

adidas

FAIR PLAY / VERHALTENSKODEX

///
ADI-DASSLER-STR. 1
91074 HERZOGENAUACH
GERMANY

///
ADIDAS
HEADQUARTERS

INHALT

01 FAIR PLAY BEI ADIDAS

02 INTEGRITÄT UNSERES GESCHÄFTSGEBARENS

- 07 Verhinderung von Bestechung und Korruption
- 08 Geschenke, Tickets und Einladungen
- 09 Erkennen und Vermeiden von Interessenkonflikten
- 10 Angemessener Umgang mit Produkten
- 10 Verhinderung von Insiderhandel
- 11 Verhinderung von Verstößen gegen Kartell- und Wettbewerbsgesetze
- 12 Unterhaltung angemessener Beziehungen mit Regierungen
- 13 Einhaltung anderer Gesetze

03 INTEGRITÄT IM UMGANG MITEINANDER

- 15 Unterstützung von Mitarbeiterdiversität und einer Kultur der Inklusion
- 16 Verhinderung von Belästigung und Diskriminierung
- 17 Gewährleistung eines sicheren Arbeitsplatzes

04 INTEGRITÄT BEIM UMGANG MIT UNSEREN INFORMATIONEN

- 19 Genaue Buchführung
- 20 Schutz unserer sensiblen Informationen
- 21 Datenschutz

05 EURE VERANTWORT- LICHKEITEN

- 23 Meldung von Verstößen und Richtlinie gegen Vergeltungsmaßnahmen
- 23 Wo Hilfe zu finden ist

FAIR PLAY BEI ADIDAS



01

UNSER VERHALTEN MACHT UNS ZU DEM, WAS WIR SIND – UND FAIR PLAY BE- STIMMT UNSER GESAMTES HANDELN

WAS IST FAIR PLAY UND WARUM HABEN WIR EINEN VERHALTENSKODEX?

→ Unsere grundlegende Überzeugung ist ganz einfach: Durch Sport können wir Leben verändern. Daran glauben wir, weil Sport Gesundheit und Wohlbefinden verbessern und gleichzeitig Eigenverantwortung, Gleichberechtigung und Chancen auf unübertroffene Weise fördern kann.

Um das Potenzial von Sport voll auszuschöpfen, müssen wir den Geist des Fair Play verkörpern. Unsere Strategie dafür ist der Fair Play Verhaltenskodex. Wir treffen Entscheidungen im besten Interesse von adidas, nicht von uns selbst. Wir respektieren unsere Konsumenten und Geschäftspartner und behandeln sie fair. Wir nehmen nie den leichteren Weg. Wir treten immer unter fairen Bedingungen in den Wettbewerb ein. Einfach gesagt: Wir tun immer das Richtige – auch wenn der Schiedsrichter nicht hinsieht.

WER HAT UNSEREN VERHALTENSKODEX HERAUSGEGEBEN?

→ Dieser Verhaltenskodex wurde vom Vorstand von adidas genehmigt und herausgegeben.

WER MUSS SICH AN UNSEREN VERHALTENSKODEX HALTEN?

→ Jeder! Alle Mitarbeiter von adidas – von Vorstandsmitgliedern bis zu den Mitarbeitern in den Einzelhandelsgeschäften – müssen sich an diesen Verhaltenskodex halten. Jeder Mitarbeiter ist persönlich dazu verpflichtet, die hohen ethischen Standards, die wir in dem Verhaltenskodex festgelegt haben, zu erfüllen und dabei zu helfen, Verstöße gegen den Verhaltenskodex zu verhindern, zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren. Die konkreten Erwartungen des Vorstands gegenüber Mitarbeitern sind in dem Verhaltenskodex dargestellt. Zudem müssen adidas Führungskräfte auf allen Ebenen

Orientierungshilfe und Unterstützung bieten, damit die ihnen direkt unterstellten Mitarbeiter die richtigen Entscheidungen treffen und sich fair verhalten.

WAS PASSIERT, WENN WIR UNSEREN VERHALTENSKODEX NICHT BEFOLGEN?

→ Wir handeln mit Integrität, weil es das Richtige ist. Außerdem verdeutlichen wir damit, dass wir uns zur Einhaltung hoher Standards verpflichten, und schützen uns vor Vorwürfen von Fehlverhalten. Selbst ein scheinbar geringfügiger Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex könnte schwerwiegende Folgen für das Unternehmen oder einzelne Mitarbeiter haben. Diese können von Rufschädigung bis zu Geld- und Gefängnisstrafen reichen. Je nach den Umständen ziehen Verstöße gegen den Verhaltenskodex möglicherweise Konsequenzen für Mitarbeiter bis hin zur Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses nach sich.

WIE STELLT ADIDAS SICHER, DASS WIR UNSEREN VERHALTENSKODEX EINHALTEN?

→ Vorstandsmitglieder und hochrangige Führungskräfte zeigen jeden Tag, dass sie sich zu integrem Handeln verpflichtet haben. Ihre Vorbildwirkung gibt den Ton für die Arbeit des Compliance Teams zur Umsetzung des Verhaltenskodex in der Praxis an. Die Arbeit des Compliance Teams umfasst regelmäßige Risikobewertungen mit leitenden und lokalen Führungskräften, regelmäßige Kommunikation an und Schulungen für Mitarbeiter, hochentwickelte Finanz- und Revisionsprüfungen und die Untersuchung gemeldeter oder erkannter möglicher Verstöße.

Da die Einhaltung des Verhaltenskodex in der Verantwortung jedes einzelnen Mitarbeiters liegt, erwartet der Vorstand auch, dass alle Mitarbeiter bei jedem begründeten Verdacht auf Verstoß oder wahrscheinlichen Verstoß ihre Bedenken unverzüglich melden. Wie im letzten Abschnitt des Verhaltenskodex beschrieben, gibt es mehrere Optionen dafür. In den meisten Situationen ist auch eine anonyme Meldung möglich. Wichtig ist, dass adidas nie Vergeltungsmaßnahmen gegen Mitarbeiter ergreifen wird, die so einen Verdacht melden.



INTEGRITÄT UNSERES GESCHÄFTS- GEBARENS



02

VERHINDERUNG VON BESTECHUNG UND KORRUPTION

*WIR TOLERIEREN KEINE
BESTECHUNG ODER
KORRUPTION*

WAS VERSTEHT MAN UNTER BESTECHUNG UND KORRUPTION?

→ Eine Bestechung liegt vor, wenn etwas von Wert mit der Absicht angeboten wird, sich einen unangemessenen geschäftlichen Vorteil zu verschaffen oder ein anderes unrechtmäßiges geschäftliches Ziel zu erreichen. Bestechung kann viele Formen annehmen, etwa Geld, Geschenke, Tickets, Einladungen, Reisen, Versprechen bezüglich Beschäftigung oder zukünftiger Geschäftsbeziehungen. Sogar bei wohltätigen Spenden kann es sich um Bestechung handeln, wenn damit ein unzulässiger Zwecke verfolgt wird. Unter Korruption versteht man jeden Missbrauch einer vertrauensvollen Position um eines persönlichen Vorteils willen.

WARUM DIES WICHTIG IST:

→ Wir erzielen unsere Erfolge aus eigener Kraft. Wir vergeben oder versprechen Personen nie etwas von Wert, um Aufträge zu gewinnen, günstige Geschäftsbedingungen zu erhalten oder uns auf andere Weise einen unangemessenen geschäftlichen Vorteil zu verschaffen. Dies gilt überall, wo wir tätig sind und für jeden Bereich unseres Geschäfts, einschließlich unserer Zulieferer und anderer Partner.

Bestechung und Korruption stehen im Widerspruch zu unserer Verpflichtung zu Integrität und verletzen das Vertrauen unserer Kunden und Partner. Bestechung und Korruption sind immer unzulässig. Sie sind überall, wo wir Geschäfte tätigen, illegal und ziehen schwerwiegende Konsequenzen wie erhebliche Sanktionen, Geld- und Gefängnisstrafen für adidas

und die beteiligten Personen nach sich. Wenn Regierungsbeamte an der Bestechung oder Korruption beteiligt sind, fallen die Konsequenzen noch ernster aus.

UNSERE ERWARTUNGEN:

- Alle adidas Mitarbeiter müssen
- Bestechungen unverzüglich zurückweisen und dürfen selbst unter keinen Umständen Bestechungsversuche unternehmen;
- erkennen, ob eine potenzielle Bestechung oder Korruption oder eine scheinbare Bestechung oder Korruption vorliegt, an der adidas oder einer unserer Partner beteiligt sind, und entsprechende Schritte ergreifen, um sie zu stoppen;
- sich strikt an unsere Corporate Giving Policy (adidas Spendenrichtlinie) halten, wenn sie eine wohltätige Spende oder eine andere Art von Unternehmensspende in Erwägung ziehen; und
- alle mutmaßlichen, tatsächlichen, versuchten oder potenziellen Fälle von Bestechung oder Korruption, an denen adidas Mitarbeiter oder Partner beteiligt sind, melden.

WICHTIGE REFERENZ-DOKUMENTE:

➤ CO01 - COMPLIANCE POLICY

➤ GLE03 - CORPORATE
GIVING POLICY

ANSPRECHPARTNER FÜR ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN:

✉ GLOBAL COMPLIANCE
FAIRPLAY@ADIDAS.COM



GESCHENKE, TICKETS UND EINLADUNGEN

*WIR VERGEBEN UND
AKZEPTIEREN GESCHENKE,
TICKETS UND EINLADUNGEN
AUF TRANSPARENTE WEISE
UND AUSSCHLIEßLICH FÜR
LEGITIME GESCHÄFTLICHE
ZWECKE*

WAS WIRD ALS GESCHENK, TICKET ODER EINLADUNG BETRACHTET?

→ Als Geschenke, Tickets und Einladungen sind im Allgemeinen alles von Wert zu betrachten, das persönlicher Natur ist und von jemandem oder an jemanden außerhalb von adidas angeboten, akzeptiert, erhalten oder bereitgestellt wird. Dazu zählen Essen, Tickets oder Einladungen zu Spielen oder Veranstaltungen, die Bezahlung von Reisekosten, Urlaubsgeschenke und andere persönliche Geschenke.

WARUM DIES WICHTIG IST:

→ In vielen Situationen ist es völlig in Ordnung, bestehen oder potenziellen adidas Partnern Geschenke, Tickets oder Einladungen anzubieten oder solche Angebote anzunehmen. Allerdings ist nicht jedes Angebot dieser Art zulässig. Es ist nie angemessen, Geschenke, Tickets oder Einladungen anzubieten, bereitzustellen oder zu akzeptieren, wenn eine Gegenleistung dafür erwartet wird. Darüber hinaus müssen alle Angebote von Geschenken, Tickets und Einladungen völlig transparent sein. Ohne Transparenz kann selbst ein Geschenk, das aus einem legitimen geschäftlichen Grund angeboten wird, den Eindruck eines Interessenkonflikts erwecken oder anderweitig als unangemessen oder illegal betrachtet werden.

Da einige Gesetze die Arten der zulässigen Geschenke an Amtsträger strikt einschränken und bei Verstößen gegen die jeweiligen Vorschriften hohe Strafen für Unternehmen und Einzelpersonen vorsehen, müssen alle in Betracht gezogenen Angebote von Geschenken, Tickets oder Einladungen, die mit Amtsträgern in Verbindung stehen, einer zusätzlichen Prüfung unterzogen werden.

UNSERE ERWARTUNGEN:

→ Alle adidas Mitarbeiter müssen ihren gesunden Menschenverstand einsetzen! Wenn es um Geschenke, Tickets oder Einladungen geht, müsst ihr euch immer Folgendes fragen:

— Ist der Wert des Geschenks, des Tickets oder der Einladung unter den gegebenen Umständen überhöht oder unverhältnismäßig?

- Werden sie auf eine nicht völlig transparente Weise angeboten und genehmigt?
- Werden sie für einen anderen als einen legitimen geschäftlichen Zweck angeboten?
- Laufen Verhandlungen zwischen adidas und dem Anbieter oder Empfänger?
- Ist der Anbieter oder Empfänger ein Amtsträger?
- Könnte jemand annehmen, dass das Geschenk, das Ticket oder die Einladung mit der Erwartung verknüpft ist, dass etwas von Wert wie etwa eine Geschäftschance als Gegenleistung erhalten wird?

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen ‚Ja‘ lautet, müssen das Geschenk, das Ticket oder die Einladung möglicherweise einer weiteren Prüfung unterzogen werden. Wendet euch in diesem Fall für weitere Anleitung an euren Local Compliance Officer.

WICHTIGE REFERENZZDOKUMENTE:

➤ CO01 – COMPLIANCE POLICY

➤ GTM01 – TRAVEL &
ENTERTAINMENT POLICY

➤ GB10 – EVENT TICKETING POLICY

ANSPRECHPARTNER FÜR ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN:

➤ LOCAL COMPLIANCE OFFICER

✉ GLOBAL COMPLIANCE
FAIRPLAY@ADIDAS.COM

ERKENNEN UND VERMEIDEN VON INTERESSENKONFLIKTEN

BEI DER AUSFÜHRUNG UNSERER AUFGABEN STELLEN WIR NIE UNSERE EIGENEN INTERESSEN ÜBER DIE BESTEN INTERESSEN VON ADIDAS

WAS VERSTEHT MAN UNTER EINEM INTERESSENKONFLIKT?

→ Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn die persönlichen Interessen eines Mitarbeiters im Widerspruch mit den besten Interessen von adidas stehen, diese beeinträchtigen oder vor diesen Vorrang haben. Interessenkonflikte können in vielen Fällen entstehen, unter anderem wenn adidas Mitarbeiter persönliche oder geschäftliche Beziehungen mit adidas Zulieferern, Kunden, Wettbewerbern oder anderen Geschäfts-

partnern unterhalten. Es kann auch zu Interessenkonflikten kommen, wenn es persönliche Beziehungen wie etwa Liebesbeziehungen oder geschäftliche Beziehungen zwischen adidas Mitarbeitern gibt. Auch externe geschäftliche Tätigkeiten von Mitarbeitern können mit den geschäftlichen Interessen von adidas in Konflikt stehen.

WARUM DIES WICHTIG IST:

→ Egal, ob im Sport oder im Geschäftsalltag – alle Mitglieder eines Teams müssen sich für den Erfolg des Teams einsetzen. Wenn ein Mitarbeiter seine eigenen Interessen über die Interessen von adidas stellt, benachteiligt er das Unternehmen und schränkt unter anderem unsere Fähigkeit ein, von unseren Zulieferern, Herstellern und anderen Partnern den besten Wert und Service zu erhalten. Schon der Anschein eines Interessenkonflikts kann sich schädlich auf unseren Ruf und unsere Geschäftsziele auswirken.

UNSERE ERWARTUNGEN:

- Alle adidas Mitarbeiter müssen
- gutes Urteilsvermögen an den Tag legen und erkennen, wann eine persönliche oder geschäftliche Beziehung zu einem Interessenkonflikt oder dem Anschein eines Interessenkonflikts führt;
- ihre persönlichen und geschäftlichen Beziehungen, die zu einem tatsächlichen, potenziellen oder scheinbaren Interessenkonflikt führen können, gegenüber dem Compliance Team transparent darlegen und dokumentieren;
- alle globalen Beschaffungsrichtlinien einhalten, wenn sie Zulieferer, Hersteller oder andere Partner evaluieren,

auswählen und verwalten, zum Beispiel indem sie Geschäftspartner immer nach objektiven Kriterien wie Qualität, Preis, Zuverlässigkeit und Eignung für den erkannten Bedarf auswählen und verwalten; und

- alle mutmaßlichen, tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikte einschließlich der Interessenkonflikte von Kollegen dem Compliance Team melden.

WICHTIGE REFERENZDOKUMENTE:

↗ CO01 – COMPLIANCE POLICY

↗ GP01 GLOBAL NON-TRADE PROCUREMENT POLICY

ANSPRECHPARTNER FÜR ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN:

↗ LOCAL COMPLIANCE OFFICER

✉ GLOBAL COMPLIANCE FAIRPLAY@ADIDAS.COM

ANGEMESSENER UMGANG MIT PRODUKTEN

*WIR SCHÜTZEN UNSERE
MARKE, INDEM WIR ANGE-
MESSEN MIT PRODUKTEN
UND MUSTERN UMGEHEN*

→ Unser Geschäft baut auf unseren Produkten auf. Aus diesem Grund achten wir in jeder Phase des Designs, der Entwicklung und der Produktion sorgfältig auf den Schutz unserer Produkte. All unsere Produkte sind Eigentum von adidas und dürfen nur für legitime geschäftliche Zwecke verwendet werden. In bestimmten Fällen erhalten Mitarbeiter die Möglichkeit, Muster, vor der Markteinführung stehende Produkte oder andere adidas Produkte zu tragen, zu testen oder anderweitig zu erlangen, bevor oder nachdem sie für Konsumenten verfügbar sind. Möglicherweise stellen wir auch Sportlern und Influencern solche Produkte zur Verfügung, damit sie sie bewerben und die Attraktivität der Marke steigern.

Es ist nie angemessen, adidas Produkte zu verwenden oder zu verteilen, um eine Drittpartei oder eine geschäftliche Gelegenheit auf unlautere Weise zu beeinflussen – egal, ob im Namen von adidas oder als einzelner Mitarbeiter. Ebenso ist es nie angebracht, adidas Produkte zu verwenden, wenn dadurch ein Interessenkonflikt entsteht oder aufgrund eines

Interessenkonflikts gehandelt wird, oder Produkte so an Drittparteien zu verteilen bzw. Drittparteien bereitzustellen, dass möglicherweise gegen geltende Gesetze oder Vorschriften verstoßen wird.

VERHINDERUNG VON INSIDER- HANDEL

*WIR TOLERIEREN KEINEN
HANDEL AUF GRUNDLAGE
VON ADIDAS INSIDER-
INFORMATIONEN*

WAS VERSTEHT MAN UNTER INSIDERHANDEL?

→ Insiderhandel (Insider Trading) bezieht sich auf den Kauf oder Verkauf börsennotierter Aktien oder anderer Finanzinstrumente auf Grundlage von Insiderinformationen. Bei Insiderinformationen handelt es sich im Grunde um konkrete, nicht öffentliche Informationen, die wahrscheinlich signifikante Auswirkungen auf den Kurs einer Aktie oder eines anderen Finanzinstruments hätten, wenn sie öffentlich gemacht werden würden.

WARUM DIES WICHTIG IST:

→ Insiderhandel schadet unserer Integrität, senkt das Vertrauen der Aktionäre und Geschäftspartner in adidas und beeinträchtigt die Integrität der Finanzmärkte. Zudem verstößt Insiderhandel gegen das Gesetz. Sowohl der Insider, der die Informationen bereitstellte, als auch alle Personen, die auf Grundlage der Insiderinformationen handelten, können bei Insiderhandel mit zivil- und strafrechtlichen Sanktionen bis hin zu Gefängnisstrafen belegt werden.

UNSERE ERWARTUNGEN:

- Alle adidas Mitarbeiter müssen
- gewährleisten, dass sie Aktien oder andere Finanzinstrumente von adidas oder anderen Emittenten nie auf Grundlage von Insiderinformationen kaufen oder verkaufen;
 - sich immer an ‚Blackout-Perioden‘ und andere geltende Handelssperrenzeiten halten;
 - Insiderinformationen von adidas streng vertraulich behandeln und dürfen Insiderinformationen von adidas nie gegenüber Personen außerhalb des Unternehmens offenlegen, auch nicht gegenüber Familienmitgliedern;
 - alle Gesetze und Vorschriften zum Insiderhandel und zur Verwendung von Insiderinformationen einhalten.
 - Die Frage, was Insiderinformationen sind und was nicht, ist nicht immer einfach zu beantworten. Mitarbeitern wird dringend empfohlen, im Zweifelsfall vor dem Handel mit adidas Aktien Rat einzuholen.

**WICHTIGE
REFERENZDOKUMENTE:**

📄 CLE07 - CAPITAL MARKETS
COMPLIANCE POLICY

**ANSPRECHPARTNER FÜR
ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN:**

✉ SUPERVISORY BOARD OFFICE
INSIDER@ADIDAS.COM

VERHINDERUNG VON VERSTÖßEN GEGEN KARTELL- UND WETTBE- WERBSGESETZE

*KONSUMENTEN ENTSCHIEDEN
SICH WEGEN UNSERER
PRODUKTE, UNSERER
QUALITÄT UND UNSERER
REPUTATION FÜR UNS –
NICHT, WEIL WIR UNLAUTERE
MITTEL EINSETZEN*

WAS SIND KARTELL- UND WETTBEWERBSGESETZE?

→ Kartell- und Wettbewerbsgesetze schützen Konsumenten und fördern einen fairen Wettbewerb, indem sie koordinierte Maßnahmen von Marktteilnehmern zur Vereinbarung oder künstlichen Anhebung von Preisen, Aufteilung von Märkten oder sonstigen Einschränkung des Handels verbieten. Diese Gesetze untersagen alle wettbewerbswidrigen Maßnahmen nicht nur von Wettbewerbern, sondern auch von allen Parteien der Beschaffungs- oder Lieferkette. Kartell- und Wettbewerbsgesetze gelten für formelle Verträge und alle anderen Mitteilungen oder Vereinbarungen, die den Wettbewerb einschränken.

WARUM DIES WICHTIG IST:

→ Wir sind stolz darauf, dass adidas Produkte wettbewerbsfähig sind und sich unter fairen Bedingungen gegen jeden Wettbewerber behaupten können. Wir halten uns an alle Kartell- und Wettbewerbsgesetze und unterstützen das Ziel dieser Gesetze, faire Wettbewerbsbedingungen zu schaffen. Verstöße gegen Kartell- und Wettbewerbsgesetze können schwerwiegende Konsequenzen für adidas und beteiligte Personen wie etwa negative Schlagzeilen und Rufschädigung, erhebliche Geldstrafen und Gefängnisstrafen nach sich ziehen.

UNSERE ERWARTUNGEN:

- Alle adidas Mitarbeiter müssen
- alle Kartell- und Wettbewerbsgesetze einhalten und Rat von Legal oder dem Compliance Team einholen, wenn das Risiko eines Verstoßes besteht, da diese Gesetze kompliziert sein können;

- gewährleisten, dass sie den Wettbewerb nie auf gesetzeswidrige Weise einschränken, indem sie mit Wettbewerbern, Geschäftspartnern oder Drittparteien konspirieren, Informationen austauschen oder sich anderweitig absprechen, um Preise festzulegen oder zu erhöhen, einen Markt aufzuteilen oder den Wettbewerb anderweitig einzuschränken;
- Rat von Legal einholen, bevor sie Bedingungen für Geschäftskunden ändern, insbesondere wenn es um die Kollektionssegmentierung für einen Kunden oder Preisgestaltung geht;
- beachten, dass Kartell- und Wettbewerbsgesetze im Allgemeinen eine Preisbindung und alle ähnlichen Verfahren zur Festlegung von Mindestverkaufspreisen untersagen; und
- alle Kontakte mit Wettbewerbern, Geschäftspartnern oder anderen Drittparteien abbrechen, die gegen Kartell- oder Wettbewerbsgesetze verstoßen könnten, und die Kontakte unverzüglich dem Compliance Team melden.

WICHTIGE REFERENZDOKUMENTE:

➤ CO01 – COMPLIANCE POLICY

ANSPRECHPARTNER FÜR ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN:

➤ LEGAL

➤ LOCAL COMPLIANCE OFFICER

✉ GLOBAL COMPLIANCE
FAIRPLAY@ADIDAS.COM

UNTERHALTUNG ANGEMESSENER BEZIEHUNGEN MIT REGIERUNGEN

*ADIDAS PFLEGT EINEN
EHRlichen UND
TRANSPARENTEN UMGANG
MIT REGIERUNGEN AUF
DER GANZEN WELT*

WIE INTERAGIERT ADIDAS MIT REGIERUNGEN?

→ adidas hat auf der ganzen Welt mit Regierungen und Amtsträgern zu tun. Wir kommunizieren immer offen und transparent und versuchen nie, einen Amtsträger auf unlautere Weise zu beeinflussen, eine Sonderbehandlung einzufordern oder einen anderen unangemessenen Zweck zu verfolgen.

gen. Dies gilt für alle staatlichen Institutionen und Unternehmen unabhängig davon, ob sie sich auf internationaler, nationaler, regionaler oder Stadt- bzw. Gemeindeebene befinden.

WARUM DIES WICHTIG IST:

→ Es gibt viele Gesetze, die den Umgang von Unternehmen mit Regierungen und staatlichen Institutionen, einschließlich der Teilnahme am politischen Prozess, regeln. Diese Gesetze variieren zwar von Ort zu Ort, aber wenn wir sie selbst bei den scheinbar unbedeutendsten Kontakten mit Regierungen nicht alle einhalten, könnte dies ernste Folgen für adidas und die beteiligten Personen haben. Verstöße gegen die Gesetze könnten dem Ruf von adidas ernsthaften Schaden zufügen und schwerwiegende Konsequenzen für die Ausübung unserer geschäftlichen Tätigkeit haben.

UNSERE ERWARTUNGEN:

- Alle adidas Mitarbeiter müssen
- immer von Government Affairs Genehmigung und Rat einholen, bevor sie mit Regierungen oder Amtsträgern in Kontakt treten;
- immer ehrlich und transparent mit Regierungen oder Amtsträgern umgehen; und
- jederzeit Rat von Government Affairs, dem Compliance Team oder von Legal einholen, wenn sie sich nicht sicher sind, ob eine Handlung, die die Beziehungen von adidas mit einer Regierung oder Amtsträgern beeinflussen kann, angemessen ist.



WICHTIGE REFERENZDOKUMENTE:

➤ GA01 – GLOBAL GOVERNMENT
AFFAIRS POLICY

ANSPRECHPARTNER FÜR ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN:

➤ LEGAL

➤ LOCAL COMPLIANCE OFFICER

✉ GOVERNMENT AFFAIRS
GOVERNMENTAFFAIRS@ADIDAS.COM

✉ GLOBAL COMPLIANCE
FAIRPLAY@ADIDAS.COM

EINHALTUNG ANDERER GESETZE

*WIR BEFOLGEN ALLE
VORSCHRIFTEN, DIE DORT,
WO WIR GESCHÄFTE
TÄTIGEN, GELTEN*

→ Als globales Unternehmen halten wir uns in allen Ländern oder sonstigen Gerichtsbarkeiten, in denen adidas Geschäfte tätigt, an alle geltenden Gesetze und Vorschriften. Dazu zählen alle Gesetze und Vorschriften in Bezug auf Handels- und andere Sanktionen, Zölle, Import- und Exportkontrollen, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Bei der Einhaltung dieser Vorschriften verpflichten wir uns und unsere Partner ausnahmslos zur Erfüllung der höchsten Standards.

Jeder adidas Mitarbeiter, der erfährt oder vermutet, dass adidas, ein Kollege oder ein Geschäftspartner sich nicht an das Gesetz gehalten hat oder einen Gesetzesverstoß beabsichtigt, muss unverzüglich das Compliance Team, Legal oder seinen Vorgesetzten kontaktieren.



INTEGRITÄT IM UMGANG MITEINANDER



03



UNTER- STÜTZUNG VON MITARBEITER- VIELFALT UND EINER KULTUR DER INKLUSION

*WIR VERPFLICHTEN UNS
ZUR FÖRDERUNG EINES
RESPEKTVOLLEN,
GERECHTEN UND
INKLUSIVEN UMFELDS
FÜR ALLE MITARBEITER*

WAS VERSTEHT MAN UNTER VIELFALT UND INKLUSION?

→ Bei adidas bedeutet Vielfalt zu gewährleisten, dass unsere Teams und Arbeitsplätze die lebhaftige Vielfalt unserer Konsumenten und Communitys widerspiegeln in Bezug auf ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung, Begabung, Alter, Bildung, Hintergrund und anderer Faktoren. Inklusion bedeutet, für die Einzigartigkeit jedes Individuums einzutreten und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu wecken.

WARUM DIES WICHTIG IST:

→ Vielfalt und Inklusion sind die Grundvoraussetzung dafür, dass wir die Zukunft des Sports mitgestalten können. Wir fördern eine offene, respektvolle und kollaborative Kultur und schätzen all unsere Mitarbeiter wegen ihrer individuellen Talente, Perspektiven und Erfahrungen. Nur wenn Menschen mit unterschiedlichen Identitäten, Hintergründen und Perspektiven einen Beitrag leisten, können wir weiterhin Innovationen entwickeln und mit Sport Leben verändern.

UNSERE ERWARTUNGEN:

- Alle adidas Mitarbeiter müssen
- alle Menschen fair und respektvoll behandeln;
- eine offene und inklusive Denkweise an den Tag legen, indem sie aktiv unterschiedliche Ideen, Perspektiven und Ansätze suchen, darauf hören und davon lernen, wenn sie Teams aufbauen und mit anderen Menschen an Projekten arbeiten; und



- ihre eigenen persönlichen blinden Flecken erkennen und überwinden, um das Verständnis für die jeweiligen Unterschiede zu fördern.

ANSPRECHPARTNER FÜR ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN:

HUMAN RESOURCES

➤ LOCAL COMPLIANCE OFFICER

✉ GLOBAL COMPLIANCE
FAIRPLAY@ADIDAS.COM

VERHINDERUNG VON BELÄSTIGUNG UND DISKRIMINIERUNG

WIR TOLERIEREN KEINE BELÄSTIGUNG ODER DISKRIMINIERUNG

WAS VERSTEHT MAN UNTER BELÄSTIGUNG UND DISKRIMINIERUNG?

→ Unter Diskriminierung versteht man eine ungerechte oder voreingenommene Behandlung einer Person auf Grundlage einer tatsächlichen oder wahrgenommenen Verbindung mit einer bestimmten Identität oder einem bestimmten Merkmal wie ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Alter, Geschlechtsidentität, Begabung, sexueller Orientierung, Religion oder anderen Merkmalen.

Belästigung bezieht sich auf ein verbales oder körperliches Verhalten, das einen Menschen herabwürdigt oder Feindseligkeit oder Abneigung gegenüber einem Menschen ausdrückt. Am Arbeitsplatz kann dies unter anderem ein Verhalten sein, das die Arbeit einer Person auf unangemessene Weise beeinträchtigt oder stört oder ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft.

Unter Belästigung fallen unter anderem:

- Abfällige Aussagen, Beinamen, Verunglimpfungen, Witze, Streiche, Stereotype und Beleidigungen;
- die Erstellung oder Weitergabe schriftlicher Materialien, Bilder, Karikaturen oder elektronischer Nachrichten, die einen Mitarbeiter oder eine Gruppe herabwürdigen; und
- sexuelle Belästigung wie unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche.

Unsere Regel ist einfach: adidas toleriert keinerlei Diskriminierung oder Belästigung von Mitarbeitern oder Partnern.

WARUM DIES WICHTIG IST:

→ Alle Mitarbeiter haben ein Recht darauf, in einem sicheren, fairen und respektvollen Umfeld zu arbeiten, das Chancengleichheit fördert und diskriminierende Verhaltensweisen untersagt. Nur an einem positiven, inklusiven Arbeitsplatz können wir alle davon profitieren, dass unsere Kollegen ihre Fähigkeiten, Kreativität und Talente voll ausschöpfen.

UNSERE ERWARTUNGEN:

- Alle adidas Mitarbeiter müssen
- den Zero-Tolerance-Ansatz (Nulltoleranz) von adidas in Bezug auf Diskriminierung, Belästigung und sexuelle Belästigung beachten, eine Führungsrolle übernehmen und ihr Missfallen immer dann zum Ausdruck bringen, wenn sie Verhalten sehen, das ihrer Meinung nach gegen diesen Ansatz verstößt;
- Sensibilität gegenüber Verhaltensweisen zeigen, die in manchen Kulturen und für Menschen mit bestimmten Hintergründen oder Perspektiven akzeptabel sein können, in anderen bzw. für andere aber nicht; und
- Human Resources oder dem Compliance Team alle Fälle von Diskriminierung oder Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, melden.

ANSPRECHPARTNER FÜR ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN:

HUMAN RESOURCES

➤ LOCAL COMPLIANCE OFFICER

✉ GLOBAL COMPLIANCE
FAIRPLAY@ADIDAS.COM

THROUGH SPORT
WE HAVE THE
POWER
TO CHANGE
LIVES

GEWÄHRLEIS- TUNG EINES SICHEREN ARBEITSPLATZES

*ADIDAS IST DIE SICHERHEIT
UND GESUNDHEIT SEINER
MITARBEITER WICHTIG*

→ Bei der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter machen wir keine Abstriche. Wir führen Geschäfte auf nachhaltige, sichere und gesunde Weise. Dazu stellen wir unter anderem ein sicheres Arbeitsumfeld bereit und halten dort, wo wir Geschäfte tätigen, alle geltenden Gesetze und Vorschriften zur Gesundheit und Sicherheit von Mitarbeitern ein.

Alle adidas Mitarbeiter müssen wann immer angemessen die gesamte zur Verfügung gestellte Sicherheitsausrüstung verwenden und unsichere Arbeitsbedingungen sofort beheben, wenn dies notwendig und ohne Gefährdung möglich ist. Mitarbeiter müssen zudem alle unsicheren Arbeitsbedingungen ihren Vorgesetzten, Human Resources oder Health & Safety Management melden – auch Kollegen, die anscheinend ihre eigene Sicherheit oder die Sicherheit ihrer Kollegen aufs Spiel setzen.

WICHTIGE REFERENZDOKUMENTE:

➤ GWP02 – HEALTH & SAFETY POLICY

ANSPRECHPARTNER FÜR ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN:

✉ HE_SAFETY@ADIDAS.COM



INTEGRITÄT BEIM UMGANG MIT UNSEREN INFOR- MATIONEN



04



GENAUE BUCHFÜHRUNG

*ALLE MITARBEITER TRAGEN
VERANTWORTUNG FÜR DAS
FÜHREN VOLLSTÄNDIGER,
KORREKTER UND ZEITNAHER
AUFZEICHNUNGEN*

WAS VERSTEHT MAN UNTER EINER AUFZEICHNUNG?

→ Fast jede Zusammenstellung von Informationen, die wir bei unserer Arbeit anfertigen, ist eine Aufzeichnung des Unternehmens. Dazu gehören E-Mails mit Finanz- oder Vertriebsdaten über Vertriebsprognosen und -präsentationen bis hin zu formellen Dokumenten und Berichten wie Buchhaltungsdaten und aufsichtsrechtlich vorgeschriebenen Mitteilungen.

WARUM DIES WICHTIG IST:

→ Die Vollständigkeit unserer Aufzeichnungen ist wichtig, damit wir sie für interne Zwecke wie die Strategieentwicklung oder die Erstellung von Prognosen einsetzen, unseren Aktionären und Partnern wichtige Informationen zukommen las-

sen und unsere Berichtspflichten auf der ganzen Welt erfüllen können. Alle Mitarbeiter müssen bei der Erstellung von Aufzeichnungen ehrliche und korrekte Angaben machen und zeitnah alle relevanten und notwendigen Informationen mit aufnehmen, damit unsere Aufzeichnungen vollständig und korrekt sind. Wenn sie dies nicht tun, könnte dies zu einer Gefährdung unseres Geschäfts, einer Schädigung unseres Rufs und einem Gesetzesverstoß führen.

UNSERE ERWARTUNGEN:

- Alle adidas Mitarbeiter müssen
- notwendige Informationen über Transaktionen immer zeitnah und korrekt dokumentieren und dürfen nie absichtlich Informationen ändern oder auslassen, um eine Transaktion in einem anderen Licht erscheinen zu lassen;
- ablehnen, falsche Informationen aufzuzeichnen, und alle verdächtigen Transaktionen oder Aufforderungen zur Aufzeichnung falscher Informationen sofort ihrem Vorgesetzten oder dem Compliance Team melden; und
- alle Dokumente und Aufzeichnungen gemäß den Unternehmensverfahren, Richtlinien und Buchführungsvorschriften aufbewahren, einschließlich aller Dokumente, die ein angedrohtes oder anhängiges Rechtsverfahren betreffen.

WICHTIGE REFERENZDOKUMENTE:

↗ G15 - GROUP DOCUMENT
AND RECORDS RETENTION
POLICY

ANSPRECHPARTNER FÜR ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN:

CORPORATE ACCOUNTING

✉ GLOBAL COMPLIANCE
FAIRPLAY@ADIDAS.COM

SCHUTZ UNSERER SENSIBLEN INFORMATIONEN

*WIR SCHÜTZEN UNSERE
MARKE, INDEM WIR
SICHERHEITSBEWUSST
HANDELN UND UNSERE
SENSIBLEN INFORMATIONEN
SCHÜTZEN*

WAS SIND SENSIBLE INFORMATIONEN UND WAS VERSTEHT MAN UNTER DATENSICHERHEIT?

→ Die meisten Informationen, die wir bei unserer Arbeit erstellen und verwenden, sind ausschließlich für den internen Gebrauch vorgesehen oder werden nur zu einem bestimmten Zeitpunkt und für einen bestimmten Zweck öffentlich bekannt gemacht. Sensible Informationen können zahlreiche unterschiedliche Formen annehmen. Es kann sich zum Beispiel

um Betriebsgeheimnisse, neue Produktdesigns, Forschung, finanzielle Prognosen und Hochrechnungen oder Konsumentendaten handeln.

Praktisch alle von uns erstellten Informationen werden digital in der IT-Landschaft von adidas gespeichert. Unter Datensicherheit versteht man die Maßnahmen, die zum Schutz der Informationen in unserer IT-Landschaft ergriffen werden und den unberechtigten oder anderweitig unangemessenen Zugriff, die Offenlegung, die Zerstörung, die Änderung oder das Kopieren solcher Informationen verhindern sollen.

WARUM DIES WICHTIG IST:

Es gelten strenge Regeln für die Offenlegung sensibler Informationen außerhalb von adidas – bei manchen Informationen sogar für die Offenlegung innerhalb des Unternehmens. Damit sollen die Interessen unseres Unternehmens sowie unserer Partner, Konsumenten und Kollegen optimal geschützt werden. Es ist unerlässlich, dass wir vorbildliche Maßnahmen zur Gewährleistung der Datensicherheit ergreifen, um sicherzustellen, dass diese Interessen angemessen geschützt werden. Außerdem ist es wichtig, dass wir auch gegenüber einer versehentlichen Offenlegung sensibler adidas Informationen wachsam bleiben, die genauso schädlich für das Unternehmen sein kann wie absichtliche Offenlegungen oder Diebstahl.

UNSERE ERWARTUNGEN:

- Alle adidas Mitarbeiter müssen
- gewährleisten, dass sie strategische Pläne, finanzielle Ausblicke, neue Produkte oder Designs oder andere

sensible Informationen nie gegenüber unbefugten Personen, einschließlich Familienmitgliedern oder Freunden, offenlegen;

- sensible Informationen des Unternehmens vor einer versehentlichen Offenlegung schützen, indem sie unsere sensible Informationen nie in einer öffentlichen Umgebung, in der sie belauscht oder beobachtet werden können, erstellen, aufrufen oder verwenden;
- sensible Informationen vor Diebstahl schützen, indem sie nur vom Unternehmen zur Verfügung gestellte Tools und Software nutzen und Passwörter gemäß unseren Richtlinien und Standards erstellen und schützen; und
- unsere Global IT Acceptable Use Policy (Richtlinie zur akzeptablen IT-Nutzung), alle relevanten Richtlinien und Standards zu unserer IT-Landschaft und zur Datensicherheit bei adidas sowie unsere Richtlinien zur Offenlegung von adidas Informationen in sozialen Medien oder über andere Kanäle einhalten.

WICHTIGE REFERENZDOKUMENTE:

↗ [GIT-23 INFORMATION SECURITY POLICY](#)

↗ [GIT-25 ACCEPTABLE USE POLICY](#)

↗ [CC01 - SOCIAL MEDIA GUIDELINES](#)

↗ [CC02 - GLOBAL COMMUNICATION GUIDELINES](#)

↗ [CC03 - GLOBAL SEA MEDIA GUIDELINES](#)

ANSPRECHPARTNER FÜR ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN:

↗ [LOCAL COMPLIANCE OFFICER](#)

✉ [INFORMATION SECURITY
INFOSEC@ADIDAS.COM](mailto:INFORMATION SECURITY INFOSEC@ADIDAS.COM)

✉ [GLOBAL COMPLIANCE
FAIRPLAY@ADIDAS.COM](mailto:GLOBAL COMPLIANCE FAIRPLAY@ADIDAS.COM)

DATENSCHUTZ

*WIR SCHÜTZEN DIE
PERSONENBEZOGENEN
DATEN DER KONSUMENTEN,
UNSERER PARTNER UND
UNSERER KOLLEGEN*

WAS VERSTEHT MAN UNTER DATENSCHUTZ?

→ Personenbezogene Daten sind alle Daten, die eine Einzelperson direkt oder indirekt identifizieren und beschreiben. Diese personenbezogenen Daten können auf Konsumenten, unsere Kollegen, unsere Geschäftspartner oder andere Drittparteien verweisen. Datenschutz bezieht sich auf das Recht von Einzelpersonen, zu erfahren und zu beeinflussen, wie und warum ihre personenbezogenen Daten erfasst und bearbeitet werden.

WARUM DIES WICHTIG IST:

→ Das Vertrauen unserer Konsumenten und Partner ist für unser Geschäft unerlässlich. Es ist wichtig, dass wir personenbezogene Daten mit angemessener Sorgfalt und Respekt behandeln, um Vertrauen aufzubauen, den Ruf unserer Marke zu schützen und unsere strategischen Ziele zu erreichen.

Praktisch überall, wo wir geschäftlich tätig sind, gibt es zudem Datenschutzgesetze und -vorschriften. Ein Verstoß gegen diese Gesetze könnte Geldstrafen, Strafen, Klagen oder andere Sanktionen gegen adidas oder einzelne Mitarbeiter nach sich ziehen.

UNSERE ERWARTUNGEN:

- Alle adidas Mitarbeiter müssen
- gewährleisten, dass sie personenbezogene Daten ausschließlich für zulässige Zwecke im Rahmen ihrer Stellenbeschreibung einsetzen;
- sicherstellen, dass personenbezogene Daten nicht gegenüber unbefugten internen oder externen Parteien offengelegt werden;
- im Zweifelsfall das Global Privacy Team fragen, wie mit personenbezogenen Daten umzugehen ist; und
- eine bekannte oder mutmaßliche unbefugte Verwendung oder Offenlegung personenbezogener Daten sofort melden.

WICHTIGE REFERENZDOKUMENTE:

➤ GPRIV-01 GLOBAL PRIVACY
MANAGEMENT POLICY

ANSPRECHPARTNER FÜR ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN:

✉ GLOBAL PRIVACY WORKSPACE
PRIVACYSUPPORT@ADIDAS.COM



EURE VERANT- WORTLICH- KEITEN



05

MELDUNG VON VERSTÖßEN UND RICHTLINIE GEGEN VERGELTUNGS- MASSNAHMEN

*ADIDAS ERWARTET, DASS
ALLE MITARBEITER ZUM
SCHUTZ DES UNTERNEHMENS
BEITRAGEN. DIE MELDUNG
VON VERSTÖßEN WIRD NIE
VERGELTUNGSMASSNAHMEN
NACH SICH ZIEHEN*

→ Jeder adidas Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, den Vorstand und das Compliance Team bei der Verhinderung und Aufdeckung potenzieller Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex und der entsprechenden Reaktion darauf zu unterstützen. In diesem Sinne erwarten wir ausdrücklich, dass Mitarbeiter einen Verdacht, dass gegen den Verhaltenskodex verstoßen wurde oder wahrscheinlich verstoßen werden wird, immer melden.

Wir möchten zudem Folgendes klarstellen: Ein adidas Mitarbeiter, der einen begründeten Verdacht auf einen Verstoß oder einen potenziellen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex meldet, wird vor jeglichen Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Dabei ist es unerheblich, ob sich der Verdacht des Mitarbeiters bewahrheitet oder nicht. Jeder Mitarbeiter, der hingegen Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Kollegen ergreift oder versucht zu ergreifen, der einen mutmaßlichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex gemeldet hat oder zu melden beabsichtigt, hat mit Disziplinarmaßnahmen zu rechnen. Vergeltungsmaßnahmen umfassen zum Beispiel die Ausübung von Druck oder die Bedrohung eines Mitarbeiters, damit er den mutmaßlichen Verstoß nicht meldet.

Falls ihr Kenntnis von einem Verstoß oder einem potenziellen Verstoß gegen unseren Verhaltenskodex erlangt, ergreift bitte unverzüglich eine der folgenden Maßnahmen:

- Wendet euch an euren ↗ Local Compliance Officer
- Sendet eine E-Mail an das Compliance Team unter fairplay@adidas.com.
- Meldet den Verstoß – nach Wunsch auch anonym – über unsere ↗ Fair Play Hotline oder über die ↗ Fair Play App auf a-LIVE.
- Fülle das Online-Formular aus – ↗ www.safecall.co.uk/report;
- Sprecht mit eurem Vorgesetzten.
- Kontaktiert das lokale Human-Resources-Team in eurem Land oder eurer Region.

— Kontaktiert, sofern vorhanden, den Betriebsrat.

Ergreift auch eine der genannten Maßnahmen, wenn ihr glaubt, dass ihr unter Druck gesetzt oder bedroht werdet oder anderweitig von Vergeltungsmaßnahmen betroffen seid, weil ihr einen mutmaßlichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex gemeldet habt oder melden möchtet.

WO HILFE ZU FINDEN IST

*DAS COMPLIANCE TEAM HILFT
EUCH IMMER GERNE WEITER*

→ Wenn adidas Mitarbeiter Zweifel haben, ob ein Abschnitt unseres Verhaltenskodex auf eine bestimmte Situation zutrifft, oder Fragen dazu haben, wie sich der Verhaltenskodex auf ihre geschäftlichen Entscheidungen auswirkt, bitten wir sie, ihren Local Compliance Officer oder das Compliance Team, um Rat zu fragen. Das Compliance Team steht euch gerne bei jeder großen oder kleinen Entscheidung zur Seite und arbeitet kompetent, kreativ und kollaborativ mit euch zusammen, um die richtige Lösung zu finden.

