VOC) sind in Lösungsmitteln enthalten, die in der Schuhherstellung eingesetzt werden. Sie können zu Atembeschwerden und anderen gesundheitlichen Problemen führen. Unser Ziel ist es, den Gehalt an flüchtigen organischen Verbindungen auf 20 Gramm pro Paar Schuhe zu reduzieren. Das unten abgebildete Diagramm zeigt den durchschnittlichen Lösungsmittelseinsatz der vergangenen sieben Jahre in unseren Schuhzulieferbetrieben in China, Vietnam und Indonesien, die gemeinsam über 95% unserer Schuhe herstellen.



Transportmethoden für den Versand von adidas Produkten¹

Der Treibstoffverbrauch für den Transport von Produkten aus den Herstellerländern zu den jeweiligen Vertriebsmärkten verursacht Kohlendioxidemissionen, die wesentlich zur Klimaveränderung beitragen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Umweltauswirkungen, die durch den Transport unserer Produkte entstehen, zu minimieren. Dazu reduzieren wir unsere Nutzung des Luftfrachttransports, da bei dieser Transportmethode am meisten Kohlendioxid freigesetzt wird.

% der ausgelieferten Produkte	2006	2005	2004
Sportbekleidung			
Lkw	21	22	22
Schiffstransport	72	73	69
Lufttransport	6	4	8
Schiffs- und Lufttransport	1	1	1

Sportzubehör²

Lkw	3	4	4
Schiffstransport	95	95	91
Lufttransport	2	1	5
Schiffs- und Lufttransport	0	0	0

Sportschuhe

Lkw	2	3	5
Schiffstransport	97	96	94
Lufttransport	1	1	1
Schiffs- und Lufttransport	0	0	0

¹ In Prozent der Gesamtzahl der transportierten Produkte

² Accessoires und Ausrüstung

Mitarbeiter

Statistik

Zum 31. Dezember 2006 beschäftigte der Konzern im Bereich des fortgeführten Geschäfts 26.376 Mitarbeiter. Das bedeutet einen Zuwachs von 66% im Vergleich zum Vorjahresstand von 15.935. Dieser deutliche Anstieg steht hauptsächlich im Zusammenhang mit der Akquisition von Reebok. Zudem wurden Neueinstellungen vor allem im Bereich der eigenen Einzelhandelsaktivitäten bei adidas und bei adidas in Asien vorgenommen. 48% der Ende 2006 beschäftigten Mitarbeiter waren Frauen und 52% Männer. Die Führungspositionen innerhalb der Gruppe waren zu 25% von Frauen und zu 75% von Männern besetzt.

Index/Einheit		Weltweit insgesamt	adidas	TMaGolf	Reebok	HQ-Funktionen ¹
Mitarbeiter (%)	Männer	52	52	68	52	44
	Frauen	48	48	32	48	56
Führungskräfte (%)	Männer	75	71	87	77	80
	Frauen	25	29	13	23	20
Durchschnittsalter (Jahre)		31.0	30.0	36.3	30.3	36.2
Mitarbeiterfluktuation (%) ²		10.9	10.3	15.5	12.7	6.7
Durchschn. Betriebszugehörigkeit (Jahre)		5.5	4.0	5.0	8.4	6.6
Durchschn. Schulungsstunden pro Mitarbeiter/Jahr		14.8	18.3	14.0	8.0	14.5

¹ Global Marketing, Global Operations, Global Corporate Services (z.B. Rechts-, Finanz- und Personalabteilung)

² Freiwilliges Ausscheiden aus dem Unternehmen

Sicherheits- und Gesundheitsstatistik für unsere eigenen Produktionsstandorte und unsere wichtigsten Verwaltungsbüros

Unsere eigenen Produktionsstandorte	Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der Arbeitsunfälle	Anzahl der versäumten Arbeitstage
adidas Schuhfabrik, Scheinfeld, Deutschland	65	1	4
adidas Bekleidungsfabrik, Suzhou, China	195	1	4
TaylorMade Fertigungsbetrieb, Carlsbad, USA ¹	850	8	38

Unsere wichtigsten Verwaltungsbüros	Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der Arbeitsunfälle	Anzahl der versäumten Arbeitstage
Konzernzentrale der adidas Gruppe, Herzogenaurach, Deutschland	2282	7	Ohne Angabe
adidas America Inc., Portland, USA	825	2	0
Reebok Konzernzentrale, Canton, USA	1231	6	1

¹ Zahlen gelten sowohl für die TaylorMade Konzernzentrale als auch für den Fertigungsbetrieb

Gesellschaftliches Engagement

Projekte und Spenden

Im Jahr 2006 war die adidas Gruppe an 1.379 Projekten beteiligt. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Aktivitäten in den einzelnen Regionen und die Anzahl der Produktspenden.

Index/Berichtseinheit	Europa/Mittlerer Osten/Afrika	Asiatisch-pazifischer Raum	Latein-Amerika	Nord-Amerika	Stiftungen ¹	Insgesamt
Spendenanfragen insgesamt	3.841	190	367	6.304	Keine Angabe	10.702
Anzahl der durchgeführten Gemeindeprojekte	25	12	1	13	1	53
Anzahl der durchgeführten Spendenprojekte	178	17	102	895	111	1.303
Anzahl der durchgeführten Projekte mit Mitarbeiterengagement	3	8	1	11	0	23
Gesamtzahl der durchgeführten Projekte	206	37	105	919	112	1.379
Geleistete Stunden von Mitarbeitern in Projekten	362	2.632	68	1.148	0	4.210
Gesamtzahl gespendeter Produkte (Einheit)	142.484	14.734	41.043	15.247	0	213.508

¹ Adi Dassler Fund und Reebok Foundation

BERICHTERSTATTUNG

Wir bemühen uns um verantwortungsvolles Handeln und eine transparente Kommunikation. Unsere Stakeholder haben ein berechtigtes Interesse an unseren Ergebnissen in den Bereichen Umwelt und Soziales. Unser Ziel ist es, diesem Interesse immer mit vollständigen und korrekten Informationen nachzukommen.

Für das Jahr 2006 haben wir keinen klassischen Sozial- und Umweltbericht veröffentlicht, der Fortschritte aufzeigt und konsolidierte konzernweite Daten wiedergibt. Wir aktualisieren jedoch regelmäßig unsere Internetseite, um über unsere Fortschritte zu berichten. Nach der Aufnahme von Reebok in den adidas Konzern Ende Januar 2006 mussten wir zunächst neue Verfahren zur Datenerfassung erstellen, die die gesamte Beschaffungskette sowie andere Bereiche der Unternehmensverantwortung wie Umwelt und Personal abdecken. Für 2006 liegen jedoch in diesem umfassenden Rahmen keine konsolidierten Daten vor. Anstelle des klassischen Sozial- und Umweltberichts haben wir eine Broschüre veröffentlicht, die beschreibt, welche Schritte wir 2006 unternommen haben, um die Sozial- und Umweltauswirkungen des adidas Konzerns in einheitlicher Form zu messen und zu handhaben. Ein wichtiger Schritt war dabei die Einrichtung und Anwendung einer gemeinsamen zentralen Datenbank, in der sämtliche Ergebnisse und Daten unserer Aktivitäten gesammelt werden. Mithilfe dieses Systems, werden wir ab dem Jahr 2007 unsere regelmäßige Berichterstattung in Form eines jährlichen Sozial- und Umweltberichts fortsetzen.

Zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren und uns Ihre Meinung zu diesem neuen Ansatz für unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung mitzuteilen.

In diesem Abschnitt finden Sie eine Sektion zur Auszeichnung und Anerkennung unseres Programms sowie unsere Stellungnahme zur Verifizierung der in unserem Bericht enthaltenen Daten.

Auszeichnung und Anerkennung

Wir begrüßen Kommentare unserer Stakeholder im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Programms. Selbstverständlich schätzen wir auch die positiven Rückmeldungen sowie Anerkennungen durch internationale Institutionen und Rating-Agenturen, Nicht-Regierungsorganisationen sowie Analysten sozialverantwortlicher Investmentfonds (SRI). Diese Organisationen bewerten unsere Arbeit durch eingehende und detaillierte Analysen und Überprüfungen des Sozial- und Umweltprogramms, einschließlich Dokumenteneinsicht und Befragun-

gen von Mitarbeitern und der Geschäftsführung sowohl innerhalb der adidas Gruppe als auch in der Beschaffungskette.

Verschiedene Organisationen bestätigen uns ein positives Sozial- und Umweltengagement:

- Branchenführer im Dow Jones Sustainability Index
- Erneute Aufnahme in den FTSE4Good Index
- Akkreditierung durch die Fair Labor Association
- „Ökomanager“ des Jahres 2005
- Beste Nachhaltigkeitsberichterstattung 2002 und 2004

- adidas Gruppe unter den 100 nachhaltigsten Unternehmen weltweit
- Produkt erhält beste Bewertung bei Qualität und Unternehmensverantwortung durch Stiftung Warentest
- adidas Gruppe unter den besten Arbeitgebern 2006

Branchenführer im Dow Jones Sustainability Index

Im Jahr 2006 wurde die adidas AG zum sieben Mal in Folge in den Dow Jones Sustainability Index aufgenommen, der die Sozial-, Umwelt- und Finanzleistungen von mehr als 300 Unternehmen weltweit analysiert und auswertet. Die adidas Gruppe wurde vom Dow Jones Sustainability Index in der Kategorie ‚Schuhe, Bekleidung und Zubehör‘ als Branchenführer im Bereich Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung eingestuft.

Erneute Aufnahme in den FTSE4Good Index

Im September 2006 wurde die Mitgliedschaft des adidas Konzerns im FTSE4Good Index erneut bestätigt. In dem Index sind Unternehmen vertreten, die sich durch nachhaltigen Schutz der Umwelt, starke Finanzergebnisse, positiven Dialog mit Interessensgruppen sowie durch Einhaltung und Unterstützung der Menschenrechte auszeichnen.

Die positive Neubewertung bestätigt das Engagement des Konzerns im Sozial- und Umweltbereich und bestärkt uns darin, mit unseren Bemühungen fortzufahren.

Der FTSE4Good Index wurde 2001 von der Wirtschaftszeitung Financial Times und der Londoner Börse gegründet und bietet Investoren einen Einblick in Unternehmen, die global anerkannte Richtlinien zur Unternehmensverantwortung erfüllen. Der Index wird weltweit von sozialverantwortlichen Investoren als Grundlage für nachhaltige Investitionsentscheidungen genutzt.

Akkreditierung durch die Fair Labor Association

Seit 1999 ist die adidas Gruppe Mitglied in der Fair Labor Association (FLA), einer Organisation ohne Erwerbscharakter, bestehend aus Privatunternehmen, regierungsunabhängigen Organisationen und Universitäten. Im Rahmen unserer Mitgliedschaft unterliegen wir der externen Überwachung durch unabhängige Kontrolleure und sind zur Teilnahme am Beschwerdesystem und der öffentlichen Berichterstattung der FLA verpflichtet.

Nach einer eingehenden Prüfung unseres Programms zur Einhaltung von Standards wurde das Überwachungsprogramm des Konzerns im Mai 2005 von der FLA akkreditiert (zu diesem Zeitpunkt gehörte Reebok noch nicht zum adidas Konzern). Reebok erhielt im April 2004 als erstes Unternehmen überhaupt diese FLA-Akkreditierung für das Programm zur Einhaltung von Standards im Bereich Schuhe. Im Juni 2005 wurde auch Reeboks Programm im Bekleidungssektor von der FLA akkreditiert. Alle zwei Jahre bewerben die Programme sich um eine neue Akkreditierung. Reeboks Programm zur Einhaltung von Standards im Bereich Schuhe wurde daher im Oktober 2006 neu bestätigt.

Die Akkreditierung signalisiert, dass ein Unternehmen die Anforderungen der FLA zur konsequenten Umsetzung von Arbeitsplatzstandards in Zulieferbetrieben innerhalb einer dreijährigen Umsetzungsphase zufrieden stellend erfüllt hat. Der Akkreditierung eines Unternehmensprogramms geht eine umfassende Prüfung unabhängig durchgeführter Fabrikkontrollen voraus sowie die Verifizierung von Schulungsprogrammen, Kontrollsystemen und Überwachungsmaßnahmen des Unternehmens.

„Ökomanager“ des Jahres 2005

Der World Wide Fund for Nature Deutschland (WWF) und das deutsche Wirtschaftsmagazin Capital haben Herbert Hainer, den Vorstandsvorsitzenden der adidas Gruppe, zum „Ökomanager des Jahres 2005“ gewählt. Die Jury bewertete dabei insbesondere die Bemühungen des Konzerns bei der Verbesserung der Umwelt- und Sozialbedingungen in den Zulieferbetrieben der adidas Gruppe.

Beste Nachhaltigkeitsberichterstattung 2002 und 2004

Die deutsche Wirtschaftsprüferkammer hat den adidas Konzern für die beste Nachhaltigkeitsberichterstattung durch die Sozial- und Umweltberichte 2002 und 2004 ausgezeichnet. Die Jury wies insbesondere auf die gleich bleibend hohe Qualität der Nachhaltigkeitsberichte sowie den proaktiven Umgang mit der Thematik hin.

adidas Gruppe unter den 100 nachhaltigsten Unternehmen weltweit

Im Jahr 2007 wurde die adidas Gruppe zum dritten Mal in Folge in die Liste der 100 nachhaltigsten Unternehmen weltweit („The Global 100 Most Sustainable Corporations in the World ..“)

aufgenommen. ‚Global 100‘ wird aus einer Gruppe von etwa 1.800 internationalen Unternehmen zusammengestellt und bietet Investoren und anderen Interessensgruppen ein einzigartiges Bewertungsinstrument. ‚Global 100‘ wurde 2005 eingeführt und wird seitdem jährlich auf dem Weltwirtschaftsforum in Davos vorgestellt.

Produkt erhält beste Bewertung bei Qualität und Unternehmensverantwortung durch Stiftung Warentest

Vor Beginn der FIFA Fußball-Weltmeisterschaft 2006™ in Deutschland erhielt der WM-Spielball adidas +Teamgeist die beste Bewertung von allen untersuchten Bällen durch die deutsche Verbraucherschutzorganisation Stiftung Warentest. Neben Funktionalität, Qualität sowie der Haltbarkeit des Balles, wurden auch die Unternehmensverantwortung des adidas Konzerns sowie die Arbeitsbedingungen in den Zulieferbetrieben bewertet.

Seit 2004 beurteilt die Stiftung Warentest die Sozial- und Umweltleistung von Unternehmen bei der Produktherstellung. Im Rahmen des Bewertungsprozesses stellten wir umfassende Informationen über das Sozial- und Umweltprogramm, die damit einhergehenden Initiativen des adidas Konzerns sowie über die Produkte und die Zulieferbetriebe zur Verfügung. Unabhängige Berater der Stiftung Warentest verifizierten diese Informationen durch eingehende Untersuchungen, einschließlich Interviews und Dokumenteneinsicht am Hauptstandort unseres Konzerns in Herzogenaurach, Deutschland sowie in den Zulieferbetrieben in Thailand und Pakistan.

adidas Gruppe unter den besten Arbeitgebern 2006

Die Zeitschrift ‚karriere‘ hat die adidas AG 2006 unter die besten Arbeitgeber in Deutschland gewählt. In der Liste, die von der ‚Corporate Research Foundation‘ aufgestellt wurde, wird die adidas AG auf Platz sechs bei den besten Arbeitgebern geführt. In der Kategorie

‚Arbeitsplatzgarantie‘ nimmt die adidas AG den zweiten Platz ein, und bei den ‚Marktführern‘ stehen wir auf einem guten dritten Platz.

In einer Liste der 100 attraktivsten Arbeitgeber für Wirtschaftsstudenten belegte die adidas Gruppe 2006 den zweiten Platz. Dies war das Ergebnis des ‚Europäischen Studentenbarometers‘, der größten europaweiten Umfrage unter Studenten aus vierzehn europäischen Ländern, die von dem ‚trendence Institut für Personalmarketing‘ durchgeführt wurde.

Stellungnahme zur Verifizierung

Wir haben Verständnis dafür, wenn bestimmte Stakeholder verlangen, dass Unternehmen die in ihren Nachhaltigkeitsberichten veröffentlichten Inhalte und Daten von unabhängiger Stelle prüfen lassen. Wir sind bemüht, unsere Berichtssysteme für die Daten der Zuliefererüberwachung laufend zu verbessern, sind jedoch der Auffassung, dass sich viele der gesammelten Daten, insbesondere im Zusammenhang mit Arbeitsbedingungen, nicht einheitlich überprüfen lassen. Eine unabhängige Berichtsverifizierung würde daher in diesem Stadium keinen zusätzlichen Nutzen erbringen. Wir befürworten allerdings durchaus eine unabhängige Überprüfung der Arbeitsbedingungen sowie der Verfahren und Überwachungskonzepte zur Durchsetzung unserer Standards. Deshalb enthält der Bericht Angaben, die jährlich von der Fair Labor Association (FLA) überprüft werden. Außerdem verweisen wir auf Daten, die bei der Zertifizierung von Zulieferfabriken oder konzerneigenen Betrieben nach ISO, EMAS und OHSAS verifiziert wurden.

Weitere Informationen finden Sie in unserer Stellungnahme zur Offenlegung und Transparenz von Fabrikdaten („Statement on Disclosure and Transparency“) in dem Abschnitt Stellungnahmen auf unserer Internetseite.

KONTAKT

Wir sind sehr daran interessiert zu erfahren, wie Sie unsere Bemühungen, ein nachhaltiges Unternehmen zu werden, einschätzen und bewerten.

adidas AG
Social & Environmental Affairs
World of Sports
Adi-Dassler-Straße 1
91074 Herzogenaurach
Deutschland

Telefon: 09132 / 84 – 0
Fax: 09132 / 84 – 3242

Für Anfragen zu unserem Sozial- und Umweltprogramm wenden Sie sich bitte an sustainability@adidas-Group.com

Für Presseanfragen wenden Sie sich bitte an corporate.press@adidas-Group.com

Beschwerden

Wir würden gerne wissen, wenn sich jemand über die Bedingungen in unseren Zulieferbetrieben beschweren möchte. Wenn Sie eine Beschwerde an uns richten wollen, kontaktieren Sie uns bitte mit spezifischen Details zu dem Fall, so dass wir Ihrem Anliegen ernsthaft nachkommen können.

Wir respektieren es, wenn Sie uns anonym kontaktieren. Dies beeinträchtigt nicht die Ernsthaftigkeit, mit der wir Ihre Beschwerde bearbeiten. Es wird jedoch den Prozess, dem wir folgen, beeinflussen:

1. Wir untersuchen **alle** Beschwerden und Anfragen, die an uns gerichtet werden.
2. Wir werden Ihnen antworten und um weitere Informationen zu der Beschwerde bitten, damit wir uns ein genaueres Bild von der Situation machen können. Wir haben jedoch Verständnis dafür, wenn Sie anonym bleiben wollen.

3. Wir werden mit allen Beteiligten sprechen, um jede Seiten zu beleuchten und die Lage objektiv beurteilen zu können. Es muss geklärt werden, ob sich der erhobene Vorwurf bestätigt.

4. Wenn dies der Fall ist, werden wir zusammen mit dem betroffenen Zulieferer genaue Schritte und Maßnahmen festlegen, die zur Beseitigung des Problems notwendig sind.

5. Sofern Ihre Beschwerde nicht anonym an uns gerichtet wurde, werden wir Sie über die Ergebnisse unserer Untersuchung sowie die Schritte, die unternommen werden, informieren.

Unabhängiger Beschwerdeprozess

Wir haben Verständnis dafür, wenn Sie Beschwerden, die unsere Zulieferer betreffen, nicht direkt an uns richten möchten. Für diesen Fall gibt es einen unabhängigen Beschwerdeprozess bei der Fair Labor Association, an deren Überwachungsprogramm wir teilnehmen.