

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 gemäß § 162 AktG

Die klare, transparente und verständliche Berichterstattung über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat betrachtet adidas als wesentliches Element guter Corporate Governance. Der vorliegende Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt und erläutert entsprechend den gesetzlichen Vorgaben die Struktur und Höhe der für die Mitglieder des Vorstands sowie des Aufsichtsrats gewährten und geschuldeten Vergütungen in dem und für das Geschäftsjahr 2024.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütungssystem und aktuelle Entwicklungen

Das für den Vorstand im Berichtsjahr geltende Vergütungssystem haben die Aktionär*innen in der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Mai 2024 gemäß § 120a Abs. 1 AktG mit einer Mehrheit von 94,80% gebilligt. Es gilt für alle ab dem 1. Januar 2024 abgeschlossenen Vorstandsdienstverträge. Es findet ferner grundsätzlich Anwendung auf alle bereits zuvor abgeschlossenen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder. Das System zur Vergütung des Vorstands ist klar, leicht verständlich und verwendet transparente Leistungskriterien. Es erfüllt sämtliche Anforderungen des Aktiengesetzes und steht im Einklang mit den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Das aktuell geltende Vergütungssystem wird dauerhaft auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht. ► [WWW.ADIDAS-GROUP.COM/S/VERGUETUNG](https://www.adidas-group.com/s/verguetung)

Operative Geschäftsentwicklung im Geschäftsjahr 2024

2024 war für adidas ein erfolgreiches Jahr. Das Unternehmen setzte seinen Turnaround fort, mit einem klaren Fokus auf seine Beschäftigten, Produkte und Konsument*innen sowie auf seine Einzelhandels- und Markenpartnerschaften. Mit diesem Fokus entwickelte sich adidas deutlich besser als ursprünglich erwartet, obwohl das allgemeine Geschäftsumfeld in mehreren Regionen von geopolitischen Spannungen und makroökonomischen Herausforderungen geprägt war. Angetrieben durch ein besseres Produktangebot und einen verbesserten Markteinführungsansatz beschleunigte sich die Markendynamik weiter und breitete sich über alle Märkte und Kategorien aus. Darüber hinaus nutzte adidas den ‚Sommer des Sports‘ mit erfolgreichen Marketingkampagnen, die das starke Portfolio an Mannschaften und Athlet*innen in Szene setzten. Gleichzeitig stärkte das Unternehmen seine Einzelhandelspartnerschaften und intensivierte den Dialog. Dank dieser verschiedenen Initiativen war adidas in der Lage, qualitatives Wachstum zu erzielen, wobei weniger Rabatte und ein höherer Anteil der Verkäufe zum vollen Preis das Profitabilitätsniveau begünstigten.

Infolgedessen konnten wir unsere Prognose für das Gesamtjahr im Laufe des Jahres 2024 dreimal anheben, was die schneller als erwarteten finanziellen und operativen Fortschritte widerspiegelt. Dies schafft eine solide Grundlage für weitere Verbesserungen im Jahr 2025 und stellt adidas gut dafür auf, bis 2026 ein gesundes Unternehmen zu werden.

Zu den Details der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024 und der Auszahlung der Vergütung

► SIEHE ABSCHNITT ‚VORSTANDSVERGÜTUNG 2024‘

Vergütungsbericht

Dieser Vergütungsbericht wurde mit dem Ziel erstellt, eine konsistente Berichterstattung zu gewährleisten und den Zusammenhang der für ein Geschäftsjahr gezahlten Vergütung zur Zielerreichung der für dieses Geschäftsjahr festgesetzten Ziele ungeachtet des Auszahlungszeitpunktes klar und transparent im Sinne unseres ‚Pay-for-Performance‘-Ansatzes offenzulegen. Vor diesem Hintergrund wird über die Erreichung der für die variable erfolgsabhängige Vergütung auf Basis des aktuell geltenden Vergütungssystems festgesetzten Ziele für das Geschäftsjahr 2024 ausführlich und transparent berichtet. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands wird entsprechend des marktüblichen Vorgehens anhand von Vergütungstabellen übersichtlich dargestellt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde von der Hauptversammlung am 16. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 58,92 % gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Diese Zustimmungsquote ist aus Sicht des Unternehmens insbesondere auf die im Zusammenhang mit den Beendigungen der Vorstandsmandate zugesagten Leistungen zurückzuführen. adidas befindet sich einem Turnaround, der Veränderungen auch auf der Vorstandsebene erforderlich macht, um wieder zu alter Stärke zurückzukehren. Die gezahlten Abfindungsleistungen berücksichtigten im Hinblick auf die in Deutschland geltenden rechtlichen Erfordernisse und im Einklang mit der Marktpraxis in Deutschland sowohl die Restlaufzeit der Vorstandsdiensverträge als auch die Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und des zugrundeliegenden Vergütungssystems der adidas AG. Darüber hinaus haben wir Feedback aus dem kontinuierlichen Dialog mit unseren Investoren und weiteren Stakeholdern in dem im Berichtsjahr 2024 erstmals geltenden, überarbeiteten Vergütungssystem berücksichtigt. Das überarbeitete Vergütungssystem wurde mit einer starken Mehrheit von 94,80 % gebilligt. Im Hinblick auf den Aufbau und die Transparenz des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023 erhielten wir grundsätzlich positive Rückmeldungen.

Vergütungssystem

Grundzüge des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine erfolgreiche, nachhaltige und langfristige Unternehmensführung und -entwicklung zu schaffen. Dabei wird auf eine angemessene Zusammensetzung von festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten geachtet. Die variable erfolgsabhängige Vergütung wird anhand der Erreichung von anspruchsvollen, im Voraus vereinbarten Zielen bemessen; eine nachträgliche Änderung von Erfolgszielen oder Vergleichsparametern ist ausgeschlossen. Im Sinne eines konsequenten ‚Pay-for-Performance‘-Ansatzes sollen besondere Leistungen angemessen honoriert werden, während Zielverfehlungen zur Verringerung der variablen erfolgsabhängigen Vergütung führen sollen. Darüber hinaus stellt die Erreichung der für die mehrjährige variable erfolgsabhängige Vergütungskomponente maßgeblichen langfristigen Ziele einen höheren Anreiz dar als die Erreichung der für die Gewährung der einjährigen variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponente maßgeblichen Ziele.

Die Umsetzung der strategischen Ausrichtung wird durch die Auswahl von geeigneten, unmittelbar aus der strategischen Ausrichtung und Jahresprognose abgeleiteten Erfolgszielen in der variablen erfolgsabhängigen Vergütung gefördert. Vor diesem Hintergrund steht die variable erfolgsabhängige Vergütung in direktem Zusammenhang mit den operativen, finanziellen und strategischen kurz- und langfristigen Zielen. Dadurch ist das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands unmittelbar darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine erfolgreiche, nachhaltige und langfristige Unternehmensführung und -entwicklung zu schaffen und steht im Einklang mit den Interessen der Aktionär*innen, Mitarbeiter*innen, Konsument*innen und weiteren Stakeholder.

Um den Unternehmenswert kontinuierlich und nachhaltig zu steigern, ist die langfristige variable Vergütung auch von der Entwicklung des Aktienkurses und des relativen Total Shareholder Return, also der Aktienrendite gegenüber einem Vergleichsindex, abhängig. Damit wird eine gezielte Angleichung der Interessen der Aktionär*innen und des Vorstands erreicht.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die hohe Durchgängigkeit des Vergütungssystems des Vorstands zum Vergütungssystem der Führungskräfte unterhalb des Vorstands. Dadurch wird gewährleistet, dass im Hinblick auf den nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolg alle Entscheidungsträger einheitliche Ziele verfolgen.

Der Aufsichtsrat hat sich bei der Gestaltung des Vergütungssystems insbesondere an den folgenden Leitlinien orientiert:

- Förderung der Umsetzung der strategischen Ausrichtung einschließlich der ESG-Ziele
- Starke ‚Pay-for-Performance‘-Ausrichtung und langfristige Orientierung
- Starke Ausrichtung an den Interessen der Aktionär*innen und weiterer Stakeholder
- Intuitives, klar verständliches Vergütungssystem und transparenter Ausweis der Leistungskriterien
- Hohe Durchgängigkeit zum Vergütungssystem der Führungskräfte
- Konformität mit den anwendbaren regulatorischen Anforderungen (Aktiengesetz und Deutscher Corporate Governance Kodex)
- Weiterentwicklung der marktüblichen Bestandteile eines Vergütungssystems für den Vorstand

Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Gemäß § 87a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Auf Basis des Vergütungssystems setzt der Aufsichtsrat die konkrete Zielgesamtvergütung für die jeweiligen Vorstandsmitglieder fest. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat die Größe und die globale Ausrichtung, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens. Die Vergütung soll im Vergleich zum Wettbewerb attraktiv sein und damit Anreize bieten, qualifizierte Vorstände zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden. Ferner werden bei der Festsetzung die Komplexität und Bedeutung der Aufgaben, die Erfahrung (insbesondere bei Neubestellungen) und der Beitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds zum Unternehmenserfolg beachtet. Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig die Angemessenheit der Vorstandsvergütung. Dazu zieht er sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich heran.

Horizontalvergleich (externer Vergleich)

Bei der Festlegung und Überprüfung der Vorstandsvergütung beachtet der Aufsichtsrat die Üblichkeit der Vergütung insbesondere unter Heranziehung des Vergütungsniveaus der Unternehmen des Deutschen Aktienindex (DAX) und vergleichbarer Unternehmen aus Deutschland. Des Weiteren wird die Vorstandsvergütung von adidas mit der Vergütung ausgewählter nationaler und internationaler Unternehmen der Sportartikel- und Textilbranche zum Vergleich gebracht. Bei der Auswahl der Unternehmen berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Vergleichbarkeit der Marktstellung und Unternehmensgröße. Die Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung im Horizontalvergleich erfolgt regelmäßig durch den Aufsichtsrat, um in Anbetracht der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft die Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung zu gewährleisten. Bei der zuletzt im Geschäftsjahr 2024 durchgeführten Angemessenheitsprüfung wurden neben den Unternehmen des DAX insbesondere folgende nationale und internationale Unternehmen zum Vergleich herangezogen: Nike, Under Armour, VF, Hugo Boss, Puma, Lululemon, Deckers, On Holding, Skechers, Anta Sports, H&M sowie Inditex.

Vertikalvergleich (interner Vergleich)

Ferner berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Vorstandsvergütung auch die unternehmensinterne Vergütungsstruktur und -höhe. Hierbei wird die Vorstandsvergütung jährlich in Relation zur Vergütung des oberen Führungskreises (leitende Angestellte) und der Belegschaft (tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter*innen) in Deutschland gebracht und erwogen, auch in der zeitlichen Entwicklung.

Der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass die Vergütung der Mitglieder des Vorstands, auch im Hinblick auf den durchgeführten Horizontal- und Vertikalvergleich, angemessen ist.

Vergütungsbestandteile: Überblick und Struktur

Das Vergütungssystem für den Vorstand enthält mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 die in der folgenden Übersicht dargestellten Bestandteile:

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mit Wirkung zum 1. Januar 2024

		Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung	Begrenzung (Cap)
Feste Komponenten		Grundvergütung	Auszahlung in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen	100 %
		Nebenleistungen	Regelmäßig und anlassbezogen gewährte Sachbezüge	etwa 3-6 % der Zieldirektvergütung ¹
		Versorgungsleistung	Versorgungsentgelt	maximal 30 % der Grundvergütung
Variable Komponenten	Bar	Performance-Bonus	Zwei gemeinsame finanzielle Kriterien Weitere finanzielle, nichtfinanzielle bzw. ESG-Kriterien Gewichtung insgesamt 80 % Gewichtung insgesamt 20 % Einjährige Performance-Periode Zwei gemeinsame finanzielle Kriterien stehen in direktem Zusammenhang mit der extern kommunizierten Jahresprognose Weitere finanzielle, nichtfinanzielle bzw. ESG-bezogene Kriterien können für den Vorstand gemeinsam oder für das jeweilige Vorstandsmitglied individuell festgelegt werden und ermöglichen eine Differenzierung in Abhängigkeit der konkreten operativen und strategischen Prioritäten	Gesamtzielerreichung begrenzt auf 180 % Bei Gesamtziel-erreichung von ≤ 20 % erfolgt keine Auszahlung
	Aktien	LTIP	Zwei finanzielle Kriterien Nichtfinanzielle bzw. ESG-Kriterien Gewichtung insgesamt 80 % Gewichtung insgesamt 20 % Jährliche Tranchen, mit jeweils einer dreijährigen Performance-Periode Einführung eines Performance Share Plans, der die Aktienkursentwicklung reflektiert Leistungskriterien umfassen ein mit 60 % gewichtetes finanzielles Ziel, einen mit 20 % gewichteten relativen Total Shareholder Return sowie mit insgesamt 20 % gewichtete nichtfinanzielle bzw. ESG-Ziele Investition des sich aus Aktienkursentwicklung sowie Zielerreichung der Leistungskriterien ergebenden Auszahlungsbetrags in adidas AG Aktien nach Ablauf der Performance-Periode Erworbene Aktien unterliegen einer Halteperiode, die mit Ablauf des Geschäftsjahres endet, welches auf die Performance Periode folgt Gesamtlaufzeit des LTIP von vier Jahren	Gesamtzielerreichung und Auszahlungsbetrag begrenzt auf 200 % Bei Gesamtziel-erreichung von ≤ 20 % erfolgt keine Auszahlung
Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)²				
Malus / Clawback für variable Komponenten				

1 Zieldirektvergütung bestehend aus der Grundvergütung, dem jährlichen Performance-Bonus sowie dem aktienbasierten LTIP-Bonus (bei einer 100%igen Zielerreichung).

2 Die Zielvorgabe für den Vorstandsvorsitzenden beträgt 300 % und für die weiteren Vorstandsmitglieder 200 % der jährlichen Grundvergütung unter Berücksichtigung einer Aufbauphase von fünf Jahren.

Vergütungsstruktur

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen und setzt sich aus einer Grundvergütung, einem jährlichen Cash-Bonus („Performance-Bonus“), einem aktienbasierten Langzeit-Bonus (Long-Term-Incentive-Plan – „LTIP-Bonus“) sowie Nebenleistungen und Versorgungsleistungen zusammen.

Von der Zieldirektvergütung (Gesamtjahresvergütung ohne Nebenleistungen und Versorgungsleistungen) entfallen unter Zugrundelegung einer 100%igen Zielerreichung

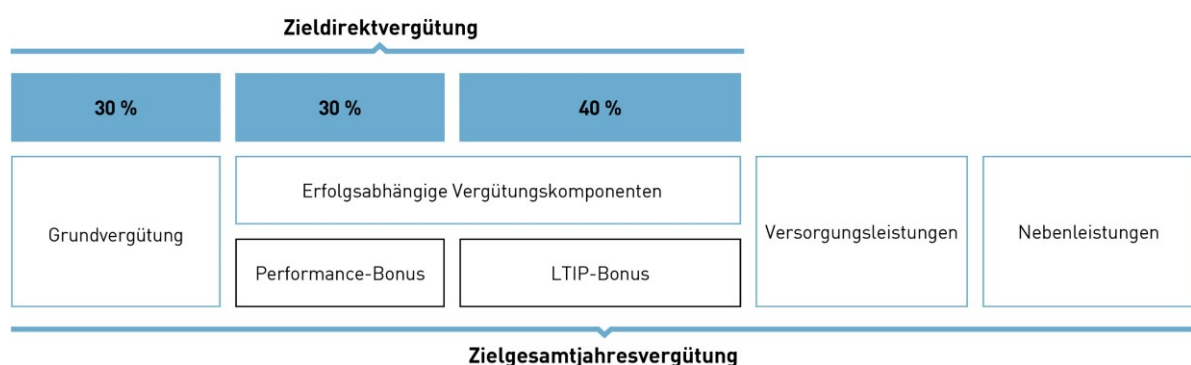
- 30 % auf die Grundvergütung,
- 30 % auf den Performance-Bonus und
- 40 % auf den LTIP-Bonus.

Gesamtjahresvergütung und Maximalvergütung

Aus der Grundvergütung, den in der Höhe (Cap) begrenzten variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten, den Nebenleistungen sowie der Versorgungsleistung lässt sich eine rechnerische maximale Gesamtjahresvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds ableiten. Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile (Grundvergütung, Nebenleistungen¹ und Versorgungsleistung) liegt bei ca. 38 % der Zielgesamtjahresvergütung. Unter Zugrundelegung einer 100%igen Zielerreichung beträgt der Anteil des Performance-Bonus an der Zielgesamtjahresvergütung ca. 27 % und der des LTIP-Bonus ca. 36 %.²

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen absoluten Euro-Wert für die jährliche Maximalvergütung festgelegt. Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 12.000.000 € und für die weiteren Vorstandsmitglieder jeweils 6.000.000 € pro Geschäftsjahr. Die Maximalvergütung schließt sämtliche festen und variablen Vergütungskomponenten mit ein.

Zusammensetzung von Zieldirektvergütung und Zielgesamtjahresvergütung



¹ Nebenleistungen können in den einzelnen Geschäftsjahren in der Höhe variieren. In der Regel wird von einem Zielbetrag von ca. 6 % der Zieldirektvergütung des Vorstandsvorsitzenden und ca. 3 % der Zieldirektvergütung der weiteren Vorstandsmitglieder ausgegangen. Der tatsächliche Betrag kann davon nach oben oder nach unten abweichen.

² Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile (Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungsleistung) für den Vorstandsvorsitzenden liegt bei ca. 39 % der Zielgesamtjahresvergütung. Unter Zugrundelegung einer 100%igen Zielerreichung beträgt der Anteil des Performance-Bonus an der Zielgesamtjahresvergütung ca. 26 % und der des LTIP-Bonus ca. 35 %.

Feste erfolgsunabhängige Komponenten

Die feste erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und der Versorgungsleistung.

Grundvergütung

Die Grundvergütung besteht aus einem fest vereinbarten Jahresgrundgehalt, das sich an dem Verantwortungsbereich und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie an den Marktverhältnissen orientiert. Sie sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Einkommen und vermeidet damit das Eingehen unangemessener Risiken für das Unternehmen. Die Grundvergütung wird grundsätzlich in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt und bleibt im Regelfall während der Laufzeit des Dienstvertrags unverändert. Die Grundvergütung macht 30 % der Zieldirektvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds aus.

Nebenleistungen

Die regelmäßig gewährten Nebenleistungen für die Mitglieder des Vorstands dienen der Übernahme von Kosten und dem Ausgleich von wirtschaftlichen Nachteilen, die mit der Vorstandstätigkeit direkt in Verbindung stehen oder diese fördern. Sie umfassen im Wesentlichen die Kosten für Sachbezüge bzw. den geldwerten Vorteil von Sachbezügen, wie z. B. Prämien oder Zuschüsse zu marktüblichen Versicherungen, die Bereitstellung eines Dienstwagens oder die Zahlung einer Fahrzeugpauschale, zu Repräsentationszwecken gestellte adidas-Produkte, die Erstattung berufsbedingter Umzugskosten, erforderliche Sicherheitseinrichtungen und -dienste oder die Kosten für einen von adidas ausgewählten Steuerberater.

Versorgungsleistung

Die Versorgungsleistung dient der Bereitstellung von Beiträgen zum Aufbau einer adäquaten privaten Altersversorgung. Dabei wird auf die Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung für Neueintritte in den Vorstand ab dem 1. Januar 2021 verzichtet. Stattdessen erhalten Vorstandsmitglieder ein Versorgungsentgelt als pauschalen, zweckorientierten Betrag in angemessener Höhe, der den Vorstandsmitgliedern jährlich direkt ausgezahlt wird. Das Versorgungsentgelt für die Vorstandsmitglieder, die ab dem Geschäftsjahr 2024 bestellt werden, beträgt maximal 30 % der jeweiligen individuellen Grundvergütung.

Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2023 erstmalig bestellt wurden, erhalten – auch im Fall einer Wiederbestellung – im Rahmen des ehemaligen Vergütungssystems ein Versorgungsentgelt in Höhe von 50 % der jeweiligen individuellen Grundvergütung. Die dem Vorstand angehörenden, vor dem 1. Januar 2023 bestellten Mitglieder haben beitragsorientierte Pensionszusagen, die auch im Fall einer Wiederbestellung fortgelten. Dabei wird dem virtuellen Versorgungskonto jährlich ein Betrag in Höhe von 50 % der individuellen jährlichen Grundvergütung gutgeschrieben und mit 3 % p. a. fest verzinst, längstens bis zur erstmaligen Fälligkeit einer Leistung unter der Pensionszusage. Die Ansprüche auf die Leistungen unter der Pensionszusage sind sofort unverfallbar. Sie umfassen die Altersversorgung frühestens ab Vollendung des 65. Lebensjahres bzw. auf Antrag eine vorgezogene Altersversorgung ab Vollendung des 62. Lebensjahres bzw. Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung.

Variable erfolgsabhängige Komponenten

Die variable erfolgsabhängige Vergütung soll für den Vorstand die richtigen Anreize setzen, im Sinne der strategischen Ausrichtung des Unternehmens, der Aktionär*innen und weiteren Stakeholder zu handeln und damit eine erfolgreiche, nachhaltige und langfristige Unternehmensführung und -entwicklung zu gewährleisten. Die variable erfolgsabhängige Vergütung bemisst sich insbesondere anhand der wirtschaftlichen Entwicklung von adidas und berücksichtigt die Leistungen der Vorstandsmitglieder. Dabei verfolgt der Aufsichtsrat einen konsequenten ‚Pay-for-Performance‘-Ansatz. Bei der Auswahl der Leistungskriterien achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese transparent und klar messbar oder

feststellbar sind und unmittelbar die strategische Ausrichtung, auch unter ESG-Gesichtspunkten, fördern. Vor diesem Hintergrund steht die variable erfolgsabhängige Vergütung in direktem Zusammenhang mit den extern kommunizierten operativen, finanziellen und strategischen kurz- und langfristigen Zielen. Auch die Entwicklung des Aktienkurses sowie der relativen Aktienrendite (Total Shareholder Return) sind in die variable Vergütung integriert. Damit wird die Vergütung des Vorstands direkt mit den Interessen der Aktionär*innen, Mitarbeiter*innen, Konsument*innen und weiteren Stakeholder in Einklang gebracht.

Die variable erfolgsabhängige Vergütung besteht aus dem einjährigen Performance-Bonus und dem mehrjährigen, aktienbasierten LTIP-Bonus.

Performance-Bonus

Der Performance-Bonus vergütet als jährliche variable erfolgsabhängige Komponente die Leistungen des Vorstands im abgelaufenen Geschäftsjahr im Einklang mit der kurzfristigen Unternehmensentwicklung. Er incentiviert den operativen Erfolg innerhalb der gesetzten strategischen Rahmenparameter. Zu Beginn des Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat die jeweils gewichteten Leistungskriterien. Der Zielbetrag des Performance-Bonus entspricht bei einer 100%igen Zielerreichung 30 % der Zieldirektvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Die Höhe des Performance-Bonus wird anhand der Erreichung von gewichteten Kriterien errechnet. Zwei dieser Kriterien sind finanzielle Leistungskriterien, die für alle Vorstandsmitglieder einheitlich festgelegt werden und insgesamt mit 80 % gewichtet sind (.finanzielle Kriterien'). Der Aufsichtsrat hat im Einklang mit der strategischen Ausrichtung auf nachhaltiges Wachstum und Profitabilität die folgenden finanziellen Leistungskriterien als Regelfall festgelegt:

- Währungsneutraler Umsatzzanstieg
- Betriebsergebnis

Die Zielsetzung der finanziellen Kriterien und deren jeweilige Gewichtung wird durch den Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt und steht in direktem Zusammenhang mit der extern kommunizierten Jahresprognose. Dadurch wird sichergestellt, dass die Leistungskriterien zur Förderung der strategischen Ausrichtung und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen.

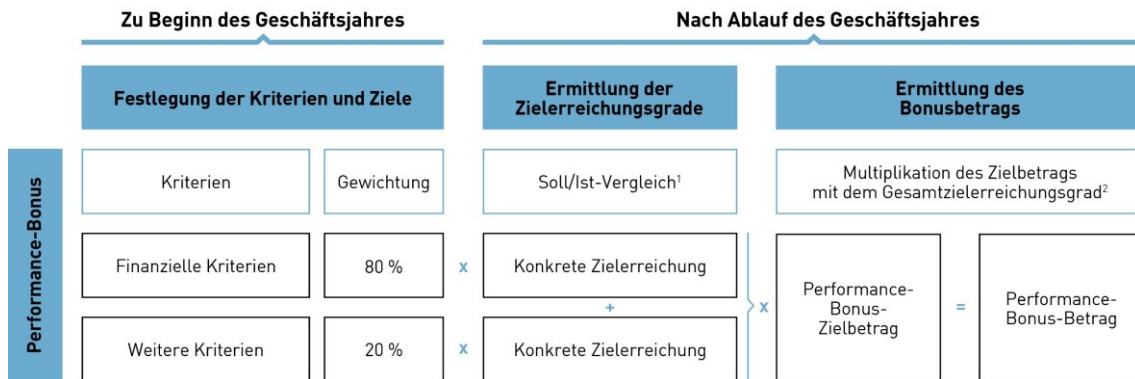
Die weiteren Kriterien werden für den Vorstand gemeinsam oder für das jeweilige Vorstandsmitglied individuell festgelegt und insgesamt mit 20 % gewichtet (.weitere Kriterien'). Diese weiteren Kriterien können finanzielle, nichtfinanzielle bzw. ESG-Ziele umfassen und ermöglichen eine weitere Differenzierung in Abhängigkeit von den konkreten operativen und strategischen Prioritäten. Durch die individuelle Festlegung kann eine Incentivierung auf Aspekte der Geschäftsstrategie im Ressort des jeweiligen Vorstandsmitglieds erreicht werden. Für die nichtfinanziellen Ziele bzw. ESG-Ziele verwendet der Aufsichtsrat Kriterien, die sich aus der Jahresplanung, aus strategischen Projekten oder aus sonstigen Vorhaben ergeben. Die weiteren Kriterien werden durch den Aufsichtsrat ebenfalls zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt und stehen in unmittelbarem Bezug zur strategischen Ausrichtung des Unternehmens und den jeweiligen finanziellen, nichtfinanziellen bzw. ESG-Zielen. Weiterhin stehen diese Kriterien in unmittelbarem Bezug zu den definierten Erfolgsfaktoren für die Umsetzung der strategischen Ausrichtung: den Mitarbeiter*innen des Unternehmens, unseren Produkten und der Markenbegehrlichkeit, den Konsument*innen, unseren Partnern und Athlet*innen. Werden mehrere nichtfinanzielle bzw. ESG-Ziele ausgewählt, legt der Aufsichtsrat auch deren Gewichtung zueinander fest. Beispiele der hieraus abgeleiteten möglichen weiteren Kriterien sind:

Umsatzsteigerung in Geschäftsbereichen / Vertriebskanälen	Cashflow-Generierung
Geschäftsentwicklung	Gewinnung von Marktanteilen
Produktentwicklung und Innovation	Mitarbeiterzufriedenheit
Konsumentenzufriedenheit	Digitalisierung
Erfolg strategischer Projekte	Steigerung der Markenbeliebtheit
Effizienzsteigerung	Nachhaltigkeit
Diversität, Chancengleichheit und Inklusion	Compliance
Reputation	Maßnahmen zur Wahrung der Menschenrechte in der Lieferkette
Nachhaltige Lieferketten	Gesundheits- und Arbeitssicherheit

Die Zielerreichung der jeweiligen Kriterien ist auf maximal 180 % (Cap) begrenzt. Alle Kriterien sind so gestaltet, dass die jeweilige Zielerreichung auch null betragen kann. Der Gesamtzielerreichungsgrad (Summe aller Zielerreichungsgrade) im Rahmen des Performance-Bonus ist auf maximal 180 % des individuellen Performance-Bonus-Zielbetrags begrenzt. Bei einem Gesamtzielerreichungsgrad von 20 % oder weniger steht dem Vorstandsmitglied kein Performance-Bonus zu. Infolgedessen kann der Performance-Bonus daher bei deutlichen Zielverfehlungen vollständig entfallen.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres überprüft der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied die konkrete Zielerreichung, die auf einem Vergleich der vorgegebenen Zielwerte mit den im Berichtsjahr erreichten Werten beruht („Soll/Ist-Vergleich“). Die Zielerreichung wird dabei primär anhand der Finanzberichterstattung sowie der nichtfinanziellen Berichterstattung der adidas AG ermittelt. Liegt die tatsächliche Zielerreichung zwischen den im Voraus definierten Schwellenwerten, wird der Zielerreichungsgrad gleitend ermittelt. Aus der Summe dieser Zielerreichungsgrade unter Berücksichtigung der Gewichtung („Gesamtzielerreichungsgrad“) ermittelt der Aufsichtsrat den Faktor, mit dem der Performance-Bonus-Zielbetrag multipliziert wird. Daraus ergibt sich der individuelle Auszahlungsbetrag des Performance-Bonus („Performance-Bonus-Betrag“).

Ermittlung der Zielerreichung sowie des Bonusbetrags im Rahmen des Performance-Bonus



¹ Vergleich der zu Beginn des Geschäftsjahres vorgegebenen Zielwerte mit den im Geschäftsjahr erreichten Werten.

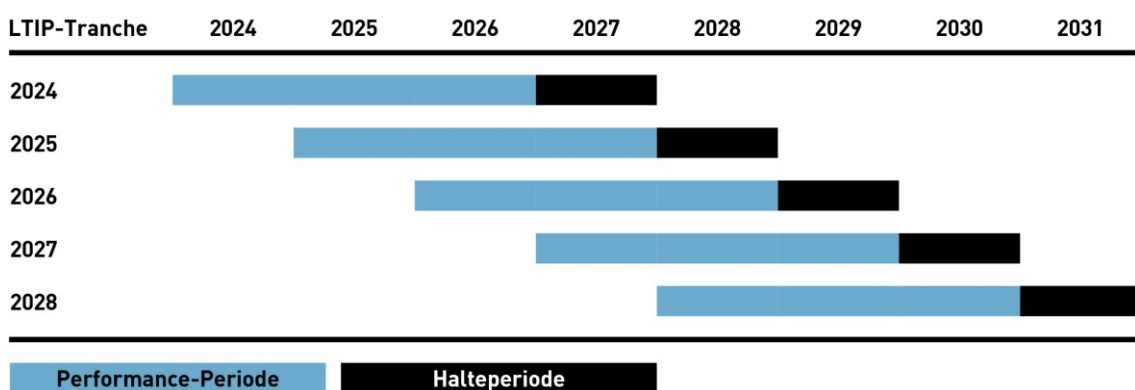
² Der individuelle Zielbetrag bei einer 100%igen Zielerreichung wird gemäß der gültigen Vergütungsstruktur für die einzelnen Vorstandsmitglieder ermittelt. Der Gesamtzielerreichungsgrad stellt die Summe aller Zielerreichungsgrade dar.

Die Auszahlung des Performance-Bonus-Betrags ist jeweils nach Billigung des Konzernabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr fällig.

Long-Term-Incentive-Plan („LTIP“)

Der LTIP verfolgt das Ziel, die langfristige erfolgsabhängige variable Vergütung des Vorstands an der Wertentwicklung des Unternehmens und damit an den Interessen der Aktionär*innen auszurichten. Vor diesem Hintergrund ist der LTIP aktienbasiert und an der Erreichung langfristig orientierter Ziele ausgerichtet. Der LTIP besteht aus jährlichen Tranchen, die jeweils eine Laufzeit von vier Jahren haben. Jede LTIP-Tranche setzt sich aus einer dreijährigen Performance-Periode und einer nachfolgenden einjährigen Halteperiode zusammen.

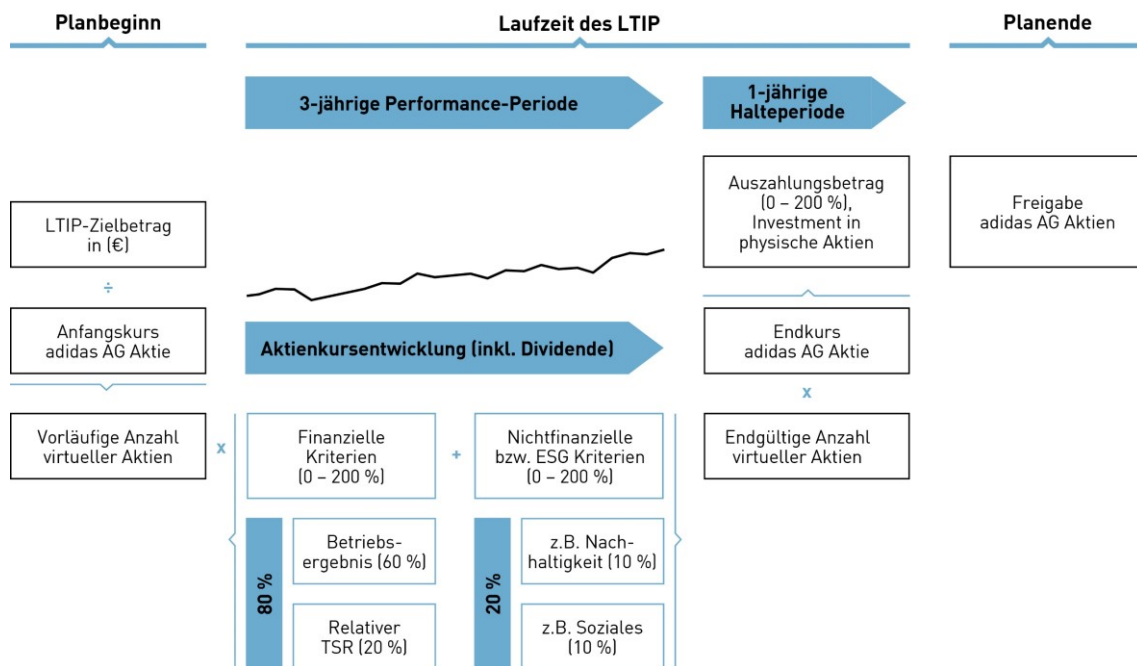
LTIP



Der LTIP-Zielbetrag für die jeweilige LTIP-Tranche entspricht bei einer 100%igen Zielerreichung 40 % der Zieldirektvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Höhe des LTIP-Bonus wird anhand der Erreichung von für alle Vorstandsmitglieder einheitlichen finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien errechnet, die sich direkt aus der strategischen Ausrichtung von adidas ableiten.

Der LTIP ist als Performance Share Plan ausgestaltet. Zu Beginn der Performance-Periode jeder LTIP-Tranche werden den Mitgliedern des Vorstands virtuelle Aktien bedingt zugeteilt. Die Anzahl dieser virtuellen Aktien ergibt sich durch die Division des Zielbetrags des LTIP der jeweiligen Mitglieder des

Vorstands durch den aktuellen Kurs der adidas AG-Aktie, der anhand des Durchschnittskurses über den Zeitraum der letzten 60 Handelstage vor dem Beginn der Performance-Periode ermittelt wird. Nach Ablauf der Performance-Periode wird die Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien mit der sich aus der Zielerreichung der durch den Aufsichtsrat für die Performance-Periode festgelegten finanziellen (inkl. des relativen Total Shareholder Return) und nichtfinanziellen bzw. ESG-Kriterien ergebenden Gesamtzielerreichung multipliziert. Die sich aus der Gesamtzielerreichung ergebende Anzahl an virtuellen Aktien wird mit dem Kurs der adidas AG-Aktie am Ende der Performance-Periode unter Berücksichtigung während der Performance-Periode fiktiv reinvestierter Dividenden multipliziert. Dieser Kurs wird anhand des Durchschnittskurses über den Zeitraum der letzten 60 Handelstage vor dem Ende der Performance-Periode ermittelt. Anschließend wird der sich aus der Multiplikation errechnete Bonusbetrag der LTIP-Tranche an das jeweilige Vorstandsmitglied nach Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Jahr der Performance-Periode der LTIP-Tranche ausgezahlt. Der nach Abzug anfallender Steuern und Sozialversicherungsbeiträge verbleibende Betrag ist von den Vorstandsmitgliedern in voller Höhe in den Erwerb von adidas AG-Aktien zu investieren. Die erworbenen Aktien unterliegen einer Halteperiode, die mit Ablauf des Geschäftsjahres, welches auf die Performance-Periode folgt, endet. Erst nach Ablauf der Halteperiode können die Vorstandsmitglieder über die Aktien verfügen.



Durch diesen Mechanismus hängt die Vergütung, welche die Vorstandsmitglieder aus dem LTIP erhalten, unmittelbar auch von der Aktienkurs- und Dividendenentwicklung während der gesamten Laufzeit des LTIP und damit der langfristigen Wertentwicklung des Unternehmens ab.

Die Zielerreichung der Performance-Periode bemisst sich zu insgesamt 80 % an finanziellen und zu insgesamt 20 % an nichtfinanziellen bzw. ESG-Kriterien. Die finanziellen Kriterien umfassen zum einen ein finanzielles Ziel, welches durch den Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performance-Periode festgelegt und in der Regel mit 60 % gewichtet wird. Zum anderen wird die Erreichung des relativen Total Shareholder Return (TSR), also die Aktienrendite unter Berücksichtigung fiktiv reinvestierter Dividenden, der adidas AG im Vergleich zu einem Vergleichsindex mit einer Gewichtung von in der Regel 20 % bemessen. Darüber

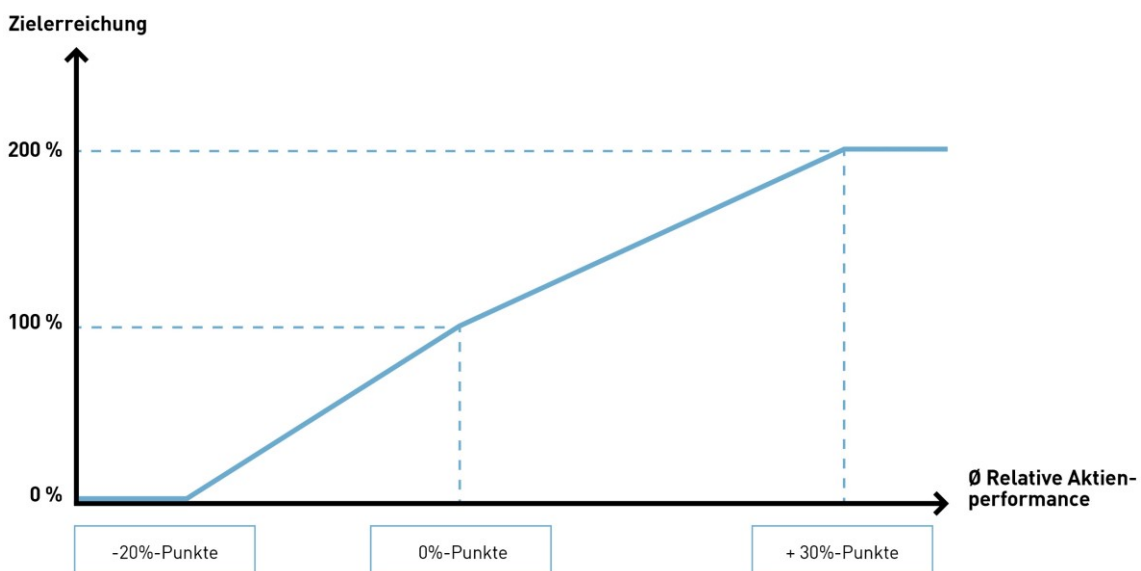
hinaus kommen nichtfinanzielle bzw. ESG-Ziele zur Anwendung, welche durch den Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performance-Periode bestimmt werden.

Finanzielle Kriterien

Der Aufsichtsrat hat als Regelfall das Betriebsergebnis als finanzielles Kriterium festgelegt. Damit wird das Ziel reflektiert, das Betriebsergebnis nachhaltig zu steigern und die Grundlage für eine attraktive Rendite für unsere Aktionär*innen zu schaffen. Die Zielsetzung des finanziellen Kriteriums wird durch den Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode festgelegt und steht in direktem Zusammenhang mit den mittel- bis langfristigen Wachstumszielen der Gesellschaft.

Im Hinblick auf den relativen TSR wird die Aktienrendite der adidas AG der Aktienrendite eines vor der jeweiligen Performance-Periode durch den Aufsichtsrat bestimmten Vergleichsindex, im Regelfall dem DAX 40, gegenübergestellt. Für die Ermittlung der relativen TSR-Performance wird nach Ablauf der 3-jährigen Performance-Periode der durchschnittliche Aktienkurs der adidas AG über einen Zeitraum von 60 Handelstagen vor Beginn der Performance-Periode zum durchschnittlichen Aktienkurs über einen Zeitraum von 60 Handelstagen vor dem Ende der Performance-Periode in Relation gesetzt. Dabei erfolgt eine Berücksichtigung fiktiv reinvestierter Dividenden analog zur Berechnung des Vergleichsindex. Für den Vergleichsindex erfolgt die Berechnung der TSR-Performance entsprechend. Der relative TSR berechnet sich sodann als Differenz aus der TSR-Performance der adidas AG und der TSR-Performance des Vergleichsindex in Prozentpunkten (Outperformance). Auf dieser Grundlage wird nach Ablauf der 3-jährigen Performance-Periode der Zielerreichungsgrad ermittelt. Für den relativen TSR beträgt die Zielerreichung 100 %, wenn der TSR der adidas AG dem TSR des Vergleichsindex entspricht. Beträgt der relative TSR -20 Prozentpunkte oder weniger, beträgt die Zielerreichung 0 %. Die Zielerreichung beträgt 200 %, wenn der relative TSR 30 Prozentpunkte oder mehr beträgt. Zwischenwerte werden linear interpoliert. Daraus ergibt sich die folgende Zielerreichungskurve:

Relativer TSR der adidas AG gegenüber Vergleichsindex



Nichtfinanzielle bzw. ESG-Kriterien

Zu Beginn der Performance-Periode einer LTIP-Tranche legt der Aufsichtsrat ferner die nichtfinanziellen bzw. ESG-Kriterien sowie Zielwerte für die gesamte Dauer der Performance-Periode fest.

Werden mehrere nichtfinanzielle bzw. ESG-Ziele ausgewählt, legt der Aufsichtsrat auch deren Gewichtung zueinander fest. Beispiele der möglichen Kriterien sind:

Nachhaltigkeit	Konsumentenzufriedenheit
Umweltschutz	Mitarbeiterzufriedenheit
Reputation	Diversität, Chancengleichheit und Inklusion
Nachhaltige Lieferketten	Gesundheits- und Arbeitssicherheit
Maßnahmen zur Wahrung der Menschenrechte in der Lieferkette	Compliance

Die Zielerreichung der einzelnen Kriterien des LTIP, die Gesamtzielerreichung (Summe aller gewichteten Zielerreichungsgrade) sowie der Auszahlungsbetrag im Rahmen des LTIP-Bonus sind auf maximal 200 % begrenzt. Alle Kriterien sind so gestaltet, dass der Zielerreichungsgrad auch null betragen kann. Bei einem Gesamtzielerreichungsgrad von 20 % oder weniger steht dem Vorstandsmitglied kein LTIP-Bonus zu. Infolgedessen kann der Bonus für die LTIP-Tranche bei deutlicher Zielverfehlung vollständig entfallen.

Malus- und Clawback-Regelungen

Zur Gewährleistung einer nachhaltigen Unternehmensführung und -entwicklung enthalten die Planbedingungen des Performance-Bonus sowie des LTIP Malus- und Clawback-Regelungen, die es dem Aufsichtsrat unter bestimmten Umständen erlauben, die variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zu reduzieren oder die bereits ausgezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zurückzuverlangen. Zu solchen Umständen gehören wesentliche Fehldarstellungen in Finanzberichten, schwerwiegende Compliance-Verstöße und Pflichtverletzungen sowie Verletzungen der unternehmensinternen Verhaltensvorschriften durch das Vorstandsmitglied, die zu einer nicht gerechtfertigten Bonuszahlung im Rahmen des Performance-Bonus oder des LTIP führen würden. Darüber hinaus bestehen bei Pflichtverletzungen der Vorstandsmitglieder die aktienrechtlichen Schadenersatzansprüche.

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Zur weiteren Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionär*innen bestehen Aktienhaltevorschriften („Share Ownership Guidelines“), nach denen die Vorstandsmitglieder aufgefordert sind, nach einer fünfjährigen Aufbauphase während des Zeitraums ihrer Bestellung einen wesentlichen Bestand an adidas AG Aktien zu halten. Die Vorgabe für den Vorstandsvorsitzenden beträgt insgesamt 300 %, für die weiteren Vorstandsmitglieder 200 % der gewährten individuellen jährlichen Grundvergütung.

Vertragslaufzeit und Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn oder der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Vertragslaufzeiten

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden, vorbehaltlich einer vorherigen einvernehmlichen Änderung, für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils um die Dauer der Wiederbestellung. Bei Erstbestellung eines Vorstandsmitglieds beträgt die Bestell- und Vertragsdauer in

der Regel drei Jahre. Bei der Wiederbestellung beträgt die Bestell- und Vertragsdauer in der Regel fünf Jahre.

Beginn der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands eine Entschädigung (in bar oder in Form einer einmaligen zusätzlichen Zusage einer variablen Vergütung, die im Falle einer Gewährung in Aktien mit etwaiger Haltefrist zu investieren ist) gewähren, um die von dem ehemaligen Arbeitgeber zugesagten Vergütungsleistungen, welche aufgrund des Wechsels zur adidas AG verfallen, sowie sonstige Gehaltsverluste aus dem vorangehenden Arbeitsverhältnis oder die durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten auszugleichen („Sign-On-Bonus“). Die Entschädigung ist auf den Ausgleich der tatsächlich entstandenen Gehaltsverluste bzw. Kosten für den Wechsel begrenzt. Sie führt zu einer einmaligen Erhöhung der Maximalvergütung um den entsprechenden Betrag. Eine etwaige Gewährung einer Entschädigung wird detailliert und transparent im jährlichen Vergütungsbericht ausgewiesen.

Beendigung der Vorstandstätigkeit

Endet der Dienstvertrag aufgrund der Vollendung des 67. Lebensjahres des Vorstandsmitglieds oder wegen Nichtverlängerung des Dienstvertrags, erhält das Vorstandsmitglied, vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung im Einzelfall, eine zeitanteilig berechnete Jahresgrundvergütung, einen etwaigen zeitanteilig berechneten Performance-Bonus und einen etwaigen zeitanteilig berechneten LTIP-Bonus.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses, ohne dass ein zur Kündigung berechtigender wichtiger Grund vorliegt, ist eine etwaige Abfindung auf maximal zwei Gesamtjahresvergütungen, höchstens aber auf die Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags begrenzt („Abfindungs-Cap“). Eine Abfindung wird nicht geleistet, wenn die vorzeitige Beendigung auf Wunsch des Vorstandsmitglieds erfolgt oder ein wichtiger Grund zur Kündigung des Dienstverhältnisses durch die Gesellschaft besteht.

Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels („Change of Control“) werden nicht vereinbart.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Grundsätzlich unterliegen die Vorstandsmitglieder ferner einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von im Regelfall einem Jahr. Während dessen Dauer erhält das Vorstandsmitglied vorbehaltlich etwaiger Anrechnungen (z. B. von Einkünften aus einer anderweitigen Tätigkeit) eine monatliche Entschädigung in Höhe von in der Regel 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung. Bezieht das ausgeschiedene Vorstandsmitglied (aufgrund einer bestehenden Altzusage) Pensionszahlungen von der Gesellschaft, wird die Entschädigung auf ggf. von der Gesellschaft für die Dauer des Wettbewerbsverbots geschuldete Versorgungsleistungen angerechnet. Die dem ausscheidenden Vorstandsmitglied etwaig monatlich zu zahlende Wettbewerbsverbotsentschädigung ist auf eine ggf. von adidas zu leistende Abfindung anzurechnen.

Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern

Die Übernahme von entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern, insbesondere von konzernexternen Aufsichtsratsmandaten, steht unter Zustimmungsvorbehalt des Aufsichtsrats. Die Wahrnehmung von konzerninternen Mandaten gilt als mit der vertraglichen Vorstandsvergütung abgegolten. Über die Anrechnung der Vergütung für konzernexterne Aufsichtsratsmandate beschließt der Aufsichtsrat.

Vorstandsvergütung 2024

Wie in den Ausführungen zur operativen Geschäftsentwicklung im Geschäftsjahr 2024 dargestellt, war 2024 für adidas ein erfolgreiches Jahr. Das Unternehmen konnte die Prognose für das Gesamtjahr im Laufe des Jahres 2024 dreimal anheben, was die schneller als erwarteten finanziellen und operativen Fortschritte widerspiegelt. Diese sehr erfreuliche Entwicklung, die insbesondere auch auf eine hervorragende Leistung des Vorstands zurückzuführen ist, zeigt sich entsprechend in der Zielerreichung der variablen erfolgsabhängigen Vergütung für das Geschäftsjahr 2024.

Zielgesamthjahresvergütung

In der nachfolgenden Tabelle werden die einzelnen Vergütungskomponenten der Mitglieder des Vorstands im Einklang mit dem geltenden Vergütungssystem bei einer 100%igen Zielerreichung der erfolgsabhängigen Vergütung auch unter Angabe der Werte, die im Minimum bzw. im Maximum erreicht werden können, für jedes Vorstandsmitglied individuell offengelegt.

Zielgesamthjahresvergütung 2024 in €

	Björn Gulden ⁴ Vorstandsvorsitzender und Global Brands				Harm Ohlmeyer ⁵ Finanzvorstand			
	2024				2024			
	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	3.740.000	42 %	3.740.000	3.740.000	1.627.761	39 %	1.627.761	1.627.761
Grundvergütung	2.200.000	25 %	2.200.000	2.200.000	1.075.000	26 %	1.075.000	1.075.000
Nebenleistungen ¹	440.000	5 %	440.000	440.000	107.500	3 %	107.500	107.500
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ²	1.100.000	12 %	1.100.000	1.100.000	445.261	11 %	445.261	445.261
Variable erfolgsabhängige Komponenten	5.133.333	58 %	4.106.667	9.826.666	2.508.333	61 %	0	4.801.667
Performance-Bonus 2024	2.200.000	25 %	1.760.000	3.960.000	1.075.000	26 %	0	1.935.000
LTIP 2024	2.933.333	33 %	2.346.667	5.866.667	1.433.333	35 %	0	2.866.667
Zielgesamtvergütung³	8.873.333	100 %	7.846.667	12.000.000	4.136.094	100 %	1.627.761	6.000.000

Zielgesamthjahresvergütung 2024 in €

	Michelle Robertson ⁶ Global Human Resources, People and Culture				Mathieu Sidokpohou ⁷ Global Sales			
	2024				2024			
	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	1.280.000	41 %	1.280.000	1.280.000	1.120.000	38 %	1.120.000	1.120.000
Grundvergütung	800.000	25 %	800.000	800.000	800.000	27 %	800.000	800.000
Nebenleistungen ¹	80.000	3 %	80.000	80.000	80.000	3 %	80.000	80.000
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ²	400.000	13 %	400.000	400.000	240.000	8 %	240.000	240.000
Variable erfolgsabhängige Komponenten	1.866.667	59 %	0	3.573.333	1.866.667	63 %	0	3.573.333
Performance-Bonus 2024	800.000	25 %	0	1.440.000	800.000	27 %	0	1.440.000
LTIP 2024	1.066.667	34 %	0	2.133.333	1.066.667	36 %	0	2.133.333
Zielgesamtvergütung³	3.146.667	100 %	1.280.000	4.853.333	2.986.667	100 %	1.120.000	4.693.333

Zielgesamtjahresvergütung 2024 in €

	Arthur Hoeld ⁸ Global Sales				Martin Shankland ⁹ Global Operations			
	2024				2024			
	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	1.280.000	41 %	1.280.000	1.280.000	1.222.543	37 %	1.222.543	1.222.543
Grundvergütung	800.000	25 %	800.000	800.000	900.000	27 %	900.000	900.000
Nebenleistungen ¹	80.000	3 %	80.000	80.000	90.000	3 %	90.000	90.000
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ²	400.000	13 %	400.000	400.000	232.543	7 %	232.543	232.543
Variable erfolgsabhängige Komponenten	1.866.667	59 %	0	3.573.333	2.100.000	63 %	0	4.020.000
Performance-Bonus 2024	800.000	25 %	0	1.440.000	900.000	27 %	0	1.620.000
LTIP 2024	1.066.667	34 %	0	2.133.333	1.200.000	36 %	0	2.400.000
Zielgesamtvergütung³	3.146.667	100 %	1.280.000	4.853.333	3.322.543	100 %	1.222.543	5.242.543

1 Nebenleistungen können in den einzelnen Geschäftsjahren in der Höhe variieren. In der Regel wird von einem Zielbetrag von ca. 6 % der Zieldirektvergütung des Vorstandsvorsitzenden und ca. 3 % der Zieldirektvergütung der weiteren Vorstandsmitglieder ausgegangen. Der tatsächliche Betrag kann davon nach oben oder nach unten abweichen.

2 Den dem Vorstand im Berichtsjahr angehörenden und bereits für vor dem Geschäftsjahr 2023 bestellten Mitgliedern des Vorstands werden aufgrund der bestehenden Altzusagen Versorgungsleistungen in Form von einer beitragsorientierten Pensionszusage gewährt. Dem virtuellen Versorgungskonto des jeweiligen Vorstandsmitglieds wird jährlich ein Betrag in Höhe eines vom Aufsichtsrat festgelegten Prozentsatzes (2024: 50 %), bezogen auf die individuelle jährliche Grundvergütung, gutgeschrieben. Der Versorgungsaufwand für die Versorgungsleistung wird anhand versicherungsmathematischer Berechnungen berechnet und variiert daher individuell für jedes Vorstandsmitglied. Den dem Vorstand im Berichtsjahr angehörenden und für das Geschäftsjahr 2023 oder in dem Geschäftsjahr 2023 bestellten Mitgliedern des Vorstands wird zum Zweck der privaten Altersvorsorge eine jährliche Pauschale in Höhe von 50 % der jährlichen Grundvergütung ausgezahlt. Den dem Vorstand im Berichtsjahr angehörenden und in dem Geschäftsjahr 2024 bestellten Mitgliedern des Vorstands wird zum Zweck der privaten Altersvorsorge eine jährliche Pauschale in Höhe von 30 % der jährlichen Grundvergütung ausgezahlt.

3 Die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden beträgt EUR 12.000.000 und für die weiteren Vorstandsmitglieder EUR 6.000.000.

4 Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. Januar 2023. Im Rahmen der Erstbestellung zum Mitglied des Vorstands und Vorstandsvorsitzenden der adidas AG wurde Björn Gulden für das Geschäftsjahr 2024 unter Abweichung vom Vergütungssystem eine Zielerreichung von mindestens 80 % der variablen Vergütungsbestandteile zugesagt. Diese Abweichung vom Vergütungssystem war im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig, um Björn Gulden als Vorstandsvorsitzenden zu gewinnen. Die tatsächliche Zielerreichung der variablen Vergütungsbestandteile lag im Geschäftsjahr 2024 über 80 %. Über das Geschäftsjahr 2024 hinaus ist keine Mindestzielerreichung der variablen Vergütungsbestandteile zugesagt.

5 Für Harm Ohlmeyer wurde vor dem Hintergrund seiner Wiederbestellung zum Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. April 2023, der zusätzlichen Übernahme der Rolle des Arbeitsdirektors sowie der zusätzlichen Verantwortung für die Bereiche Supply Chain und Tech eine neue Zieldirektvergütung festgesetzt.

6 Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. Januar 2024.

7 Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. November 2024.

8 Mitglied des Vorstands und Laufzeit des Vorstandsdienstvertrag bis einschließlich 31. Oktober 2024.

9 Mitglied des Vorstands und Laufzeit des Vorstandsdienstvertrag bis einschließlich 10. August 2024. Zeitanteilige Angabe der Versorgungsleistung.

Performance-Bonus 2024

Im Einklang mit dem Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 die folgenden finanziellen Leistungskriterien festgelegt:

- Währungsneutraler Umsatzanstieg (Gewichtung: 30 %)
- Betriebsergebnis (Gewichtung: 50 %)

Die für den Performance-Bonus festgesetzten finanziellen Ziele orientierten sich an der zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 kommunizierten Unternehmensprognose und standen damit im Einklang mit der Ausrichtung auf nachhaltiges Wachstum und Profitabilität.

Für die Festlegung der Zielerreichung des währungsneutralen Umsatzanstiegs bzw. des Betriebsergebnisses wurden folgende Schwellenwerte festgelegt:

Performance-Bonus: Berechnung der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024

Währungsneutraler Umsatzanstieg	Zielerreichungsgrad
≥9,4 %	180 %
+5,4 %	100 %
<1,4 %	0 %
Betriebsergebnis	Zielerreichungsgrad
≥900 Mio. €	180 %
500 Mio. €	100 %
<300 Mio. €	0 %

Die für die Vorstandsmitglieder festgelegten gemeinsamen finanziellen Ziele wurden im Geschäftsjahr 2024 wie folgt erreicht:

Performance-Bonus 2024: Gemeinsame Kriterien - Zielerreichung

Performance-Kriterium	Gewichtung	100 %-Zielwert	2024 Ist-Wert	Zielerreichungsgrad
Währungsneutraler Umsatzanstieg	30 %	+5,4 %	+12,1 %	180 %
Betriebsergebnis	50 %	500 Mio. €	1.337 Mio. €	180 %

Die für die Vorstandsmitglieder festgelegten weiteren finanziellen, nichtfinanziellen bzw. ESG-Kriterien wurden im Geschäftsjahr 2024 wie folgt erreicht:

Performance-Bonus 2024: Weitere Kriterien - Zielerreichung

Performance-Kriterium	Beschreibung	Gewichtung	Zielerreichungsgrad	
Business/ 'Operating Model'	Überprüfung des Operating Model und der Verantwortlichkeiten im Unternehmen	20 %	Björn Gulden	100 %
	Beschleunigung der Entscheidungsfindung und Umsetzung		Arthur Hoeld ¹	100 %
			Harm Ohlmeyer	100 %
Kostenoptimierung	Senkung der relativen Kosten durch Umsatzwachstum		Michelle Robertson	100 %
Mitarbeiter und Unternehmenskultur	Erhöhte Transparenz der Geschäftslage in der Organisation		Martin Shankland ²	100 %
	Mitarbeiter-Engagement		Mathieu Sidokpohou ³	100 %

1 Mitglied des Vorstands und Laufzeit des Vorstandsdiensvertrag bis einschließlich 31. Oktober 2024. Arthur Hoeld hat einen zeitanteiligen Anspruch auf einen Performance-Bonus für den Zeitraum zwischen 1. Januar 2024 und 31. Oktober 2024.

2 Mitglied des Vorstands und Laufzeit des Vorstandsdiensvertrag bis einschließlich 10. August 2024. Martin Shankland hat einen zeitanteiligen Anspruch auf einen Performance-Bonus für den Zeitraum zwischen 1. Januar 2024 und 10. August 2024.

3 Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. November 2024. Mathieu Sidokpohou hat einen zeitanteiligen Anspruch auf einen Performance-Bonus für den Zeitraum zwischen 1. November 2024 und 31. Dezember 2024.

Auf der Grundlage der tatsächlich erreichten Ziele für das Berichtsjahr ergibt sich ein Gesamtzielerreichungsgrad für die einzelnen Vorstandsmitglieder in Höhe von 164 % (2023: 109 %). Die Auszahlung des Performance-Bonus 2024 erfolgt nach Billigung des Konzernabschlusses im März 2025.

Performance-Bonus 2024: Individuelle Gesamtzielerreichungsgrade

Björn Gulden	164 %
Arthur Hoeld ¹	164 %
Harm Ohlmeyer	164 %
Martin Shankland ²	164 %
Michelle Robertson	164 %
Mathieu Sidokpohou ³	164 %

1 Mitglied des Vorstands und Laufzeit des Vorstandsdiensvertrag bis einschließlich 31. Oktober 2024. Arthur Hoeld hat einen zeitanteiligen Anspruch auf einen Performance-Bonus für den Zeitraum zwischen 1. Januar 2024 und 31. Oktober 2024.

2 Mitglied des Vorstands und Laufzeit des Vorstandsdiensvertrag bis einschließlich 10. August 2024. Martin Shankland hat einen zeitanteiligen Anspruch auf einen Performance-Bonus für den Zeitraum zwischen 1. Januar 2024 und 10. August 2024.

3 Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. November 2024. Mathieu Sidokpohou hat einen zeitanteiligen Anspruch auf einen Performance-Bonus für den Zeitraum zwischen 1. November 2024 und 31. Dezember 2024.

LTIP 2024

Für die LTIP-Tranche 2024 (Performance-Periode 2024 bis 2026) wurden im Hinblick auf die strategischen Ziele die folgenden finanziellen bzw. ESG-bezogenen Leistungskriterien festgelegt:

LTIP 2024: Zielsetzung für die Performance-Periode 2024–2026

Performance-Kriterium	Gewichtung	Zielwert
Betriebsergebnis	60 %	Zielsetzung ist abgeleitet aus der mittelfristigen Ambition der nachhaltigen Steigerung des Umsatzwachstums und der Verbesserung der operativen Marge
Relativer Total Shareholder Return (TSR) ¹	20 %	Outperformance gegenüber dem DAX um -20 PP (0 % Zielerreichung) bis +30 PP (200 % Zielerreichung)
Reduktion der CO ₂ -Intensität per Produkt ²	10 %	Zielsetzung ist aus dem CO ₂ -Emissionsintensitätsziel per Produkt für 2025 abgeleitet (-15 % Intensitätsreduzierung gegenüber 2017 bzw. -9 % Intensitätsreduzierung gegenüber 2022) und steht im Einklang mit unseren von der SBTi genehmigten Zielen für 2030 und 2050
Anteil weiblicher Führungskräfte ³	10 %	Zielsetzung ist aus dem Ziel abgeleitet, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weltweit bis 2033 auf 50 % zu steigern

1 Für die Ermittlung der TSR-Performance wird nach Ablauf der 3-jährigen Performance-Periode der durchschnittliche Aktienkurs der adidas AG vor Beginn der Performance-Periode zum durchschnittlichen Aktienkurs vor dem Ende der Performance-Periode in Relation gesetzt. Dabei erfolgt eine Berücksichtigung fiktiv reinvestierter Dividenden. Für den DAX erfolgt die Berechnung der TSR-Performance entsprechend. Der relative TSR berechnet sich sodann als Differenz aus der TSR-Performance der adidas AG und der TSR-Performance des DAX in Prozentpunkten (Outperformance). Für den relativen TSR beträgt die Zielerreichung 100 %, wenn der TSR der adidas AG dem TSR DAX entspricht. Beträgt der relative TSR -20 Prozentpunkte oder weniger, beträgt die Zielerreichung 0 %. Die Zielerreichung beträgt 200 %, wenn der relative TSR +30 Prozentpunkte oder mehr beträgt.

2 CO₂-äquivalente Emissionen, die einem durchschnittlichen adidas-Produkt zugeschrieben werden. Berechnet durch Division der Gesamtemissionen von Scope 1, 2 und 3 (ohne Nutzungsphase) in kg CO₂e durch die Gesamtzahl der in Bezug auf die Saison Frühling/Sommer sowie Saison Herbst/Winter hergestellten Produkte. Die Berechnung erfolgt nach den international anerkanntesten Standards wie dem GHG-Protokoll (Greenhouse Gas Protocol), SBTi (Science Based Targets initiative) und PEFCR (Product Environmental Footprint Category Rules Guidance). Die Kennzahl ist Bestandteil der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung, die einer Prüfung durch einen externen Wirtschaftsprüfer unterliegt.

3 Anteil Frauen in Führungspositionen weltweit auf Director-Ebene und höher.

Die Zielwerte und Zielerreichung der für die LTIP-Tranche 2024 (Performance-Periode 2024 bis 2026) festgelegten Leistungskriterien sowie die damit zusammenhängende Festlegung der Höhe der variablen erfolgsabhängigen Vergütung werden im Vergütungsbericht 2026 detailliert erläutert.

Die laufenden LTIP-Tranchen der im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder basierend auf dem ab dem Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssystem werden in der folgenden Tabelle dargestellt:

Laufende LTIP-Tranchen basierend auf dem seit 2024 geltenden Vergütungssystem für die amtierenden Vorstandsmitglieder in €

Tranche	Vorstandsmitglied	Zielbetrag	Anfangs-kurs adidas AG Aktie	Vorläufige Anzahl virtueller Aktien	Ziel-erreichung	Endgültige Anzahl virtueller Aktien	Endkurs adidas AG Aktie	Auszahlungs-betrag
LTIP 2024	Bjørn Gulden	2.933.333	179,72	16.322	Die Performance-Periode des LTIP 2024 endet am 31. Dezember 2026			
	Arthur Hoeld ¹	888.889	179,72	4.946				
	Harm Ohlmeyer	1.433.333	179,72	7.976				
	Martin Shankland ²	731.148	179,72	4.069				
	Michelle Robertson	1.066.667	179,72	5.936				
	Mathieu Sidokpohou ³	177.778	179,72	990				

1 Mitglied des Vorstands und Laufzeit des Vorstandsdiensvertrag bis einschließlich 31. Oktober 2024. Arthur Hoeld hat einen zeitanteiligen Anspruch auf einen LTIP 2024 Bonus für den Zeitraum zwischen 1. Januar 2024 und 31. Oktober 2024.

2 Mitglied des Vorstands und Laufzeit des Vorstandsdiensvertrag bis einschließlich 10. August 2024. Martin Shankland hat einen zeitanteiligen Anspruch auf einen LTIP 2024 Bonus für den Zeitraum zwischen 1. Januar 2024 und 10. August 2024.

3 Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. November 2024. Mathieu Sidokpohou hat einen zeitanteiligen Anspruch auf einen LTIP 2024 Bonus für den Zeitraum zwischen 1. November 2024 und 31. Dezember 2024.

Zum 31. Dezember 2024 beläuft sich die Gesamtzahl der seit 2021 von den im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitgliedern im Rahmen der variablen erfolgsabhängigen Vergütung erworbenen und einer Haltefrist unterliegenden adidas AG Aktien auf 27.960 Stückaktien (2023: 32.563 Stückaktien). Die Anzahl der von den Mitgliedern des Vorstands erworbenen adidas AG Aktien werden im Folgenden individualisiert dargestellt.

Aktienerwerb im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung in €

LTIP-Tranche	Bjørn Gulden ²			Arthur Hoeld ³		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Grant Amount	3.366.000	–	–	918.000	–	–
Auszahlungsbetrag	1.767.992	–	–	449.132	–	–
Kaufkurs	202,40	–	–	202,40	–	–
Anzahl der erworbenen Aktien	8.735	–	–	2.219	–	–
Ende der Halteperiode ¹	31.12.2027	–	–	31.12.2027	–	–

Aktienerwerb im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung in €

LTIP-Tranche	Harm Ohlmeyer			Martin Shankland ⁴		
	2023	2022 ⁷	2021	2023	2022 ⁷	2021
Grant Amount	1.491.750	–	2.025.000	1.377.000	–	1.800.000
Auszahlungsbetrag	783.541	–	1.063.631	723.269	–	945.450
Kaufkurs	202,40	–	210,10	202,40	–	210,10
Anzahl der erworbenen Aktien	3.871	–	5.062	3.573	–	4.500
Ende der Halteperiode ¹	31.12.2027	–	31.12.2025	31.12.2027	–	31.12.2025

Aktienwerb im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung in €

LTIP-Tranche	Michelle Robertson ⁵			Mathieu Sidokpohou ⁶		
	2023	2022	2021	2023	2022	2021
Grant Amount	-	-	-	-	-	-
Auszahlungsbetrag	-	-	-	-	-	-
Kaufkurs	-	-	-	-	-	-
Anzahl der erworbenen Aktien	-	-	-	-	-	-
Ende der Halteperiode ¹	-	-	-	-	-	-

1 Im Einklang mit einem früheren Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands endet die Halteperiode der jeweils jährlichen Tranchen des LTIP 2021–2023 mit Ablauf des vierten Geschäftsjahres, welches auf das jeweilige Performance-Jahr folgt. Im Einklang mit dem ab 2024 geltenden Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beginnt die Halteperiode der jährlichen Tranchen nach Ablauf der dreijährigen Performance-Periode. Aufgrund der erstmaligen Anwendung im Berichtsjahr 2024 wird der nächste Aktienwerb erst in 2027 stattfinden und im Vergütungsbericht 2027 detailliert erläutert.

2 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. Januar 2023. Erstmalige Teilnahme am LTIP im Geschäftsjahr 2023 (LTIP-Tranche 2023).

3 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. April 2023 bis einschließlich 31. Oktober 2024. Erstmalige Teilnahme am LTIP im Geschäftsjahr 2023 (LTIP-Tranche 2023).

4 Mitglied des Vorstands bis einschließlich 10. August 2024.

5 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. Januar 2024. Erstmalige Teilnahme am LTIP im Geschäftsjahr 2024 (LTIP-Tranche 2024).

6 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. November 2024. Erstmalige Teilnahme am LTIP im Geschäftsjahr 2024 (LTIP-Tranche 2024).

7 Vor dem Hintergrund der im Vergütungsbericht 2022 dargestellten Herausforderungen lag der Gesamtzielerreichungsgrad der LTIP-Tranche 2022 für alle Vorstände unter 50 %. Vor diesem Hintergrund wurde kein Grant Amount gewährt und es erfolgte für 2022 keine Investition in adidas AG Aktien.

Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2024 von den vorgesehenen Malus- und Clawback-Regelungen keinen Gebrauch gemacht.

Share Ownership Guidelines: Aktienbesitz 2024

Der Aktienbesitz der zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder wird im Folgenden in Relation zu der individuellen jährlichen Grundvergütung individuell offengelegt:

Aktienbesitz der zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder in €

Mitglieder des Vorstands zum 31. Dezember 2024	Grundvergütung 2024	Gesamtzahl der Aktien zum 31. Dezember 2024	Aktienkurs zum 31. Dezember 2024	Gesamtwert der adidas AG Aktien	%-Anteil an der Grundvergütung	Ziel in % der Grundvergütung	Ende der Aufbauphase
Björn Gulden	2.200.000	20.621	236,80	4.883.053	222 %	300 %	31.12.2027
Harm Ohlmeyer	1.075.000	11.902	236,80	2.818.394	262 %	200 %	30.04.2026
Michelle Robertson	800.000	-	236,80	-	-	200 %	31.12.2028
Mathieu Sidokpohou	800.000	81	236,80	19.181	2 %	200 %	31.10.2029

Gesamtjahresvergütung 2024: Gewährte und geschuldete Vergütung

In der nachfolgenden Tabelle wird die im Geschäftsjahr 2024 für die im Berichtsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung, deren zugrundeliegende Leistung bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2024 bzw. am 31. Dezember 2023 vollständig erbracht wurde, individualisiert angegeben.

Ferner wird im Sinne der konsistenten und transparenten Berichterstattung auch der Versorgungsaufwand für die beitragsorientierten Pensionszusagen, die den vor dem 1. Januar 2021 bestellten Mitgliedern des Vorstands gewährt wurden nachfolgend individualisiert ausgewiesen, wobei dieser keinen tatsächlichen Zufluss an die Vorstandsmitglieder darstellt und nicht als gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG zu definieren ist.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 in €

	Björn Gulden Vorstandsvorsitzender und Global Brands				Harm Ohlmeyer ⁵ Finanzvorstand			
	2024		2023		2024		2023	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	3.775.585	51 %	3.816.194	42 %	1.111.871	39 %	1.008.693	30 %
Grundvergütung	2.200.000		2.200.000		1.075.000		975.000	
Nebenleistungen ¹	475.585		516.194		36.871		33.693	
Versorgungsentgelt	1.100.000		1.100.000		–		–	
Variable erfolgsabhängige Komponenten	3.608.000	49 %	5.364.333	58 %	1.763.000	61 %	2.377.375	70 %
Performance-Bonus 2024	3.608.000		–		1.763.000		–	
Performance-Bonus 2023	–		1.998.333		–		885.625	
LTIP-Tranche 2024 ²	–		–		–		–	
LTIP-Tranche 2023 ³	–		3.366.000		–		1.491.750	
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	7.383.585	100 %	9.180.527	100 %	2.874.871	100 %	3.386.068	100 %
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ⁴	–		–		445.261		393.887	
Gesamtvergütung (einschl. Versorgungsaufwand)	7.383.585		9.180.527		3.320.132		3.779.955	
Maximalvergütung gem. § 87a AktG	12.000.000		11.500.000		6.000.000		5.150.000	

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 in €

	Michelle Robertson ⁶ Global Human Resources, People and Culture				Mathieu Sidokpohou ⁷ Global Sales			
	2024		2023		2024		2023	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	1.220.323	48 %	–	–	177.100	45 %	–	–
Grundvergütung	800.000		–		133.333		–	
Nebenleistungen ¹	20.323		–		3.767		–	
Versorgungsentgelt	400.000		–		40.000		–	
Variable erfolgsabhängige Komponenten	1.312.000	52 %	–	–	218.667	55 %	–	–
Performance-Bonus 2024	1.312.000		–		218.667		–	
Performance-Bonus 2023	–		–		–		–	
LTIP-Tranche 2024 ²	–		–		–		–	
LTIP-Tranche 2023 ³	–		–		–		–	
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	2.532.323	100 %	–	–	395.767	100 %	–	–
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ⁴	–		–		–		–	
Gesamtvergütung (einschl. Versorgungsaufwand)	2.532.323		–		395.767		–	
Maximalvergütung gem. § 87a AktG	6.000.000		–		6.000.000		–	

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 in €

	Arthur Hoeld ⁸ Global Sales				Martin Shankland ⁹ Global Operations			
	2024		2023		2024		2023	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	1.063.573	49 %	922.944	39 %	693.324	44 %	936.640	30 %
Grundvergütung	666.667		600.000		549.194		900.000	
Nebenleistungen ¹	63.573		22.944		144.130		36.640	
Versorgungsentgelt	333.333		300.000		–		–	
Variable erfolgsabhängige Komponenten	1.093.333	51 %	1.463.000	61 %	899.312	56 %	2.194.500	70 %
Performance-Bonus 2024	1.093.333		–		899.312		817.500	
Performance-Bonus 2023	–		545.000		–		–	
LTIP-Tranche 2024 ²	–		–		–		1.377.000	
LTIP-Tranche 2023 ³	–		918.000		–		–	
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	2.156.906	100 %	2.385.944	100 %	1.592.636	100 %	3.131.140	100 %
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ⁴	–		–		232.543		350.966	
Gesamtvergütung (einschl. Versorgungsaufwand)	2.156.906		2.385.944		1.825.179		3.482.106	
Maximalvergütung gem. § 87a AktG	6.000.000		5.150.000		6.000.000		5.150.000	

1 Nebenleistungen für im Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands enthalten sämtliche, auch nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand, geleisteten Nebenleistungen.

2 Die Zielwerte und Zielerreichung der für die LTIP-Tranche 2024 (Performance-Periode 2024 bis 2026) festgelegten Leistungskriterien sowie die damit zusammenhängende Festlegung der Höhe der variablen erfolgsabhängigen Vergütung werden im Vergütungsbericht 2026 detailliert erläutert.

3 Der nach Abzug anfallender Steuern und Sozialversicherungsbeiträge für die unter dem alten, im Geschäftsjahr 2023 geltenden Vergütungssystem gewährte LTIP-Tranche 2023 verbleibende Grant Amount (LTIP-Auszahlungsbetrag) wurde in adidas AG Aktien investiert. Diese Aktien unterliegen einer Halteperiode.

4 Zusätzliche Angabe. Keine gewährte oder geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG.

5 Für Harm Ohlmeyer wurde vor dem Hintergrund seiner Wiederbestellung zum Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. April 2023, der zusätzlichen Übernahme der Rolle des Arbeitsdirektors sowie der zusätzlichen Verantwortung für die Bereiche Supply Chain und Tech eine neue Zieldirektvergütung festgesetzt.

6 Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. Januar 2024.

7 Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. November 2024.

8 Mitglied des Vorstands und Laufzeit des Vorstandsdienstvertrag bis einschließlich 31. Oktober 2024. Arthur Hoeld hat einen zeitanteiligen Anspruch auf einen Performance-Bonus und einen LTIP-Bonus für den Zeitraum zwischen 1. Januar 2024 und 31. Oktober 2024.

9 Mitglied des Vorstands und Laufzeit des Vorstandsdienstvertrag bis einschließlich 10. August 2024. Martin Shankland hat einen zeitanteiligen Anspruch auf einen Performance-Bonus und einen LTIP-Bonus für den Zeitraum zwischen 1. Januar 2024 und 10. August 2024.

Für das Geschäftsjahr 2024 ergibt sich eine Gesamtjahresvergütung des Vorstands in Höhe von 17,614 Mio. € (2023: 21,115 Mio. €). Von dieser Gesamtjahresvergütung entfielen 8,894 Mio. € auf die einjährige (2023: 4,511 Mio. €) und 0 € auf die mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung (2023: 7,599 Mio. €). Eine anderweitige einjährige bzw. mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung wurde den Mitgliedern des Vorstands nicht gezahlt.

Maximalvergütung

Die im Rahmen des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands festgelegten Maximalvergütungen (12 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden und 6 Mio. € für das jeweilige ordentliche Vorstandsmitglied pro Geschäftsjahr) wurden im Berichtsjahr eingehalten. Die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütungen wird in der vorstehenden Tabelle dargestellt.

Versorgungsleistung

Der Versorgungsaufwand sowie die Anwartschaftsbarwerte für die beitragsorientierten Pensionszusagen, die den vor dem 1. Januar 2021 bestellten Mitgliedern des Vorstands gewährt wurden, werden im Folgenden in individualisierter Form (nach IFRS) dargestellt.

Pensionszusagen im Geschäftsjahr 2024 in €

Mitglied des Vorstands zum 31. Dezember 2024	Versorgungsaufwand		Anwartschaftsbarwert	
	2024	2023	2024	2023
Harm Ohlmeyer	445.261	393.887	3.714.339	3.020.677
Ehemaliges Mitglied des Vorstands				
Martin Shankland ¹	232.543	350.966	2.137.539	1.833.750

¹ Mitglied des Vorstands und Laufzeit des Vorstandsdiensvertrag bis einschließlich 10. August 2024.

Auf die Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung für Neueintritte in den Vorstand wird ab dem 1. Januar 2021 verzichtet. Neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten stattdessen ein sogenanntes Versorgungsentgelt als pauschalen Betrag in angemessener Höhe, der den Vorstandsmitgliedern jährlich direkt ausgezahlt wird. In diesem Rahmen erhielten Bjørn Gulden 1,1 Mio. €, Michelle Robertson 0,4 Mio. €, Mathieu Sidokpohou 0,04 Mio. € und Arthur Hoeld 0,33 Mio. € für das Geschäftsjahr 2024.

Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Die den Vorstandsmitgliedern im Falle der Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit zugesagten Leistungen werden im Vergütungssystem ausführlich erläutert. ► SIEHE ABSCHNITT 'ZUSAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM BEGINN ODER DER BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT'

Im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat ist Martin Shankland mit Ablauf des 10. August 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Dienstvertrag wurde mit Ablauf des 10. August 2024 aufgehoben. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Vorstandsmandats wurde Martin Shankland eine Abfindungsleistung in Höhe von 6.712.000 € brutto zugesagt und im November 2024 ausgezahlt. Ferner erhält Martin Shankland eine Karenzentschädigung für ein nachträgliches Wettbewerbsverbot ab dem 11. August 2024 für die Dauer von 12 Monaten in Höhe von 37.500 € brutto pro Monat. Die Abfindungsleistung und die Karenzentschädigung für das nachträgliche Wettbewerbsverbot stehen im Einklang mit der entsprechenden Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex und dem Abfindungs-Cap.

Des Weiteren ist Arthur Hoeld im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat mit Ablauf des 31. Oktober 2024 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Dienstvertrag wurde mit Ablauf des 31. Oktober 2024 aufgehoben. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Vorstandsmandats wurde Arthur Hoeld eine Abfindungsleistung in Höhe von 4.400.000 € brutto zugesagt und im November 2024 ausgezahlt. Ferner erhält Arthur Hoeld eine Karenzentschädigung für ein nachträgliches Wettbewerbsverbot ab dem 1. November 2024 für die Dauer von 12 Monaten in Höhe von 33.333 € brutto pro Monat. Die Abfindungsleistung und die Karenzentschädigung für das nachträgliche Wettbewerbsverbot stehen im Einklang mit der entsprechenden Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex und dem Abfindungs-Cap.

Bezüge der früheren Mitglieder des Vorstands

In der nachfolgenden Tabelle wird die im Geschäftsjahr 2024 den früheren Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung individualisiert dargestellt.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG in €

	Roland Auschel Global Sales bis 31. März 2023		Brian Grevy Global Brands bis 31. März 2023		Herbert Hainer Vorstandsvorsitzender bis 30. September 2016		Arthur Hoeld ⁴ Global Sales bis 31. Oktober 2024	
	2024		2024		2024		2024	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Sonstiges ¹	–	–	–	–	–	–	4.400.000	99 %
Wettbewerbsverbots- entschädigung ²	153.332	100 %	150.000	100 %	–	–	66.666	2 %
Rentenzahlungen ³	–	–	–	–	765.203	100 %	–	–
Gesamtvergütung	153.332	100 %	150.000	100 %	765.203	100 %	4.466.666	100 %

	Kasper Rorsted Vorstandsvorsitzender bis 11. November 2022		Martin Shankland ⁵ Global Operations bis 10. August 2024		Robin Stalker Finanzvorstand bis 11. Mai 2017	
	2024		2024		2024	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Sonstiges ¹	–	–	6.712.000	98 %	–	–
Wettbewerbsverbots- entschädigung ²	1.008.336	100 %	175.403	3 %	–	–
Rentenzahlungen ³	–	–	–	–	434.600	100 %
Gesamtvergütung	1.008.336	100 %	6.887.403	100 %	434.600	100 %

1 Leistungen, die einem ausscheidenden Vorstandsmitglied bei Beendigung der Vorstandstätigkeit gewährt wurden, werden im Vergütungsbericht im Abschnitt 'Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit' ausgewiesen.

2 Entschädigungen für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot gelten als an die Vorstandsmitglieder gewährte Vergütung im Sinne des § 162 AktG. Diese werden während der Dauer des Wettbewerbsverbots monatlich an die ausgeschiedenen früheren Vorstandsmitglieder, vorbehaltlich von Anrechnungen (z.B. von Einkünften aus einer anderweitigen Tätigkeit), ausgezahlt.

3 Individualisierte Angabe der Rentenzahlungen an die nach dem 31. Dezember 2014 ausgeschiedenen früheren Mitglieder des Vorstands. Den früheren Vorstandsmitgliedern, die vor dem 31. Dezember 2014 ausgeschieden sind, wurden im Geschäftsjahr 2024 Ruhegehälter in Höhe von 965.465 € gezahlt.

4 Für Arthur Hoeld entfallen gemeinsam mit der gewährten und geschuldeten Vergütung als aktives Mitglied des Vorstands 83 % der Gesamtvergütung auf die feste erfolgsunabhängige Komponente und 17 % der Gesamtvergütung auf die variable erfolgsabhängige Komponente.

5 Für Martin Shankland entfallen gemeinsam mit der gewährten und geschuldeten Vergütung als aktives Mitglied des Vorstands 89 % der Gesamtvergütung auf die feste erfolgsunabhängige Komponente und 11 % der Gesamtvergütung auf die variable erfolgsabhängige Komponente.

Sonstiges

Für die Übernahme von Mandaten in Konzerngesellschaften erhalten die Vorstandsmitglieder keine zusätzliche Vergütung. Die Mitglieder des Vorstands haben von der adidas AG keine Darlehen und keine Vorschusszahlungen erhalten. Ferner hat kein Mitglied des Vorstands Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit bei adidas erhalten.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem, das für die Mitglieder des Aufsichtsrats mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022 gilt, haben die Aktionär*innen in der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2022 gemäß § 113 Abs. 3 AktG gebilligt. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wird in § 18 der Satzung der Gesellschaft geregelt; Neben- oder Zusatzvereinbarungen bestehen nicht. Im Hinblick auf die Überwachungs- und Beratungstätigkeit gegenüber dem Vorstand trägt die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats der adidas AG sowohl der Verantwortung als auch dem individuellen Tätigkeitsumfang und zeitlichen Aufwand der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Das aktuell geltende Vergütungssystem wird dauerhaft auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht. ► [WWW.ADIDAS-GROUP.COM/S/VERGUETUNG](https://www.adidas-group.com/s/verguetung)

Vergütungssystem

Bei der Festlegung der Vergütung wird insbesondere auf eine angemessene und marktübliche Vergütung geachtet, um auch im internationalen Rahmen geeignete Aufsichtsratskandidat*innen zu gewinnen. Hierdurch wird zur nachhaltigen Förderung der Unternehmensstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beigetragen.

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats setzt sich aus einer Festvergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit („Grundbetrag“) und einer zusätzlichen Vergütung für die Ausschusstätigkeit sowie Sitzungsgeld zusammen. Eine erfolgsabhängige Vergütung wird den Mitgliedern des Aufsichtsrats nicht gewährt. Die Gewährung einer Festvergütung entspricht der gängigen und überwiegenden Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften und hat sich bewährt. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken und der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Erstattung ihrer im Zusammenhang mit der Ausübung des Mandats entstandenen Auslagen.

Vergütung für Aufsichtsratsstätigkeit

Jedes Mitglied erhält eine Festvergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit, die nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres gezahlt wird. Für den Aufsichtsratsvorsitz und die zwei Stellvertretungen ist in Anbetracht des breiteren Verantwortungsbereichs eine höhere Festvergütung vorgesehen.

Vergütung für Aufsichtsratsstätigkeit

Mitgliedschaft	Stellvertretender Vorsitz	Vorsitz
100.000 €	200.000 €	300.000 €
Grundbetrag	200 % des Grundbetrags	300 % des Grundbetrags

Zusätzliche Vergütung der Ausschusstätigkeit

Ferner erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine zusätzliche Vergütung für ihre Tätigkeit in bestimmten Ausschüssen – auch insofern erhöht sich die Vergütung für die Übernahme des Ausschussvorsitzes. Die Höhe der jeweiligen zusätzlichen Vergütung knüpft an den für die Mitglieder des Aufsichtsrats festgelegten Grundbetrag an und hängt von den mit der jeweiligen Ausschusstätigkeit verbundenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten ab.

Vergütung der Ausschusstätigkeit

Präsidialausschuss		Prüfungsausschuss	
Mitgliedschaft	Vorsitz	Mitgliedschaft	Vorsitz
50.000 €	100.000 €	100.000 €	200.000 €
50 % des Grundbetrags	100 % des Grundbetrags	100 % des Grundbetrags	200 % des Grundbetrags

Mit der für einen Ausschussvorsitz gezahlten Vergütung ist auch die Mitgliedschaft in diesem Ausschuss abgegolten. Die Mitglieder des Präsidiums, des Vermittlungsausschusses, des Nominierungsausschusses und der ad hoc gebildeten Ausschüsse erhalten keine zusätzliche Vergütung. Gehört ein Aufsichtsratsmitglied mehreren Ausschüssen an, so wird nur die Ausschusstätigkeit vergütet, für die betragsmäßig die höchste Vergütung gewährt wird.

Fälligkeit und zeitanteilige Gewährung

Die Vergütung wird nach Ablauf des Geschäftsjahres der Gesellschaft fällig. Die Gewährung der Vergütung richtet sich nach der Dauer der Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder. Gehört ein Mitglied dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss während eines Geschäftsjahres nur zeitweise an, reduziert sich die Festvergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit bzw. die zusätzliche Vergütung für die Ausschusstätigkeit entsprechend zeitanteilig.

Sitzungsgeld

Für jede persönliche Teilnahme an einer Präsenzsitzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse wird den Mitgliedern des Aufsichtsrats ferner ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000 € gewährt. Mitglieder von ad hoc gebildeten Ausschüssen erhalten kein Sitzungsgeld. Finden mehrere Präsenzsitzungen an einem Tag statt, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Auslagen

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats werden zudem erforderliche Auslagen und Reisekosten, die im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Mandats entstehen, sowie die auf ihre Vergütung etwaig entfallende Umsatzsteuer erstattet.

Obergrenze

Die Obergrenze für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ergibt sich aus der Festvergütung, deren Höhe im Einzelnen von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat bzw. in dessen Ausschüssen abhängt, und dem Sitzungsgeld, das sich nach der persönlichen Teilnahme an Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen bemisst.

Aufsichtsratsvergütung 2024

Festvergütung und Sitzungsgeld

Im Einklang mit dem geltenden Vergütungssystem belief sich die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 auf 2,9 Mio. € (2023: 2,8 Mio. €). Diese Gesamtvergütung enthält ein Sitzungsgeld in Höhe von insgesamt 78.000 € (2023: 67.000 €). Die Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse fanden im Berichtsjahr in Präsenz und virtueller Form statt.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 wird in der nachfolgenden Tabelle individuell dargestellt, deren zugrundeliegende Leistung bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2024 vollständig erbracht wurde. Die jährliche Festvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird mit Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt. Als Auszahlungszeitpunkt sind sowohl Dezember des betreffenden Geschäftsjahres als auch Januar des Folgejahres möglich. Die Sitzungsgelder werden grundsätzlich im Januar des Folgejahres ausgezahlt, nachdem die letzte Aufsichtsratssitzung des Geschäftsjahres im Dezember stattgefunden hat.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 in €

	2024						2023					
	Aufsichts-rats-tätigkeit	Aus-schuss-tätigkeit	%-Anteil Gesamt-vergütung	Sitzungs-geld	%-Anteil Gesamt-vergütung	Gesamt	Aufsichts-rats-tätigkeit	Aus-schuss-tätigkeit	%-Anteil Gesamt-vergütung	Sitzungs-geld	%-Anteil Gesamt-vergütung	Gesamt
Thomas Rabe, Vorsitzender des Aufsichtsrats	300.000	100.000	99 %	4.000	1 %	404.000	300.000	100.000	99 %	5.000	1 %	405.000
Ian Gallienne, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	200.000	50.000	98 %	4.000	2 %	254.000	200.000	50.000	99 %	3.000	1 %	253.000
Paul Francis Seline, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ^{1, 2}	125.137	31.284	98 %	3.000	2 %	159.421	–	–	–	–	–	–
Birgit Biermann ²	100.000	31.284	96 %	5.000	4 %	136.284	100.000	–	98 %	2.000	2 %	102.000
Linda Evenhuis ^{1, 2}	62.568	31.284	97 %	3.000	3 %	96.852	–	–	–	–	–	–
Jackie Joyner-Kersey	100.000	–	96 %	4.000	4 %	104.000	100.000	–	97 %	3.000	3 %	103.000
Christian Klein ³	100.000	62.568	98 %	4.000	2 %	166.568	100.000	–	98 %	2.000	2 %	102.000
Bastian Knobloch	100.000	–	95 %	5.000	5 %	105.000	100.000	–	98 %	2.000	2 %	102.000
Oliver Mintzlaff ¹	62.568	–	95 %	3.000	5 %	65.568	–	–	–	–	–	–
Petar Mitrovic ¹	62.568	–	95 %	3.000	5 %	65.568	–	–	–	–	–	–
Thomas Sapper ^{1, 3}	62.568	62.568	98 %	3.000	2 %	128.137	–	–	–	–	–	–
Nassef Sawiris ²	100.000	31.284	98 %	3.000	2 %	134.284	100.000	–	97 %	3.000	3 %	103.000
Harald Sikorski ¹	62.568	–	95 %	3.000	5 %	65.568	–	–	–	–	–	–
Bodo Uebber	100.000	200.000	97 %	8.000	3 %	308.000	100.000	200.000	97 %	8.000	3 %	308.000
Jing Ulrich	100.000	–	97 %	3.000	3 %	103.000	100.000	–	98 %	2.000	2 %	102.000
Günter Weigl	100.000	100.000	96 %	8.000	4 %	208.000	100.000	100.000	96 %	8.000	4 %	208.000
Mitglieder des Aufsichtsrats bis zur Beendigung der Hauptversammlung am 16. Mai 2024												
Udo Müller, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ⁴	74.863	18.716	98 %	2.000	2 %	95.579	200.000	50.000	98 %	5.000	2 %	255.000
Petra Auerbacher	37.432	–	95 %	2.000	5 %	39.432	100.000	–	95 %	5.000	5 %	105.000
Kathrin Menges ⁵	37.432	37.432	100 %	–	–	74.863	100.000	100.000	98 %	5.000	2 %	205.000
Beate Rohrig	37.432	–	95 %	2.000	5 %	39.432	100.000	–	98 %	2.000	2 %	102.000
Frank Scheiderer ⁵	37.432	37.432	95 %	4.000	5 %	78.863	100.000	100.000	96 %	8.000	4 %	208.000
Michael Storl ⁴	37.432	18.716	97 %	2.000	3 %	58.148	100.000	50.000	97 %	4.000	3 %	154.000
Gesamt	2.000.000	812.568	97 %	78.000	3 %	2.890.568	2.000.000	750.000	98 %	67.000	2 %	2.817.000

¹ Mitglied des Aufsichtsrats ab Beendigung der Hauptversammlung am 16. Mai 2024.

² Mitglied des Präsidialausschusses ab Beendigung der Hauptversammlung am 16. Mai 2024.

³ Mitglied des Prüfungsausschusses ab Beendigung der Hauptversammlung am 16. Mai 2024.

⁴ Mitglied des Aufsichtsrats und des Präsidialausschusses bis zur Beendigung der Hauptversammlung am 16. Mai 2024.

⁵ Mitglied des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses bis zur Beendigung der Hauptversammlung am 16. Mai 2024.

Sonstiges

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben von der adidas AG keine Darlehen oder Vorschusszahlungen erhalten.

Relative Entwicklung der Vergütung

Die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter*innen in Deutschland auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie der Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird im Folgenden nach den gemäß § 162 AktG erforderlichen Angaben dargestellt.

Für die Darstellung der Ertragsentwicklung der Gesellschaft werden u.a. die Kennzahlen angewendet, die für die variablen erfolgsabhängigen Vergütungen der Vorstandsmitglieder maßgeblich sind. Als relevante Vergleichsgruppe der Mitarbeiter*innen wurde die Belegschaft der adidas AG (einschließlich aller Mitarbeitergruppen) herangezogen. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen auf Vollzeitäquivalenzbasis betrug im Geschäftsjahr 2024 im Durchschnitt 7.530 (2023: 7.463). Die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter*innen wird anhand des jährlichen Personalaufwands für die Vergleichsgruppe ermittelt. Dieser umfasst die Personalkosten für die Löhne und Gehälter, die kurz- und langfristigen variablen Vergütungen, die Nebenleistungen, die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers sowie die Kosten für die Pensionen.

In der nachfolgenden Tabelle wird die relative Entwicklung der Gesamtvergütung der im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder dargestellt. Hierbei wird die im Einklang mit dem im Berichtsjahr geltenden Vergütungssystem gewährte, erfolgsabhängige variable Vorstandsvergütung für das Jahr ausgewiesen, für das die Vergütung zugesagt worden ist, deren zugrundeliegende Leistung bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember des jeweiligen Jahres vollständig erbracht wurde. Die Auszahlung der für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten, variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten erfolgte erst nach Billigung des Konzernabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr.

Ferner werden sowohl die Rentenzahlungen als auch die Vergütungszahlungen an frühere Mitglieder des Vorstands, welche zusätzlich zu den jährlichen Vorstandsvergütungen etwaige Abfindungen sowie etwaige monatlich vom Unternehmen zu zahlende Wettbewerbsverbotsentschädigungen mitberücksichtigen, individuell ausgewiesen.

Der jährliche Versorgungsaufwand für die beitragsorientierten Pensionszusagen, die den vor dem 1. Januar 2021 bestellten aktiven Mitgliedern des Vorstands gewährt wurden, werden nachfolgend nicht ausgewiesen, da diese nicht als gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG zu definieren sind. Die jährliche Pauschale zum Zweck der privaten Altersvorsorge, die den nach dem 1. Januar 2021 bestellten Mitgliedern des Vorstands gewährt wurde, ist den Vorstandsmitgliedern dagegen endgültig zugeflossen, stellt damit eine gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG dar, und ist somit nachfolgend ausgewiesen.

Relative Entwicklung der Vergütung: Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands

	2024		2023		2022		2021		2020	
	in €/%	Veränderung in %/PP	in €/%	Veränderung in %/PP	in €/%	Veränderung in %/PP	in €/%	Veränderung in %/PP	in €/%	Veränderung in %/PP
Ertragsentwicklung in Mio. €										
Umsatzerlöse ¹	23.683	11 %	21.427	-5 %	22.511	6 %	21.234	7 %	19.844	-16 %
Bruttomarge ¹	50,8 %	3,3 PP	47,5 %	0,2 PP	47,3 %	-3,4 PP	50,7 %	1,0 PP	49,7 %	-2,3 PP
Operative Marge ¹	5,6 %	4,4 PP	1,3 %	-1,7 PP	3,0 %	-6,4 PP	9,4 %	5,6 PP	3,8 %	-7,5 PP
Betriebsergebnis ¹	1.337	399 %	268	-60 %	669	-66 %	1.986	166 %	746	-72 %
Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen ¹	824	1.521 %	-58	-123 %	254	-83 %	1.492	248 %	429	-78 %
Jahresüberschuss der adidas AG nach HGB	149	178 %	-189	-109 %	2.057	11 %	1.850	174 %	674	-65 %
Durchschnittliche Jahresvergütung der Beschäftigten in Deutschland (auf Vollzeitäquivalenz-basis) in Tsd. €	118	4 %	114	20 %	95	-12 %	108	15 %	93	-15 %
Gesamtjahresvergütung der Mitglieder des Vorstands in Tsd. €										
Björn Gulden ²	7.384	-20 %	9.181	136 %	3.885	-	-	-	-	-
Harm Ohlmeyer	2.875	-15 %	3.386	261 %	937	-77 %	3.988	257 %	1.116	-48 %
Michelle Robertson ³	2.532	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Mathieu Sidokpohou ⁴	396	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zahlungen an frühere Mitglieder des Vorstands in Tsd. €										
Karen Parkin ⁵	-	-	-	-	225	-50 %	450	-92 %	5.976	158 %
Eric Liedtke ⁶	-	-	-	-	-	-	284	-43 %	500	-94 %
Gil Steyaert ⁷	-	-	-	-	-	-	56	-84 %	344	-91 %
Herbert Hainer ⁸	765	4 %	733	5 %	700	6 %	662	1 %	653	-56 %
Robin Stalker ⁹	435	71 %	255	-	-	-	-	-	-	-
Kasper Rorsted ¹⁰	1.008	-50 %	2.017	-86 %	14.238	58 %	8.990	245 %	2.603	-59 %
Roland Auschel ¹¹	153	-98 %	6.227	553 %	954	-76 %	3.889	222 %	1.207	-58 %
Brian Grevy ¹²	150	-98 %	7.451	800 %	828	-74 %	3.238	58 %	2.049	-
Amanda Rajkumar ¹³	-	-	3.772	332 %	873	-80 %	4.345	-	-	-
Arthur Hoeld ¹⁴	6.624	178 %	2.386	-	-	-	-	-	-	-
Martin Shankland ¹⁵	8.480	171 %	3.131	242 %	916	-74 %	3.550	287 %	917	-52 %
Zahlungen an vor dem 31. Dezember 2014 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	966	65 %	587	-73 %	2.195	-4 %	2.289	-5 %	2.418	-4 %

¹ Aus fortgeführten Geschäftsbereichen gemäß den Angaben im Geschäftsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr. Ab dem Geschäftsjahr 2021 wird Reebok als nicht-fortgeführter Geschäftsbereich ausgewiesen.

² Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. Januar 2023. Björn Gulden wurde im Zeitpunkt des Vertragsschlusses seines Vorstandsdienstvertrags im November 2022 die Kompensation der aufgrund seines Wechsels zu adidas tatsächlich entgangenen variablen Vergütung bei seinem vorherigen Arbeitgeber zugesagt. Vor diesem Hintergrund wurden ihm 11.886 adidas AG Aktien gewährt, die einer vierjährigen Haltefrist unterliegen. Der durch das Unternehmen in diesem Zusammenhang aufzubringende Bruttobetrag entsprach 3.885.439 €. Diese Entschädigung wird im Rahmen der Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG dem Geschäftsjahr 2022 zugeordnet.

³ Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. Januar 2024.

⁴ Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. November 2024.

⁵ Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2020. Zusätzlich zu der Vergütung als Mitglied des Vorstands beinhaltet die für das Geschäftsjahr 2020 für Karen Parkin ausgewiesene Vergütung zudem die ihr anlässlich ihres Ausscheidens gewährte Abfindung. Ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens erhielt Karen Parkin für die Dauer des vertraglich festgesetzten Wettbewerbsverbots eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung.

⁶ Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2019. Zusätzlich zu der Vergütung als Mitglied des Vorstands beinhaltet die für das Geschäftsjahr 2019 für Eric Liedtke ausgewiesene Vergütung zudem die ihm anlässlich seines Ausscheidens gewährte Abfindung. Ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens erhielt Eric Liedtke für die Dauer des vertraglich festgesetzten Wettbewerbsverbots eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung.

⁷ Mitglied des Vorstands bis 26. Februar 2019. Zusätzlich zu der Vergütung als Mitglied des Vorstands beinhaltet die für das Geschäftsjahr 2019 für Gil Steyaert ausgewiesene Vergütung zudem die ihm anlässlich seines Ausscheidens gewährte Abfindung. Ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens erhielt Gil Steyaert für die Dauer des vertraglich festgesetzten Wettbewerbsverbots eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung.

⁸ Vorstandsvorsitzender und Mitglied des Vorstands bis 30. September 2016. Die für Herbert Hainer ausgewiesene Vergütung besteht aus der für die Dauer des vertraglich festgesetzten Wettbewerbsverbots an ihn gezahlten monatlichen Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung. Seit 2019 bezieht Herbert Hainer eine monatliche Rente, die ihm vor dem Hintergrund der ihm gewährten, leistungsorientierten Versorgungszusage gezahlt und jährlich im gleichen Verhältnis sowie zum gleichen Zeitpunkt wie die gesetzlichen Renten in Deutschland angepasst wird.

9 Mitglied des Vorstands bis 11. Mai 2017. Die für Robin Stalker ausgewiesene Vergütung besteht aus Pensionszahlungen.

10 Vorstandsvorsitzender und Mitglied des Vorstands bis 11. November 2022. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 31. Dezember 2022. Die für das Geschäftsjahr 2022 ausgewiesene Vergütung für Kasper Rorsted enthält die ihm anlässlich seines Ausscheidens gewährte Abfindung. Ab Ende der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags erhielt Kasper Rorsted für die Dauer des vertraglich festgesetzten Wettbewerbsverbots eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung und des Performance-Bonus, welche letztmalig im Juni 2024 ausgezahlt wurde.

11 Mitglied des Vorstands bis 31. März 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 30. April 2023. Die für das Geschäftsjahr 2023 für Roland Auschel ausgewiesene Vergütung enthält zudem die ihm anlässlich seines Ausscheidens gewährte Abfindung. Ab Ende der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags erhielt Roland Auschel für die Dauer des vertraglich festgesetzten Wettbewerbsverbots eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung, welche letztmalig im April 2024 ausgezahlt wurde.

12 Mitglied des Vorstands ab 1. Februar 2020 bis 31. März 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 30. April 2023. Die für das Geschäftsjahr 2023 für Brian Grevy ausgewiesene Vergütung enthält zudem die ihm anlässlich seines Ausscheidens gewährte Abfindung. Ab Ende der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags erhielt Brian Grevy für die Dauer des vertraglich festgesetzten Wettbewerbsverbots eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung, welche letztmalig im April 2024 ausgezahlt wurde.

13 Mitglied des Vorstands ab 1. Januar 2021 bis 15. Juli 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 31. Oktober 2023. Die für das Geschäftsjahr 2023 für Amanda Rajkumar ausgewiesene Vergütung enthält zudem die ihr anlässlich ihres Ausscheidens gewährte Abfindung.

14 Mitglied des Vorstands ab 1. April 2023 bis 31. Oktober 2024. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 31. Oktober 2024. Die für das Geschäftsjahr 2024 für Arthur Hoeld ausgewiesene Vergütung enthält zudem die ihm anlässlich seines Ausscheidens gewährte Abfindung. Ab Ende der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags erhält Arthur Hoeld für die Dauer des vertraglich festgesetzten Wettbewerbsverbots eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung.

15 Mitglied des Vorstands ab 4. März 2019 bis 10. August 2024. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 10. August 2024. Die für das Geschäftsjahr 2024 für Martin Shankland ausgewiesene Vergütung enthält zudem die ihm anlässlich seines Ausscheidens gewährte Abfindung. Ab Ende der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags erhält Martin Shankland für die Dauer des vertraglich festgesetzten Wettbewerbsverbots eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung.

Relative Entwicklung der Vergütung: Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

	2024		2023		2022 ¹¹		2021		2020	
	in €	Veränderung in %	in €	Veränderung in %	in €	Veränderung in %	in €	Veränderung in %	in €	Veränderung in %
Mitglieder des Aufsichtsrats zum 31. Dezember 2024, in Angaben Tsd. €										
Thomas Rabe, Vorsitzender des Aufsichtsrats	404	–	405	–	405	26 %	322	30 %	249	81 %
Ian Gallienne, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	254	–	253	–	252	25 %	202	58 %	128	–25 %
Paul Francis Seline, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ^{1,2}	159	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Birgit Biermann ^{2,6}	136	33 %	102	191 %	35	–	–	–	–	–
Linda Evenhuis ^{1,2}	97	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Jackie Joyner-Kersey ⁷	104	1 %	103	2 %	101	94 %	52	–	–	–
Christian Klein ^{3,8}	167	64 %	102	–	102	26 %	81	161 %	31	–
Bastian Knobloch ⁹	105	3 %	102	1 %	101	–	–	–	–	–
Oliver Mintzlaff ¹	66	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Petar Mitrovic ¹	66	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Thomas Sapper ^{1,3}	128	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Nassef Sawiris ²	134	30 %	103	1 %	102	24 %	82	1 %	81	–9 %
Harald Sikorski ¹	66	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Bodo Uebber ¹⁰	308	–	308	–	307	26 %	243	26 %	193	253 %
Jing Ulrich	103	1 %	102	1 %	101	26 %	80	–	80	41 %
Günter Weigl	208	–	208	1 %	206	26 %	163	–1 %	164	46 %
Mitglieder des Aufsichtsrats bis zur Beendigung der Hauptversammlung am 16. Mai 2024										
Udo Müller, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ⁴	96	–62 %	255	–	255	27 %	201	–	202	20 %
Petra Auerbacher	39	–63 %	105	1 %	104	27 %	82	1 %	81	40 %
Kathrin Menges ⁵	75	–63 %	205	–	206	54 %	134	66 %	81	–8 %
Beate Rohrig	39	–62 %	102	–	102	24 %	82	1 %	81	43 %
Frank Scheiderer ⁵	79	–62 %	208	1 %	206	26 %	163	–1 %	164	46 %
Michael Storl ⁴	58	–62 %	154	33 %	116	42 %	82	1 %	81	40 %

1 Mitglied des Aufsichtsrats ab Beendigung der Hauptversammlung am 16. Mai 2024.

2 Mitglied des Präsidialausschusses ab Beendigung der Hauptversammlung am 16. Mai 2024.

3 Mitglied des Prüfungsausschusses ab Beendigung der Hauptversammlung am 16. Mai 2024.

4 Mitglied des Aufsichtsrats und des Präsidialausschusses bis zur Beendigung der Hauptversammlung am 16. Mai 2024.

5 Mitglied des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses bis zur Beendigung der Hauptversammlung am 16. Mai 2024.

6 Mitglied des Aufsichtsrats ab dem 1. September 2022.

7 Mitglied des Aufsichtsrats ab Beendigung der Hauptversammlung am 12. Mai 2021.

8 Mitglied des Aufsichtsrats ab Beendigung der Hauptversammlung am 11. August 2020.

9 Mitglied des Aufsichtsrats ab dem 1. Januar 2022.

10 Vorsitzender des Prüfungsausschusses ab Beendigung der Hauptversammlung am 11. August 2020.

11 Erhöhung der Aufsichtsratsvergütung zum 1. Januar 2022 vor dem Hintergrund der durch die ordentliche Hauptversammlung 2022 beschlossenen Vergütungsanpassung.

Ausblick 2025

Der Aufsichtsrat hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 die Kriterien und Ziele für die erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten festgesetzt.

Performance-Bonus 2025

Die Höhe des Performance-Bonus wird anhand der Erreichung von gewichteten Kriterien errechnet.

Zwei dieser Kriterien sind finanzielle Leistungskriterien, die für alle Vorstandsmitglieder einheitlich und insgesamt mit 80 % gewichtet sind („finanzielle Kriterien“). Beide Leistungskriterien stehen in direktem Zusammenhang mit der extern kommunizierten Jahresprognose. Der Aufsichtsrat der adidas AG hat vor diesem Hintergrund für die zwei gemeinsamen Kriterien für das Geschäftsjahr 2025 im Einklang mit der Jahresprognose die folgenden finanziellen Leistungskriterien festgelegt:

Performance-Bonus 2025: Gemeinsame Kriterien – Zielsetzung

Performance-Kriterium	Gewichtung	Zielwert
Währungsneutraler Umsatzanstieg	30 %	Zielsetzung steht im Einklang mit der zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 extern veröffentlichten Jahresprognose
Betriebsergebnis	50 %	

Die weiteren Kriterien werden für den Vorstand gemeinsam oder für das jeweilige Vorstandsmitglied individuell festgelegt und insgesamt mit 20 % gewichtet („weitere Kriterien“). Diese weiteren Kriterien können finanzielle, nichtfinanzielle bzw. ESG-Ziele umfassen und ermöglichen eine weitere Differenzierung in Abhängigkeit von den konkreten operativen und strategischen Prioritäten.

Die Kriterien für das Geschäftsjahr 2025 werden im Vergütungsbericht 2025 ex post erläutert, um wettbewerbsrelevante operative und strategische Vorhaben nicht vorab preiszugeben. In diesem Vergütungsbericht werden wir auch die jeweilige Zielerreichung transparent erläutern und es wird umfassend dargelegt werden, wie sich der Performance-Bonus-Betrag konkret errechnet.

LTIP-Tranche 2025

Für die LTIP-Tranche 2025 (Performance-Periode 2025 bis 2027) wurden im Hinblick auf die strategischen Ziele die folgenden finanziellen bzw. ESG-bezogenen Leistungskriterien festgelegt:

LTIP 2025: Zielsetzung für die Performance-Periode 2025–2027

Performance-Kriterium	Gewichtung	Zielwert
Betriebsergebnis	60 %	Zielsetzung ist abgeleitet aus der mittelfristigen Ambition der nachhaltigen Steigerung des Umsatzwachstums und der Verbesserung der operativen Marge
Relativer Total Shareholder Return (TSR) ¹	20 %	Outperformance gegenüber dem DAX um -20 PP (0 % Zielerreichung) bis +30 PP (200 % Zielerreichung)
Reduktion der CO ₂ -Intensität per Produkt ²	10 %	Zielsetzung ist aus dem CO ₂ -Emissionsintensitätsziel per Produkt für 2025 abgeleitet (-15 % Intensitätsreduzierung gegenüber 2017 bzw. -9 % Intensitätsreduzierung gegenüber 2022) und steht im Einklang mit unseren von der SBTi genehmigten Zielen für 2030 und 2050
Anteil weiblicher Führungskräfte ³	10 %	Zielsetzung ist aus dem Ziel abgeleitet, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weltweit bis 2033 auf 50 % zu steigern

1 Für die Ermittlung der TSR-Performance wird nach Ablauf der 3-jährigen Performance-Periode der durchschnittliche Aktienkurs der adidas AG vor Beginn der Performance-Periode zum durchschnittlichen Aktienkurs vor dem Ende der Performance-Periode in Relation gesetzt. Dabei erfolgt eine Berücksichtigung fiktiv reinvestierter Dividenden. Für den DAX erfolgt die Berechnung der TSR-Performance entsprechend. Der relative TSR berechnet sich sodann als Differenz aus der TSR-Performance der adidas AG und der TSR-Performance des DAX in Prozentpunkten (Outperformance). Für den relativen TSR beträgt die Zielerreichung 100 %, wenn der TSR der adidas AG dem TSR DAX entspricht. Beträgt der relative TSR -20 Prozentpunkte oder weniger, beträgt die Zielerreichung 0 %. Die Zielerreichung beträgt 200 %, wenn der relative TSR +30 Prozentpunkte oder mehr beträgt.

2 CO₂-äquivalente Emissionen, die einem durchschnittlichen adidas-Produkt zugeschrieben werden. Berechnet durch Division der Gesamtemissionen von Scope 1, 2 und 3 (ohne Nutzungsphase) in kg CO₂e durch die Gesamtzahl der in Bezug auf die Saison Frühling/Sommer sowie Saison Herbst/Winter hergestellten Produkte. Die Berechnung erfolgt nach den international anerkanntesten Standards wie dem GHG-Protokoll (Greenhouse Gas Protocol), SBTi (Science Based Targets initiative) und PEFCR (Product Environmental Footprint Category Rules Guidance). Die Kennzahl ist Bestandteil der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung, die einer Prüfung durch einen externen Wirtschaftsprüfer unterliegt.

3 Anteil Frauen in Führungspositionen weltweit auf Director-Ebene und höher.

Die Zielwerte und Zielerreichung der für die LTIP-Tranche 2025 festgelegten Leistungskriterien sowie die damit zusammenhängende Festlegung der Höhe der variablen erfolgsabhängigen Vergütung werden im Vergütungsbericht 2027 detailliert erläutert.

Für den Vorstand



Bjørn Gulden

Vorstandsvorsitzender

Für den Aufsichtsrat



Thomas Rabe

Aufsichtsratsvorsitzender

März 2025

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die adidas AG, Herzogenaurach

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der adidas AG, Herzogenaurach, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt ‚Verantwortung des Wirtschaftsprüfers‘ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben. Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Nürnberg, den 4. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Rainer Kroker
Wirtschaftsprüfer

Christian Landau
Wirtschaftsprüfer