

VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

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 2022.

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

VERGÜTUNGSSYSTEM UND AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

Das aktuell für den Vorstand geltende Vergütungssystem haben die Aktionär*innen in der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt und gilt für alle ab dem 1. Januar 2021 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

Seit der Ausarbeitung und dem Start unserer Strategie ‚Own the Game‘ und den damit verbundenen langfristigen finanziellen Zielen hat sich das wirtschaftliche und politische Umfeld, in dem wir agieren, erheblich verändert. Makroökonomische Herausforderungen sowie geopolitische Spannungen haben sich negativ auf unser Geschäft, unsere Konsument*innen sowie auf unsere Geschäftspartner ausgewirkt. Während sich die Weltwirtschaft größtenteils von der Coronavirus-Pandemie erholte, war die Geschäftstätigkeit in China fast das ganze Jahr hindurch noch durch strikte Lockdown-Maßnahmen beeinträchtigt. Darüber hinaus wurde die Geschäftstätigkeit des Unternehmens durch den Krieg in der Ukraine, anhaltende Engpässe in der Lieferkette, die steigende Inflation und die restriktivere Geldpolitik sowie die daraus resultierende Abschwächung der Verbrauchernachfrage belastet. Neben dem schwierigen Marktumfeld stand adidas auch vor unternehmensspezifischen Herausforderungen wie der langsameren Erholung in China und der Beendigung der Yeezy Partnerschaft.

Infolgedessen blieben Umsatz und Gewinn des Unternehmens deutlich hinter den ursprünglich gesetzten Erwartungen zurück, was sich entsprechend in der Zielerreichung der variablen erfolgsabhängigen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 widerspiegelt.

Zu den Details der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 und der Auszahlung der Vergütung
► **SIEHE ABSCHNITT ‚VORSTANDSVERGÜTUNG 2022‘**

Um den Weg zu einem Neustart für unser Unternehmen zu ebnen, kam Bjørn Gulden im Januar 2023 als neuer Vorstandsvorsitzender zu adidas. Vor diesem Hintergrund führen wir derzeit eine umfassende strategische Prüfung durch, die auch unsere Finanzziele für 2025 umfasst. Um diese Entwicklungen zu reflektieren hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 entsprechende Anpassungen in der kurz- und langfristigen variablen Vorstandsvergütung beschlossen.

Zu den Anpassungen und Zielen der erfolgsabhängigen variablen Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 ► **SIEHE ABSCHNITT ‚AUSBLICK 2023‘**.

Darüber hinaus wird der Aufsichtsrat im Hinblick auf die Überprüfung der Strategie und der langfristigen finanziellen Ziele das Vergütungssystem für den Vorstand überarbeiten und der Hauptversammlung 2024 zur Billigung vorlegen.

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 das Geschäftsjahr 2022 für die variable erfolgsabhängige Vergütung auf Basis des aktuell geltenden Vergütungssystems festgesetzten Ziele ausführlich und transparent berichtet. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands wird entsprechend des marktüblichen Vorgehens in Anlehnung an die Vergütungstabellen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 übersichtlich dargestellt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde erstmals nach § 162 AktG erstellt und durch den Abschlussprüfer dahingehend geprüft, ob die Angaben gemäß § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden. Der Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der adidas AG im Geschäftsjahr individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 12. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 91,79 % gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses klare Votum als Bestätigung des beim Vergütungsbericht 2021 erstmals angewendeten Formats. Es wird auch für den vorliegenden Vergütungsbericht 2022 grundsätzlich beibehalten.

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 auf Basis 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 Strategie wird durch die Auswahl von geeigneten, unmittelbar aus der Strategie abgeleiteten Erfolgszielen in der variablen erfolgsabhängigen Vergütung gefördert. Vor diesem Hintergrund steht die variable erfolgsabhängige Vergütung in direktem Zusammenhang mit den extern kommunizierten

operativen, finanziellen und strategischen kurz- bzw. 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 Stakeholdern. Um eine kontinuierliche und nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts zu erreichen, hängt die langfristige variable Vergütung auch von der Entwicklung des Aktienkurses (Kapitalmarktperformance der adidas AG) ab. 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 alle Entscheidungsträger einheitliche Ziele verfolgen, um den nachhaltigen und langfristigen Unternehmenserfolg zu gewährleisten.

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

- Förderung der Umsetzung der langfristigen Strategie einschließlich der Nachhaltigkeitsziele
- 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 (z. B. Malus- und Clawback sowie Share Ownership Guidelines)

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 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 Berichtsjahr 2022 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, 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 2021 die in der folgenden Übersicht genannten Bestandteile.

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS

		Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung	Begrenzung (Cap)	
Feste Komponenten		Grundvergütung	Auszahlung in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen	100 %	Maximale Gesamtjahresvergütung
		Nebenleistungen	Regelmäßig und anlassbezogen gewährte Sachbezüge	bis zu 3 % der Zieldirektvergütung ¹	
		Versorgungsleistung	Versorgungsentgelt	maximal 50 % der Grundvergütung	
Bar	Performance-Bonus	Zwei gemeinsame Kriterien: finanziell	Zwei individuelle Kriterien: finanziell und nichtfinanziell	Gesamtzielerreichung begrenzt auf 150 % Bei Gesamtzielerreichung von ≤ 50 % erfolgt keine Auszahlung	
		Gewichtung insgesamt 60 % (jeweils 30 %)	Gewichtung insgesamt 40 % (jeweils 20 %)		
Einjährige Performance-Periode		Zwei gemeinsame Kriterien stehen in direktem Zusammenhang mit der extern kommunizierten Jahresprognose.			
Zwei individuelle Kriterien ermöglichen eine Differenzierung in Abhängigkeit der konkreten operativen und strategischen Herausforderungen.					
Variable Komponenten	Aktien	Finanzielles Kriterium: Steigerung des Gewinns	ESG-Kriterium: Anteil nachhaltiger Artikel	Gesamtzielerreichung begrenzt auf 150 % Bei Gesamtzielerreichung von ≤ 50 % erfolgt keine Auszahlung	
		Gewichtung: 80 %	Gewichtung: 20 %		
Fünf jährliche LTIP-Tranchen, die jeweils eine Laufzeit von fünf Jahren haben		Kriterien und Zielwerte für den gesamten Zeitraum des LTIP 2021/2025 sind im Voraus definiert und transparent und stehen bei 100%iger Zielerreichung im Einklang mit den extern veröffentlichten langfristigen Wachstums- und Nachhaltigkeitszielen.			
Bei einer Unterschreitung der für das Performance-Jahr gesetzten Zielwerte wird durch eine Erhöhung der Zielwerte in den Folgejahren sichergestellt, dass der Vorstand entsprechend incentiviert ist, die ambitionierten langfristigen Wachstumsziele zu erreichen.					
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 übrigen Vorstandsmitglieder 200 % der jährlichen Grundvergütung unter Berücksichtigung einer Aufbauphase von vier Jahren.

Zu den Anpassungen und Zielen der erfolgsabhängigen variablen Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 ► **SIEHE ABSCHNITT ‚AUSBLICK 2023‘**

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

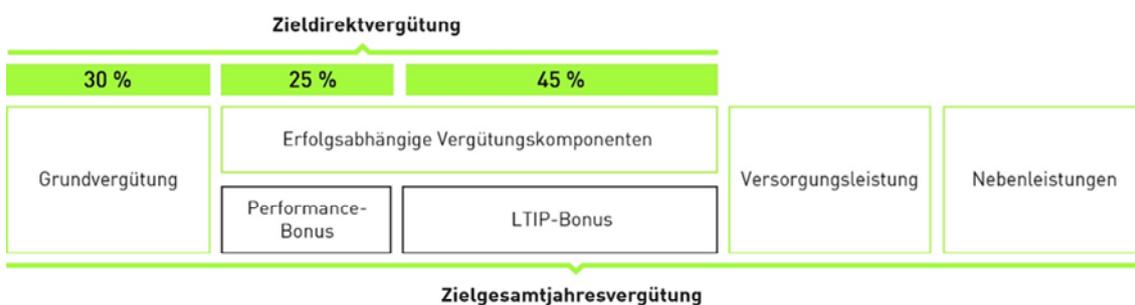
- 30 % auf die Grundvergütung,
- 25 % auf den Performance-Bonus und
- 45 % auf den LTIP-Bonus.

GESAMT JAHRESVERGÜTUNG 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. 41 % der Zielgesamtjahresvergütung. Unter Zugrundelegung einer 100%igen Zielerreichung beträgt der Anteil des Performance-Bonus an der Zielgesamtjahresvergütung ca. 21 % und der des LTIP-Bonus ca. 38 %.

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 11.500.000 € und für das jeweilige ordentliche Vorstandsmitglied 5.150.000 € pro Geschäftsjahr. Die Maximalvergütung schließt sämtliche festen und variablen Vergütungskomponenten mit ein.

ZUSAMMENSETZUNG VON ZIELDIREKTVERGÜTUNG UND ZIELGESAMT JAHRESVERGÜTUNG



¹ Nebenleistungen können in den einzelnen Geschäftsjahren in der Höhe variieren. In der Regel wird von einem Zielbetrag von bis zu 3 % der Zieldirektvergütung ausgegangen. Der tatsächliche Betrag kann davon nach oben oder nach unten abweichen.

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 von unangemessenen 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 bzw. den geldwerten Vorteil von Sachbezügen, wie z. B. Prämien oder Zuschüsse zu marktüblichen Versicherungen, die Bereitstellung eines Dienstwagens oder die Zahlung einer Fahrzeugpauschale, die Kosten für eine regelmäßige Gesundheitsuntersuchung, die Erstattung berufsbedingter Umzugskosten, erforderliche Sicherheitseinrichtungen und -dienste sowie 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. Neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten stattdessen ein sogenanntes Versorgungsentgelt als pauschalen, zweckgebundenen Betrag in angemessener Höhe, der den Vorstandsmitgliedern jährlich direkt ausgezahlt wird. Das Versorgungsentgelt beträgt maximal 50 % der jeweiligen individuellen Grundvergütung.

Die dem Vorstand im Berichtsjahr angehörenden Mitglieder haben beitragsorientierte Pensionszusagen. Im Rahmen der Pensionszusagen wird dem virtuellen Versorgungskonto des jeweiligen Vorstandsmitglieds jährlich ein Betrag in Höhe eines vom Aufsichtsrat festgelegten Prozentsatzes, bezogen auf die individuelle jährliche Grundvergütung, gutgeschrieben. Der Prozentsatz wird vom Aufsichtsrat regelmäßig auf seine Angemessenheit geprüft. Der zuletzt vom Aufsichtsrat festgelegte Prozentsatz beträgt 50 %. Das zu Beginn des jeweiligen Kalenderjahres auf dem virtuellen Versorgungskonto vorhandene Versorgungsguthaben wird mit 3 % p. a. fest verzinst, längstens bis zur erstmaligen Fälligkeit einer Versorgungsleistung. Die Ansprüche auf die Versorgungsleistungen sind sofort unverfallbar. Die Ansprüche auf Versorgungsleistungen umfassen die Altersversorgung 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 Unternehmensstrategie, der Aktionär*innen und weiterer 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 sind und unmittelbar die Umsetzung der Strategie, auch unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten, fördern. Vor diesem Hintergrund steht die variable

erfolgsabhängige Vergütung in direktem Zusammenhang mit den extern kommunizierten operativen, finanziellen und strategischen kurz- bzw. langfristigen Zielen. Damit wird die Vergütung des Vorstands direkt mit den Interessen der Aktionär*innen, Mitarbeiter*innen, Konsument*innen und weiteren Stakeholdern in Einklang gebracht.

Die variable erfolgsabhängige Vergütung besteht aus dem Performance-Bonus und dem 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 mit profitablen Wachstum innerhalb der gesetzten strategischen Rahmenparameter. Zu Beginn des Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat die jeweils gewichteten Performance-Kriterien. Der Zielbetrag des Performance-Bonus entspricht bei einer 100%igen Zielerreichung 25 % der Zieldirektvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Kriterien, Gewichtung sowie Cap

Die Höhe des Performance-Bonus wird anhand der Erreichung von grundsätzlich vier gewichteten Kriterien errechnet. Zwei dieser Kriterien sind für alle Vorstandsmitglieder einheitlich und insgesamt mit 60 % gewichtet („gemeinsame Kriterien“). Der Aufsichtsrat hatte Anfang 2021 im Einklang mit der Ausrichtung der Strategie auf nachhaltiges Wachstum und Profitabilität für die zwei gemeinsamen Kriterien die folgenden finanziellen Leistungskriterien als Regelfall festgelegt:

- Währungsneutraler Umsatzanstieg (Gewichtung: 30 %)
- Anstieg der operativen Marge (Gewichtung: 30 %)

Zu den Anpassungen und Zielen der erfolgsabhängigen variablen Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 ► **SIEHE ABSCHNITT ‚AUSBLICK 2023‘**

Beide Leistungskriterien stehen im direkten Zusammenhang mit der extern kommunizierten Jahresprognose und leiten sich gleichzeitig direkt von den ebenfalls extern kommunizierten langfristigen Wachstumszielen von adidas ab.

Die anderen beiden Kriterien werden für das jeweilige Vorstandsmitglied individuell festgelegt und insgesamt mit 40 % gewichtet („individuelle Kriterien“). Diese individuellen Kriterien ermöglichen eine weitere Differenzierung in Abhängigkeit von den konkreten operativen und strategischen Herausforderungen jedes einzelnen Vorstandsressorts. Bei den zwei individuellen Kriterien können sowohl finanzielle Leistungskriterien als auch nichtfinanzielle Leistungskriterien Anwendung finden. Diese stehen in unmittelbarem Bezug zu der Unternehmensstrategie und deren finanziellen Zielen nachhaltiges Wachstum, Profitabilität und Cashflow-Generierung, die auf der strategischen Fokussierung auf Glaubwürdigkeit, Konsumentenerlebnis und Nachhaltigkeit basieren. Weiterhin stehen diese Kriterien in unmittelbarem Bezug zu den definierten Erfolgsfaktoren für die Umsetzung der Strategie: den Mitarbeiter*innen des Unternehmens, einer innovativen Denkweise in allen Unternehmensbereichen und einer auf Schnelligkeit und Flexibilität basierenden Digitalisierung in der gesamten Wertschöpfungskette.

Beispiele der hieraus abgeleiteten möglichen individuellen Kriterien sind:

- Umsatzsteigerung in Geschäftsbereichen/Vertriebskanälen
- Produktentwicklung und Innovation
- Geschäftsentwicklung
- Gewinnung von Marktanteilen

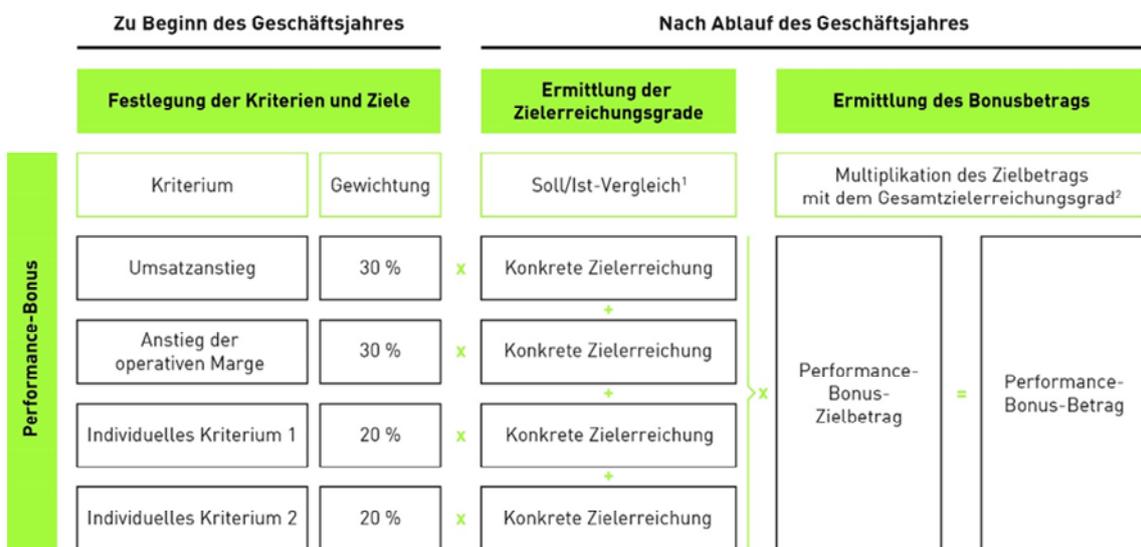
- Erfolg strategischer Projekte
- Markenbeliebtheit (Brand Heat)
- Effizienzsteigerung
- Kundenzufriedenheit
- Diversität, Gleichstellung und Inklusion
- Nachhaltigkeit
- Gewinnung von Mitgliedern
- Kostenmanagement
- Cashflow-Generierung
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Digitalisierung
- Nachfolgeplanung

Der Gesamtzielerreichungsgrad (Summe aller Zielerreichungsgrade) im Rahmen des Performance-Bonus ist auf maximal 150 % des individuellen Performance-Bonus-Zielbetrags begrenzt. Alle Kriterien sind so gestaltet, dass die jeweilige Zielerreichung auch jeweils null betragen kann. Bei einem Gesamtzielerreichungsgrad von 50 % oder weniger steht dem Vorstandsmitglied kein Performance-Bonus zu. Infolgedessen kann der Performance-Bonus daher bei deutlichen Zielverfehlungen vollständig entfallen.

Ermittlung der Zielerreichung und des Bonusbetrags

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

ERMITTLUNGEN 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 geltenden Vergütungsstruktur für die einzelnen Vorstandsmitglieder ermittelt. Der Gesamtzielerreichungsgrad stellt die Summe aller Zielerreichungsgrade dar.

Zu den Anpassungen und Zielen der erfolgsabhängigen variablen Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 ► **SIEHE ABSCHNITT ‚AUSBLICK 2023‘**

Long-Term-Incentive-Plan 2021/2025 („LTIP 2021/2025“)

Der LTIP 2021/2025 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 2021/2025 aktienbasiert. Er setzt sich aus fünf jährlichen Tranchen (2021 bis 2025) zusammen, die jeweils eine Laufzeit von fünf Jahren haben. Jede der fünf jährlichen LTIP-Tranchen setzt sich aus einem Performance-Jahr und einer nachfolgenden vierjährigen Halteperiode zusammen.

LTIP 2021/2025: JÄHRLICHE LTIP-TRANCHEN

LTIP-Tranche	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
2021	1	2	3	4	5				
2022		1	2	3	4	5			
2023			1	2	3	4	5		
2024				1	2	3	4	5	
2025					1	2	3	4	5

Performance-Jahr
Halteperiode

- 1 Performance-Jahr: Festsetzung des LTIP-Zielbetrags bei einer 100%igen Zielerreichung.
- 2 Ermittlung der Zielerreichungsgrade, Auszahlung des LTIP-Auszahlungsbetrags nach Billigung des Konzernabschlusses für das abgelaufene Performance-Jahr und Investition in adidas AG Aktien. Beginn der Halteperiode.
- 3 Halteperiode.
- 4 Halteperiode.
- 5 Ende der Halteperiode mit Wirkung zum 31.12.

Der LTIP-Zielbetrag für die jeweilige LTIP-Tranche entspricht bei einer 100%igen Zielerreichung 45 % der Zieldirektvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Die Höhe des LTIP-Bonus wird anhand der Erreichung von zwei für alle Vorstandsmitglieder einheitlichen Kriterien errechnet, die sich direkt aus der langfristigen Strategie von adidas ableiten.

Kriterien, Gewichtung sowie Cap

Der Aufsichtsrat hatte Anfang 2021 für den LTIP 2021/2025 für jedes der fünf Performance-Jahre (2021 bis 2025) als Performance-Kriterien im Hinblick auf die strategischen Ziele die folgenden finanziellen bzw. ESG-bezogenen Leistungskriterien als Regelfall festgelegt:

- Finanzielles Kriterium: Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen im Vergleich zum Vorjahr (Gewichtung: 80 %)
- ESG-Kriterium: Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot (Gewichtung: 20 %)

Damit wurde zum einen das strategische Ziel reflektiert, den Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen nachhaltig zu steigern und die Grundlage für eine attraktive Rendite für unsere Aktionär*innen zu schaffen. Zum anderen wurde der für adidas wesentliche strategische Fokus, den Wandel im Bereich Nachhaltigkeit weiter voranzubringen und von wirkungsvollen Einzelinitiativen zu einem skalierten sowie umfassenden Nachhaltigkeitsprogramm überzugehen, in die Vorstandsvergütung integriert. Die Zielwerte der jährlichen LTIP-Tranchen werden direkt aus den extern veröffentlichten langfristigen Wachstumszielen für den Gewinn des Unternehmens sowie dem Nachhaltigkeitsziel für den Anteil von nachhaltigen Artikeln am Angebot abgeleitet.

Zu den Anpassungen und Zielen der erfolgsabhängigen variablen Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 ► **SIEHE ABSCHNITT ‚AUSBLICK 2023‘**

Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen im Vergleich zum Vorjahr

Die Finanzziele der Strategie bis zum Jahr 2025 wurden auf der Basis der Ergebnisse für das Geschäftsjahr 2021 ausgerichtet. Auf Basis der Ergebnisse für das Geschäftsjahr 2021 wurde zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 durch den Aufsichtsrat, entsprechend dem angestrebten Wachstumsziel zur Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen um durchschnittlich 16 % bis 18 % pro Jahr bis 2025, für jedes der Performance-Jahre des Vierjahreszeitraums 2022 bis 2025 ein Zielwertkorridor für die Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen festgelegt. Bei der Festlegung des Zielwertkorridors wurde eine Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen von durchschnittlich 17 % pro Jahr (Mittelpunkt des Wachstumsziels von durchschnittlich 16 % bis 18 % pro Jahr bis 2025) zugrunde gelegt. Dies entspricht einem Gesamtbetrag von 1,3 Mrd. € über den Vierjahreszeitraum und damit 325 Mio. € pro Jahr. Ferner wurde eine Spreizung von ±100 Mio. € um den Mittelpunkt gesetzt, um den Gegebenheiten des jeweiligen Geschäftsjahres Rechnung tragen zu können. Entsprechend ergibt sich ein Zielwertkorridor von +225 Mio. € bis +425 Mio. € pro Jahr für den Vierjahreszeitraum 2022 bis 2025.

Für den Zeitraum von 2021 bis 2025 hat der Aufsichtsrat damit die folgenden Zielwertkorridore für die Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen festgelegt:

LTIP 2021/2025: FINANZIELLES KRITERIUM

Performance-Jahr	Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen
2021 (gegenüber 2020)	+831 Mio. €
2022 (gegenüber 2021)	+225 Mio. € bis +425 Mio. €
2023 (gegenüber 2022)	+225 Mio. € bis +425 Mio. €
2024 (gegenüber 2023)	+225 Mio. € bis +425 Mio. €
2025 (gegenüber 2024)	+225 Mio. € bis +425 Mio. €

Zu Beginn jedes Geschäftsjahres setzt der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des jeweiligen Geschäftsjahres im Rahmen der vorab festgelegten Zielwertkorridore einen Zielwert für eine 100%ige Zielerreichung fest. So soll sichergestellt werden, dass der Vorstand entsprechend incentiviert wird, das ambitionierte finanzielle Ziel der Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen bis 2025 zu erreichen.

Für den Fall, dass das durch den Aufsichtsrat festgelegte Ziel für die Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen in einem der Performance-Jahre 2022 bis 2025 nicht erreicht wird, erhöhen sich sowohl die Unter- als auch die Obergrenze des Zielwertkorridors über die Laufzeit der verbleibenden, folgenden Performance-Jahre des LTIP 2021/2025 automatisch anteilig um 50 % des Werts der Unterschreitung des festgelegten Zielwerts. Liegt die Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen in einem Performance-Jahr dagegen über dem festgelegten Zielwert, verringern sich sowohl die Unter- als auch die Obergrenze des Zielwertkorridors über die Laufzeit der verbleibenden, folgenden Performance-Jahre des LTIP 2021/2025 automatisch anteilig um 50 % des Werts der Überschreitung des festgelegten Zielwerts. Durch diesen Mechanismus soll sichergestellt werden, dass der Vorstand in jedem Performance-Jahr angemessen incentiviert ist, das ambitionierte langfristige Gewinnziel 2025 zu erreichen.

Zu den Anpassungen und Zielen der erfolgsabhängigen variablen Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 ► **SIEHE ABSCHNITT ‚AUSBLICK 2023‘**

Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot

Im Rahmen unserer Strategie wollen wir zu einem skalierten sowie umfassenden Nachhaltigkeitsprogramm übergehen. Unser Ziel ist es, dass 90 % unserer Artikel bis 2025 nachhaltig sind. Wir definieren Artikel als nachhaltig, wenn sie aufgrund der verwendeten Materialien Umweltvorteile gegenüber herkömmlichen Artikeln aufweisen, d. h. – zu einem erheblichen Umfang – aus umweltfreundlichen Materialien hergestellt werden. Der Großteil der derzeit verwendeten umweltfreundlichen Materialien umfasst recycelte Materialien und nachhaltigere Baumwolle. Darüber hinaus werden innovative Materialien wie biobasierte Kunststoffe und nachhaltiger angebaute natürliche Materialien bereits in geringem Umfang eingesetzt und werden in Zukunft immer relevanter werden. Um sich als nachhaltiger Artikel zu qualifizieren, müssen die umweltfreundlichen Materialien einen bestimmten, im Voraus definierten Prozentsatz des Artikelgewichts überschreiten. Die angewandten Kriterien für umweltfreundliche Materialien und der Prozentsatz am Artikelgewicht werden auf der Grundlage von Standards, die die neuesten Entwicklungen in unserer Industrie, Wettbewerbsbenchmarks und Expertenmeinungen reflektieren, definiert.

Bei Ermittlung der Zielerreichung des Anteils nachhaltiger Artikel am Angebot werden ausschließlich solche Artikel berücksichtigt, bei denen die Materialzusammensetzung verifiziert werden konnte. Die Kennzahl ist Bestandteil der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung, die einer Prüfung nach ISAE 3000 durch einen externen Wirtschaftsprüfer unterliegt. Für das Geschäftsjahr 2022 wurde diese Prüfung mit hinreichender Sicherheit („Reasonable Assurance“) beauftragt und durchgeführt.

Die Zielwerte für jedes der Performance-Jahre des Vierjahreszeitraums 2022 bis 2025 wurden durch den Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 definiert.

Für den Zeitraum von 2021 bis 2025 hat der Aufsichtsrat damit die folgenden Zielwerte für den Anteil von nachhaltigen Artikeln am Angebot festgelegt:

LTIP 2021/2025: ESG-KRITERIUM

Performance-Jahr	Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot
2021 ¹	+8 PP
2022 ²	70 %
2023 ²	78 %
2024 ²	84 %
2025 ²	90 %

1 Prozentualer Anstieg des Anteils nachhaltiger Artikel (nach Anzahl), der an den Verkaufsstellen angeboten wird, gegenüber der jeweiligen Vorsaison (Vergleich Frühling/Sommer 2021 zu Frühling/Sommer 2022). Der prozentuale Anteil nachhaltiger Artikel (nach Anzahl) an den Verkaufsstellen lag in der Saison Frühling/Sommer 2021 bei 60,6 %. Die Definition von nachhaltigen Artikeln basiert auf dem Anteil umweltfreundlicher Materialien. Bei Bekleidung und Accessoires/Ausrüstung basiert der umweltfreundliche Materialanteil auf dem Artikelgewicht (mindestens 25 % recycelte Materialien oder 50 % nachhaltige Baumwolle; ohne Zubehör), bei Schuhen (nur Obermaterial) auf den Materialkomponenten (mindestens 25 % der verwendeten Komponenten enthalten 50 % oder mehr recycelte Materialien) oder dem Artikelgewicht (mindestens 25 %). Es werden nur Artikel mit verifizierten umweltfreundlichen Materialinhalten berücksichtigt. Lizenzierte Artikel sind ausgenommen. Ohne Reebok.

2 Prozentualer Anteil nachhaltiger Artikel (nach Anzahl), der an den Verkaufsstellen angeboten wird (Durchschnitt der Saison Herbst/Winter des laufenden Geschäftsjahres und Frühling/Sommer des folgenden Geschäftsjahres). Die Definition von nachhaltigen Artikeln basiert auf dem Anteil umweltfreundlicher Materialien am Artikelgewicht. Bei Bekleidung (ohne Zubehör) beträgt der umweltfreundliche Materialanteil am Artikelgewicht mindestens 70 %, bei Accessoires/Ausrüstung (ohne Zubehör) mindestens 50 % und bei Schuhen (gesamter Schuh) mindestens 20 %. Es werden nur Artikel mit verifizierten umweltfreundlichen Materialinhalten berücksichtigt. Lizenzierte Artikel sind ausgenommen. Ohne Reebok.

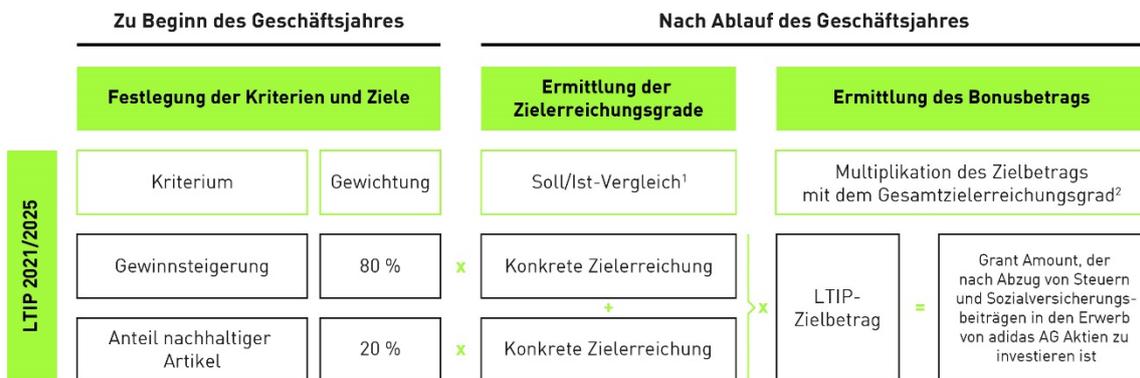
Der Gesamtzielerreichungsgrad (Summe aller Zielerreichungsgrade) im Rahmen des LTIP-Bonus ist auf maximal 150 % des individuellen LTIP-Zielbetrags beschränkt. Beide Kriterien sind so gestaltet, dass der Zielerreichungsgrad auch jeweils null betragen kann. Bei einem Gesamtzielerreichungsgrad von 50 % oder weniger steht dem Vorstandsmitglied kein LTIP-Bonus zu. Infolgedessen kann der Bonus für die jährliche LTIP-Tranche bei deutlichen Zielverfehlungen vollständig entfallen.

Ermittlung der Zielerreichung und des Bonusbetrags

Nach Ablauf des Performance-Jahres überprüft der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied die konkrete Zielerreichung, die grundsätzlich auf einem Vergleich der vorgegebenen Zielwerte mit den im Performance-Jahr erreichten Werten beruht („Soll/Ist-Vergleich“).

Liegt die tatsächliche Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen gegenüber dem Vorjahr bzw. der Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot 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 LTIP-Zielbetrag multipliziert wird. Daraus ergibt sich der Bonusbetrag der jährlichen LTIP-Tranche („Grant Amount“), der an das Vorstandsmitglied für die betreffende jährliche LTIP-Tranche nach Billigung des Konzernabschlusses von adidas für das Performance-Jahr ausgezahlt wird. Der nach Abzug anfallender Steuern und Sozialversicherungsbeiträge verbleibende Grant Amount („LTIP-Auszahlungsbetrag“) ist von den Vorstandsmitgliedern in voller Höhe in den Erwerb von adidas AG Aktien zu investieren. Die erworbenen Aktien unterliegen einer Halteperiode. Diese Halteperiode endet mit Ablauf des vierten Geschäftsjahres, welches auf das Performance-Jahr folgt. Erst nach Ablauf der Halteperiode können die Vorstandsmitglieder über die Aktien verfügen.

ERMITTLUNGEN DER ZIELERREICHUNG SOWIE DES BONUSBETRAGS IM RAHMEN DES LTIP-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 geltenden Vergütungsstruktur für die einzelnen Vorstandsmitglieder ermittelt. Der Gesamtzielerreichungsgrad stellt die Summe aller Zielerreichungsgrade dar.

Zu den Anpassungen und Zielen der erfolgsabhängigen variablen Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 ► **SIEHE ABSCHNITT ‚AUSBLICK 2023‘**

Durch diesen Mechanismus hängt die Vergütung, welche die Vorstandsmitglieder letztendlich aus jeder der LTIP-2021/2025-Tranchen erhalten, unmittelbar auch von der Aktienkursentwicklung während der jeweils vierjährigen Halteperiode und damit der langfristigen Wertentwicklung des Unternehmens ab. Während der Halteperiode auf die Aktien ausgeschüttete Dividenden stehen den Vorstandsmitgliedern zu.

MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN

Zur Gewährleistung einer nachhaltigen Unternehmensführung und -entwicklung enthalten die Planbedingungen des Performance-Bonus sowie des LTIP 2021/2025 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 den 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 2021/2025 führen würden. Darüber hinaus bestehen bei Pflichtverletzungen der Vorstandsmitglieder die aktienrechtlichen Schadenersatzansprüche.

AKTIENHALTEVORSCHRIFTEN (SHARE OWNERSHIP GUIDELINES)

Zur weiteren Angleichung der Interessen von Vorstand und den Aktionär*innen bestehen Aktienhaltevorschriften („Share Ownership Guidelines“), nach denen die Vorstandsmitglieder angehalten sind, nach einer vierjährigen 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.

ZUSAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DEM BEGINN ODER DER BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

Beginn der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat hat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands in Ausnahmefällen eine Entschädigung (in bar oder in Form einer einmaligen zusätzlichen Zusage einer variablen Vergütung, die im Falle einer Gewährung in Aktien einer Haltefrist unterliegen kann) zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vorangehenden Arbeitsverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren, die in der Höhe auf den Ausgleich der tatsächlich entstandenen Gehaltsverluste bzw. Kosten für den Standortwechsel begrenzt ist. Eine etwaige Gewährung einer Entschädigung wird detailliert und transparent im jährlichen Vergütungsbericht ausgewiesen.

Beendigung der Vorstandstätigkeit

Endet der Dienstvertrag aufgrund der Vollendung des 65. 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, begrenzen die Dienstverträge eine etwaige Abfindung auf maximal zwei Gesamtjahresvergütungen, höchstens aber auf die Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags („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.

Ferner ist mit dem Vorstandsmitglied Roland Auschel im Einklang mit einem früheren Vergütungssystem im Falle der Beendigung seines Dienstvertrags die Gewährung eines Nachlaufbonus in Höhe von 75 % des ihm für das letzte volle Geschäftsjahr gewährten Performance-Bonus vertraglich vereinbart worden. Dieser wird in zwei Tranchen, zwölf bzw. 24 Monate nach Vertragsende, ausgezahlt.

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

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Grundsätzlich unterliegen die Vorstandsmitglieder ferner einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von zwei Jahren. Während dessen Dauer erhält das Vorstandsmitglied vorbehaltlich von Anrechnungen (z. B. von Einkünften aus einer anderweitigen Tätigkeit) eine monatliche Entschädigung in Höhe von in der Regel 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung. Unter Berücksichtigung der in den Dienstverträgen definierten Fristen kann das Unternehmen auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot des ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds verzichten. 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 2022

Geopolitische Spannungen sowie makroökonomische als auch unternehmensspezifische Herausforderungen haben sich im Geschäftsjahr 2022 deutlich auf Umsatz und Gewinn des Unternehmens ausgewirkt. Während sich die Weltwirtschaft größtenteils von der Coronavirus-Pandemie erholte, war die Geschäftstätigkeit in China fast das ganze Jahr hindurch noch durch strikte Lockdown-Maßnahmen beeinträchtigt. Darüber hinaus wurde die Geschäftstätigkeit des Unternehmens durch den Krieg in der Ukraine, anhaltende Engpässe in der Lieferkette, die steigende Inflation und die restriktivere Geldpolitik sowie die daraus resultierende Abschwächung der Verbrauchernachfrage belastet. Neben dem schwierigen Marktumfeld stand adidas auch vor unternehmensspezifischen Herausforderungen wie der langsameren Erholung in China und der Beendigung der Yeezy Partnerschaft. Infolgedessen blieben Umsatz und Gewinn des Unternehmens deutlich hinter den ursprünglich gesetzten Zielen zurück, was sich entsprechend in der Zielerreichung der variablen erfolgsabhängigen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 widerspiegelt.

ZIELGESAMTJAHRESVERGÜTUNG

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.

ZIELGESAMTJAHRESVERGÜTUNG 2022 IN €

	Kasper Rorsted ³ Vorstandsvorsitzender				Roland Auschel Global Sales			
	2022				2022			
	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	3.553.852	41 %	3.553.852	3.553.852	1.483.560	41 %	1.483.560	1.483.560
Grundvergütung	2.200.000	25 %	2.200.000	2.200.000	920.000	25 %	920.000	920.000
Nebenleistungen ¹	220.000	3 %	220.000	220.000	92.000	3 %	92.000	92.000
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ²	1.133.852	13 %	1.133.852	1.133.852	471.560	13 %	471.560	471.560
Variable erfolgsabhängige Komponenten	5.133.333	59 %	0	7.700.000	2.146.667	59 %	0	3.220.001
Performance-Bonus 2022	1.833.333	21 %	0	2.750.000	766.667	21 %	0	1.150.001
LTIP 2021/2025 (Tranche 2022)	3.300.000	38 %	0	4.950.000	1.380.000	38 %	0	2.070.000
Zielgesamtvergütung	8.687.185	100 %	3.553.852	11.253.852	3.630.227	100 %	1.483.560	4.703.561

ZIELGESAMTJAHRESVERGÜTUNG 2022 IN €

	Brian Grevy Global Brands				Harm Ohlmeyer Finanzvorstand			
	2022				2022			
	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	1.333.052	42 %	1.333.052	1.333.052	1.503.379	42 %	1.503.379	1.503.379
Grundvergütung	800.000	25 %	800.000	800.000	900.000	25 %	900.000	900.000
Nebenleistungen ¹	80.000	3 %	80.000	80.000	90.000	3 %	90.000	90.000
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ²	453.052	14 %	453.052	453.052	513.379	14 %	513.379	513.379
Variable erfolgsabhängige Komponenten	1.866.667	58 %	0	2.800.001	2.100.000	58 %	0	3.150.000
Performance-Bonus 2022	666.667	21 %	0	1.000.001	750.000	21 %	0	1.125.000
LTIP 2021/2025 (Tranche 2022)	1.200.000	38 %	0	1.800.000	1.350.000	38 %	0	2.025.000
Zielgesamtvergütung	3.199.719	100 %	1.333.052	4.133.053	3.603.379	100 %	1.503.379	4.653.379

ZIELGESAMTJAHRESVERGÜTUNG 2022 IN €

	Amanda Rajkumar Global Human Resources, People and Culture				Martin Shankland ⁴ Global Operations			
	2022				2022			
	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	1.339.364	42 %	1.339.364	1.339.364	1.441.933	41 %	1.441.933	1.441.933
Grundvergütung	800.000	25 %	800.000	800.000	875.000	25 %	875.000	875.000
Nebenleistungen ¹	80.000	3 %	80.000	80.000	87.500	3 %	87.500	87.500
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ²	459.364	14 %	459.364	459.364	479.433	14 %	479.433	479.433
Variable erfolgsabhängige Komponenten	1.866.667	58 %	0	2.800.001	2.041.667	59 %	0	3.062.500
Performance-Bonus 2022	666.667	21 %	0	1.000.001	729.167	21 %	0	1.093.750
LTIP 2021/2025 (Tranche 2022)	1.200.000	37 %	0	1.800.000	1.312.500	38 %	0	1.968.750
Zielgesamtvergütung	3.206.031	100 %	1.339.364	4.139.365	3.483.600	100 %	1.441.933	4.504.433

¹ Nebenleistungen können in den einzelnen Geschäftsjahren in der Höhe variieren. In der Regel wird von einem Zielbetrag von bis zu 3 % der Zieldirektvergütung ausgegangen. Der tatsächliche Betrag kann davon nach oben oder nach unten abweichen.

² Den dem Vorstand im Berichtsjahr angehörenden, vor dem 1. Januar 2021 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 (2022: 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.

³ Mitglied des Vorstands bis Ablauf des 11. November 2022. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 31. Dezember 2022. Vor dem Hintergrund seiner Wiederbestellung zum Mitglied des Vorstands und Vorstandsvorsitzenden wurde mit Wirkung zum 1. August 2021 eine neue Zieldirektvergütung festgesetzt.

⁴ Für Martin Shankland wurde vor dem Hintergrund seiner Wiederbestellung zum Mitglied des Vorstands und der Angleichung des Vergütungsniveaus an die weiteren, bereits wiederbestellten Vorstandsmitglieder mit Wirkung zum 1. April 2022 eine neue Zieldirektvergütung festgesetzt.

PERFORMANCE-BONUS 2022

Im Einklang mit dem geltenden Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 als Performance-Kriterien

- den währungsneutralen Umsatzanstieg,
- den Anstieg der operativen Marge sowie
- zwei auf das jeweilige Vorstandsressort sowie auf die individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder bezogene Kriterien

festgelegt.

Die für den Performance-Bonus festgesetzten finanziellen Ziele orientierten sich an der zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 kommunizierten Unternehmensprognose und standen damit im Einklang mit der Ausrichtung der Strategie auf nachhaltiges Wachstum und Profitabilität.

Die Schwerpunkte der auf das jeweilige Vorstandsressort bezogenen individuellen Kriterien lagen im Geschäftsjahr 2022 insbesondere auf dem unternehmerischen Erfolg in der Region China, der Gewinnung von Marktanteilen, Diversität, Gleichstellung und Inklusion, Steigerung der Markenbeliebtheit ('Brand Heat'), der Cashflow-Generierung sowie der operativen Effizienz in der Logistik. Sie standen damit ebenfalls in unmittelbarem Bezug zur in 2022 geltenden Strategie und deren finanziellen Zielen nachhaltiges Wachstum, Profitabilität und Cashflow-Generierung, die auf der strategischen Fokussierung auf Glaubwürdigkeit, Konsumentenerlebnis und Nachhaltigkeit basieren. Weiterhin standen diese Kriterien im Einklang mit den definierten Erfolgsfaktoren für die Umsetzung der Strategie: den Mitarbeiter*innen des Unternehmens, einer innovativen Denkweise in allen Unternehmensbereichen und einer auf Schnelligkeit und Flexibilität basierenden Digitalisierung in der gesamten Wertschöpfungskette.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden für die Festlegung der Zielerreichung des währungsneutralen Umsatzanstiegs bzw. des Anstiegs der operativen Marge folgende Schwellenwerte festgelegt:

PERFORMANCE-BONUS: BERECHNUNG DER ZIELERREICHUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Währungsneutraler Umsatzanstieg ¹	Zielerreichungsgrad
+22,0 %	200 %
+18,0 %	150 %
+14,0 %	100 %
+10,0 %	50 %
+6,0 %	0 %
<hr/>	
Anstieg der operativen Marge auf ¹	Zielerreichungsgrad
12,0 %	200 %
11,5 %	150 %
11,0 %	100 %
10,5 %	50 %
10,0 %	0 %

¹ Fortgeführte Geschäftsbereiche.

Die für die Vorstandsmitglieder festgelegten gemeinsamen Ziele wurden im Geschäftsjahr 2022 wie folgt erreicht:

PERFORMANCE-BONUS 2022: GEMEINSAME KRITERIEN - ZIELERREICHUNG

Performance-Kriterium	Gewichtung		100 %-Zielwert	2022 Ist-Wert	Zielerreichungsgrad
Währungsneutraler Umsatzanstieg ¹	30 %	Anstieg um	+14,0 %	+0,9 %	0 %
Anstieg der operativen Marge ¹	30 %	Anstieg auf	+11,0 %	+3,0 %	0 %

¹ Fortgeführte Geschäftsbereiche.

Die für die Vorstandsmitglieder festgelegten individuellen Ziele wurden im Geschäftsjahr 2022 wie folgt erreicht:

PERFORMANCE-BONUS 2022: INDIVIDUELLE KRITERIEN - ZIELERREICHUNG

	Gewichtung	Performance-Kriterium	Zielerreichungsgrad
Kasper Rorsted	20 %	Gewinnung von Marktanteilen	0 %
		Durchschnittliche Zielerreichung von Umsatzwachstum in der Region China, Steigerung der Markenbeliebtheit ('Brand Heat'), Cashflow, Diversität, Gleichstellung und Inklusion, Effizienz der Logistik	42 %
Roland Auschel	20 %	Gewinnung von Marktanteilen	0 %
	20 %	Umsatzwachstum in der Region China	0 %
Brian Grevy	20 %	Gewinnung von Marktanteilen	0 %
	20 %	Steigerung der Markenbeliebtheit ('Brand Heat')	0 %
Harm Ohlmeyer	20 %	Gewinnung von Marktanteilen	0 %
	20 %	Cashflow	0 %
Amanda Rajkumar	20 %	Gewinnung von Marktanteilen	0 %
	20 %	Diversität, Gleichstellung und Inklusion	110 %
Martin Shankland	20 %	Gewinnung von Marktanteilen	0 %
	20 %	Effizienz der Logistik	100 %

Vor dem Hintergrund der dargestellten Herausforderungen im Geschäftsjahr 2022 ergibt sich auf der Grundlage der tatsächlich erreichten Ziele für das Berichtsjahr ein Gesamtzielerreichungsgrad für die einzelnen Vorstandsmitglieder in Höhe von 0 % bis 22 % (2021: 93 % bis 138 %). Damit liegt der Gesamtzielerreichungsgrad des Performance-Bonus 2022 für alle Vorstände unter 50 %. Vor diesem Hintergrund erfolgt keine Auszahlung eines Performance-Bonus 2022.

PERFORMANCE-BONUS 2022: INDIVIDUELLE GESAMTZIELERREICHUNGSGRAD

Kasper Rorsted	8 %
Roland Auschel	0 %
Brian Grevy	0 %
Harm Ohlmeyer	0 %
Amanda Rajkumar	22 %
Martin Shankland	20 %

LTIP 2021/2025: LTIP-TRANCHE 2022

Im Rahmen des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands hatte der Aufsichtsrat Anfang 2021 als Performance-Kriterien für jedes der fünf Performance-Jahre (2021 bis 2025) des LTIP 2021/2025

- die absolute Steigerung des Gewinns aus den fortgeführten Geschäftsbereichen im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr sowie
- Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot

festgelegt.

Die für die LTIP-Tranche 2022 festgesetzten Ziele orientierten sich an den zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 im Rahmen der Strategie ‚Own the Game‘ kommunizierten langfristigen Wachstumszielen. Damit wurde zum einen das strategische Ziel reflektiert, den Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen nachhaltig zu steigern und die Grundlage für eine attraktive Rendite für unsere Aktionär*innen zu schaffen. Zum anderen wurde der für adidas wesentliche strategische Fokus, den Wandel im Bereich Nachhaltigkeit weiter voranzubringen und von wirkungsvollen Einzelinitiativen zu einem skalierten sowie umfassenden Nachhaltigkeitsprogramm überzugehen, in die Vorstandsvergütung integriert.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden für die Festlegung der Zielerreichung der Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen bzw. des Anteils nachhaltiger Artikel am Angebot folgende Schwellenwerte festgelegt:

LTIP 2021/2025: BERECHNUNG DER ZIELERREICHUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen gegenüber dem Vorjahr	Zielerreichungsgrad
+705 Mio. €	200 %
+555 Mio. €	150 %
+375 Mio. €	100 %
+195 Mio. €	50 %
+15 Mio. €	0 %
Anstieg nachhaltiger Artikel am Angebot¹	Zielerreichungsgrad
78,0 %	200 %
74,0 %	150 %
70,0 %	100 %
66,0 %	50 %
62,0 %	0 %

¹ Prozentualer Anteil nachhaltiger Artikel (nach Anzahl), der an den Verkaufsstellen angeboten wird (Durchschnitt der Saison Herbst/Winter des laufenden Geschäftsjahres und Frühling/Sommer des folgenden Geschäftsjahres). Die Definition von nachhaltigen Artikeln basiert auf dem Anteil umweltfreundlicher Materialien am Artikelgewicht. Bei Bekleidung (ohne Zubehör) beträgt der umweltfreundliche Materialanteil am Artikelgewicht mindestens 70 %, bei Accessoires/Ausrüstung (ohne Zubehör) mindestens 50 % und bei Schuhen (gesamter Schuh) mindestens 20 %. Es werden nur Artikel mit verifizierten umweltfreundlichen Materialinhalten berücksichtigt. Lizenzierte Artikel sind ausgenommen. Ohne Reebok.

Die für die Vorstandsmitglieder festgelegten Ziele wurden im Geschäftsjahr 2022 wie folgt erreicht:

LTIP 2021/2025: ZIELERREICHUNG IN DEM PERFORMANCE-JAHR 2022

Performance-Kriterium	100 %-Zielwert	2022 Ist-Wert	Zielerreichungsgrad
Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen gegenüber dem Vorjahr	+375 Mio. €	-1.238 Mio. €	0 %
Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot	70,0 %	70,1 %	101 %

Vor dem Hintergrund der dargestellten Herausforderungen ergibt sich auf der Grundlage der tatsächlichen Zielerreichungen für die einzelnen Vorstandsmitglieder für das Performance-Jahr 2022 ein Gesamtzielerreichungsgrad in Höhe von jeweils 20 % (2021: 150 %). Damit liegt der Gesamtzielerreichungsgrad der LTIP-Tranche 2022 für alle Vorstände unter 50 %. Vor diesem Hintergrund wird kein Grant Amount gewährt und es erfolgt keine Investition in adidas AG Aktien.

Zum 31. Dezember 2022 beläuft sich die Gesamtzahl der seit 2018 von den im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitgliedern im Rahmen der variablen erfolgsabhängigen Vergütung erworbenen und einer Haltefrist unterliegenden adidas AG Aktien auf 66.603 Stückaktien (2021: 31.148 Stückaktien). Die Anzahl der von den Mitgliedern des Vorstands erworbenen adidas AG Aktien werden im Folgenden individualisiert dargestellt.

LTI-BONUS: AKTIENERWERB IM RAHMEN DER LANGFRISTIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG IN €

LTIP-Tranche ¹	Kasper Rorsted ⁴				Roland Auschet			
	2021	2020	2019	2018	2021	2020	2019	2018
Grant Amount	4.687.500	571.429	3.154.285	3.405.714	2.070.000	262.857	1.450.972	1.566.629
Auszahlungsbetrag	2.462.108	300.144	1.656.788	1.788.851	1.087.268	138.065	762.125	822.873
Kaufkurs ²	210,10	270,75	255,00	219,20	210,10	270,75	255,00	219,20
Anzahl der erworbenen Aktien	11.718	1.108	6.497	8.160	5.175	509	2.988	3.753
Ende der Halteperiode ³	31.12.2025	31.05.2024	31.05.2023	31.05.2022	31.12.2025	31.05.2024	31.05.2023	31.05.2022

LTI-BONUS: AKTIENERWERB IM RAHMEN DER LANGFRISTIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG IN €

LTIP-Tranche ¹	Brian Grevy ⁵				Harm Ohlmeyer			
	2021	2020	2019	2018	2021	2020	2019	2018
Grant Amount	1.800.000	209.524	-	-	2.025.000	241.945	1.083.852	1.170.246
Auszahlungsbetrag	945.450	110.052	-	-	1.063.631	127.081	569.295	614.670
Kaufkurs ²	210,10	270,75	-	-	210,10	270,75	255,00	219,20
Anzahl der erworbenen Aktien	4.500	406	-	-	5.062	469	2.232	2.804
Ende der Halteperiode ³	31.12.2025	31.05.2024	-	-	31.12.2025	31.05.2024	31.05.2023	31.05.2022

LTIP-BONUS: AKTIENERWERB IM RAHMEN DER LANGFRISTIGEN VARIABLEN VERGÜTUNG IN €

LTIP-Tranche ¹	Amanda Rajkumar ⁶				Martin Shankland ⁷			
	2021	2020	2019	2018	2021	2020	2019	2018
Grant Amount	1.800.000	-	-	-	1.800.000	196.350	894.469	-
Auszahlungsbetrag	945.450	-	-	-	945.450	103.132	469.821	-
Kaufkurs ²	210,10	-	-	-	210,10	270,75	255,00	-
Anzahl der erworbenen Aktien	4.500	-	-	-	4.500	380	1.842	-
Ende der Halteperiode ³	31.12.2025	-	-	-	31.12.2025	31.05.2024	31.05.2023	-

1 Als Maßnahme des Liquiditätsmanagements hatte der Vorstand im April 2020 beschlossen, auf den LTIP-Bonus für das Geschäftsjahr 2020 zu verzichten. Damit erfolgte kein Erwerb von adidas AG Aktien im Rahmen der LTIP-Tranche 2020 durch die Vorstände. Für das Geschäftsjahr 2020 wurde den zum 31. Dezember 2020 amtierenden Vorstandsmitgliedern eine Sondervergütung für die herausragenden Leistungen bei der Führung des Unternehmens in Zeiten der Coronavirus-Pandemie gewährt. Die Sondervergütung betrug 25 % des für das Geschäftsjahr 2020 individuell für jedes Vorstandsmitglied festgelegten LTIP-Zielbetrags. Die Sondervergütung wurde aktienbasiert gewährt und im Einklang mit den Bedingungen des LTIP 2018/2020 nach Abzug anfallender Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in den Erwerb von adidas AG Aktien investiert. Das aktuelle ab 2021 geltende Vergütungssystem sieht keine Möglichkeit der Gewährung einer Sondervergütung mehr vor.

2 Aktienkurs zum Zeitpunkt des Aktienerwerbs. LTIP-Tranche 2018: Kaufkurs zum 1. April 2019, LTIP-Tranche 2019: Kaufkurs zum 1. September 2020 (als Maßnahme des Liquiditätsmanagements im Rahmen der Coronavirus-Pandemie erfolgte die Auszahlung des LTIP-Auszahlungsbetrags für die LTIP-Tranche 2019 im August 2020), Sondervergütung 2020: Kaufkurs zum 1. April 2021, LTIP-Tranche 2021: Kaufkurs zum 1. April 2022.

3 Im Einklang mit einem früheren Vergütungssystem endet die Halteperiode der drei jährlichen Tranchen des LTIP 2018/2020 im dritten Geschäftsjahr nach Erwerb der Aktien mit Ablauf des Monats, in dem die ordentliche Hauptversammlung der adidas AG stattfindet. Ab dem Geschäftsjahr 2021 und im Einklang mit dem geltenden Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands endet die Halteperiode der fünf jährlichen Tranchen des LTIP 2021/2025 mit Ablauf des vierten Geschäftsjahres, welches auf das jeweilige Performance-Jahr folgt.

4 Mitglied des Vorstands bis Ablauf des 11. November 2022. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 31. Dezember 2022.

5 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. Februar 2020. Zeitanteilige Teilnahme am LTIP 2018/2020 im Geschäftsjahr 2020 (LTIP-Tranche 2020).

6 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. Januar 2021. Erstmalige Teilnahme am LTIP 2021/2025 im Geschäftsjahr 2021 (LTIP-Tranche 2021).

7 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 4. März 2019. Zeitanteilige Teilnahme am LTIP 2018/2020 im Geschäftsjahr 2019 (LTIP-Tranche 2019).

MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2022 von den vorgesehenen Malus- und Clawback-Regelungen keinen Gebrauch gemacht.

SHARE OWNERSHIP GUIDELINES: AKTIENBESITZ 2022

Der Aktienbesitz der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder in Relation zu der individuellen jährlichen Grundvergütung wird im Folgenden individuell offengelegt:

AKTIENBESITZ IM GESCHÄFTSJAHR 2022 IN €

	Grundvergütung 2022	Gesamtzahl der Aktien zum 31. Dezember 2022	Aktienkurs zum 31. Dezember 2022	Gesamtwert der adidas AG Aktien	%-Anteil an der Grundvergütung	Ziel in % der Grundvergütung	Ende der Aufbauphase
Kasper Rorsted ¹	2.200.000	27.483	127,46	3.502.983	159 %	300 %	30.04.2025
Roland Auschel	920.000	12.425	127,46	1.583.691	172 %	200 %	30.04.2025
Brian Grevy ²	800.000	4.906	127,46	625.319	78 %	200 %	30.04.2025
Harm Ohlmeyer	900.000	10.567	127,46	1.346.870	150 %	200 %	30.04.2025
Amanda Rajkumar ³	800.000	4.500	127,46	573.570	72 %	200 %	30.04.2025
Martin Shankland ⁴	875.000	6.722	127,46	856.786	98 %	200 %	30.04.2025

1 Mitglied des Vorstands bis Ablauf des 11. November 2022. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 31. Dezember 2022.

2 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. Februar 2020. Zeitanteilige Teilnahme am LTIP 2018/2020 im Geschäftsjahr 2020 (LTIP-Tranche 2020).

3 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. Januar 2021. Erstmalige Teilnahme am LTIP 2021/2025 im Geschäftsjahr 2021 (LTIP-Tranche 2021).

4 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 4. März 2019. Zeitanteilige Teilnahme am LTIP 2018/2020 im Geschäftsjahr 2019 (LTIP-Tranche 2019).

GESAMTJAHRESVERGÜTUNG 2022: GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

In der nachfolgenden Tabelle wird, die im Geschäftsjahr 2022 für die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung, deren zugrundeliegende Leistung bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2022 bzw. am 31. Dezember 2021 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 im Sinne des § 162 AktG nicht als gewährte und geschuldete Vergütung zu definieren ist.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2022 IN €

	Kasper Rorsted ³ Vorstandsvorsitzender				Roland Auschel Global Sales			
	2022		2021		2022		2021	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	1.963.747	100 %	2.114.637	24 %	954.106	100 %	944.572	24 %
Grundvergütung	1.898.630		2.083.333		920.000		920.000	
Nebenleistungen	65.117		31.303		34.106		24.572	
Versorgungsentgelt	-		-		-		-	
Variable erfolgsabhängige Komponenten	-	-	6.875.000	76 %	-	-	2.944.000	76 %
Performance-Bonus 2022	-		-		-		-	
Performance-Bonus 2021	-		2.187.500		-		874.000	
LTIP 2021/2025 (Tranche 2022)	-		-		-		-	
LTIP 2021/2025 (Tranche 2021) ¹	-		4.687.500		-		2.070.000	
Sonstiges	-		-		-		-	
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	1.963.747	100 %	8.989.637	100 %	954.106	100 %	3.888.572	100 %
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ²	1.133.852		1.103.127		471.560		478.818	
Gesamtvergütung (einschl. Versorgungsaufwand)	3.097.599		10.092.764		1.425.666		4.367.390	
Maximalvergütung gem. § 87a AktG	11.500.000		11.500.000		5.150.000		5.150.000	

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2022 IN €

	Brian Grevy Global Brands				Harm Ohlmeyer Finanzvorstand			
	2022		2021		2022		2021	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	827.990	100 %	817.865	25 %	937.167	100 %	927.687	23 %
Grundvergütung	800.000		800.000		900.000		900.000	
Nebenleistungen	27.990		17.865		37.167		27.687	
Versorgungsentgelt	-		-		-		-	
Variable erfolgsabhängige Komponenten	-	-	2.420.000	75 %	-	-	3.060.000	77 %
Performance-Bonus 2022	-		-		-		-	
Performance-Bonus 2021	-		620.000		-		1.035.000	
LTIP 2021/2025 (Tranche 2022)	-		-		-		-	
LTIP 2021/2025 (Tranche 2021) ¹	-		1.800.000		-		2.025.000	
Sonstiges	-		-		-		-	
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	827.990	100 %	3.237.865	100 %	937.167	100 %	3.987.687	100 %
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ²	453.052		481.079		513.379		541.271	
Gesamtvergütung (einschl. Versorgungsaufwand)	1.281.042		3.718.944		1.450.546		4.528.958	
Maximalvergütung gem. § 87a AktG	5.150.000		5.150.000		5.150.000		5.150.000	

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2022 IN €

	Amanda Rajkumar ⁴ Global Human Resources, People and Culture				Martin Shankland Global Operations			
	2022		2021		2022		2021	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	873.044	100 %	963.445	22 %	915.682	100 %	829.854	23 %
Grundvergütung	800.000		800.000		875.000		800.000	
Nebenleistungen	73.044		163.445		40.682		29.854	
Versorgungsentgelt	-		-		-		-	
Variable erfolgsabhängige Komponenten	-	-	2.693.333	62 %	-	-	2.720.000	77 %
Performance-Bonus 2022	-		-		-		-	
Performance-Bonus 2021	-		893.333		-		920.000	
LTIP 2021/2025 (Tranche 2022)	-		-		-		-	
LTIP 2021/2025 (Tranche 2021) ¹	-		1.800.000		-		1.800.000	
Sonstiges	-		688.311	16 %	-		-	
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	873.044	100 %	4.345.089	100 %	915.682	100 %	3.549.854	100 %
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ²	459.364		500.096		479.433		409.459	
Gesamtvergütung (einschl. Versorgungsaufwand)	1.332.408		4.845.185		1.395.115		3.959.313	
Maximalvergütung gem. § 87a AktG	5.150.000	-	5.150.000	-	5.150.000	-	5.150.000	-

1 Der nach Abzug anfallender Steuern und Sozialversicherungsbeiträge für die betreffende jährliche LTIP-Tranche verbleibende Grant Amount („LTIP-Auszahlungsbetrag“) ist in den Erwerb von adidas AG Aktien zu investieren. Diese unterliegen einer Halteperiode.

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

3 Mitglied des Vorstands bis Ablauf des 11. November 2022. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 31. Dezember 2022. Grundvergütung anteilig bis Ablauf des 11. November 2022 dargestellt.

4 Vorstandsernennung von Amanda Rajkumar mit Wirkung ab 1. Januar 2021. Für einen bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber entgangenen Bonus erhielt Amanda Rajkumar eine Entschädigung in entsprechender Höhe von 688.311 €.

Für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich eine Gesamtjahresvergütung des Vorstands in Höhe von 9,982 Mio. €. Dies entspricht einer Reduktion von ca. 68,32 % gegenüber dem Vorjahr (2021: 31,513 Mio. €). Von dieser Gesamtjahresvergütung entfielen 0 € auf die einjährige (2021: 6,530 Mio. €) und 0 € auf die mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung (2021: 14,183 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 (11.500.000 € für den Vorstandsvorsitzenden und 5.150.000 € 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 2022 bestellten Mitgliedern des Vorstands gewährt wurden, werden im Folgenden in individualisierter Form dargestellt.

PENSIONS-ZUSAGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2022 IN €

	Versorgungsaufwand		Anwartschaftsbarwert	
	2022	2021	2022	2021
Kasper Rorsted ¹	1.133.852	1.103.127	6.423.039	6.191.418
Roland Auschel	471.560	478.818	3.607.099	3.810.788
Brian Grevy	453.052	481.079	968.714	895.932
Harm Ohlmeyer	513.379	541.271	2.275.185	2.511.708
Amanda Rajkumar	459.364	500.096	659.939	484.639
Martin Shankland	479.433	409.459	1.339.201	1.380.109
Gesamt	3.510.640	3.513.850	15.273.177	15.274.594

¹ Mitglied des Vorstands bis Ablauf des 11. November 2022. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 31. Dezember 2022.

LEISTUNGEN BEI 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 hat Kasper Rorsted mit Ablauf des 11. November 2022 sein Mandat als Vorstandsvorsitzender niedergelegt und ist aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Dienstvertrag wurde mit Wirkung zum 31. Dezember 2022 aufgehoben. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Vorstandsmandats wurde Kasper Rorsted eine Abfindungsleistung in Höhe von 11.973.022 € brutto zugesagt und im Januar 2023 ausgezahlt. Die Abfindungsleistung steht damit im Einklang mit der entsprechenden Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex. Ferner erhält Kasper Rorsted für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ab dem 1. Januar 2023 für die Dauer von 18 Monaten eine Karenzentschädigung in Höhe von 168.056 € brutto pro Monat.

Es gab keine weiteren unterjährigen personellen Änderungen im Vorstand.

BEZÜGE DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS

In der nachfolgenden Tabelle wird, die im Geschäftsjahr 2022 den früheren Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung individualisiert dargestellt.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM SINNE DES § 162 AKTG IN €

	Kasper Rorsted Vorstandsvorsitzender bis 11. November 2022		Karen Parkin Global Human Resources bis 30. Juni 2020		Herbert Hainer Vorstandsvorsitzender bis 30. September 2016		Erich Stamminger Global Marketing bis 5. März 2014	
	2022		2022		2022		2022	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Grundvergütung ¹	301.370	100 %						
Wettbewerbsverbots- entschädigung ²			225.000	100 %				
Rentenzahlungen ³					700.234	100 %	239.239	100 %
Gesamtvergütung	301.370	100 %	225.000	100 %	700.234	100 %	239.239	100 %

¹ Grundvergütung von Kasper Rorsted anteilig vom 12. November 2022 bis zum 31. Dezember 2022 dargestellt.

² Leistungen, die einem ausscheidenden Vorstandsmitglied bei Beendigung der Vorstandstätigkeit gewährt wurden, werden im Vergütungsbericht in den Gesamtbezügen der früheren Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen als Gesamtbetrag für das Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem das Vorstandsmitglied aus dem Unternehmen ausgeschieden ist.

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 2012 ausgeschiedenen früheren Mitglieder des Vorstands. Den früheren Vorstandsmitgliedern, die vor dem 31. Dezember 2012 ausgeschieden sind, wurden Ruhegehälter in Höhe von 2.195.079 € im Geschäftsjahr 2022 gezahlt.

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 seit dem 1. Januar 2021 gilt, haben die Aktionär*innen in der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Die ordentliche Hauptversammlung am 12. Mai 2022 hat eine Erhöhung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit Wirkung zum 1. Januar 2022 beschlossen. 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

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 AUFSICHTSRATSTÄTIGKEIT

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 AUFSICHTSRATSTÄTIGKEIT

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

ZUSÄTZLICHE VERGÜTUNG FÜR 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 FÜR 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 2022**FESTVERGÜTUNG UND SITZUNGSGELD**

Im Einklang mit dem geltenden Vergütungssystem belief sich die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 auf 2,8 Mio. € (2021: 2,2 Mio. €). Diese enthält ein Sitzungsgeld in Höhe von insgesamt 59.000 € (2021: 31.000 €). Die Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse fanden im Berichtsjahr in Präsenz und virtueller Form statt.

In der nachfolgenden Tabelle wird die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 individuell dargestellt, deren zugrundeliegende Leistung bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2022 vollständig erbracht wurde. Die jährliche Festvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird nach 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 2022 IN €

	2022						2021					
	Aufsichtsrats-tätigkeit	Aus-schuss-tätigkeit	%-Anteil Gesamt-vergütung	Sitzungs-geld	%-Anteil Gesamt-vergütung	Gesamt	Aufsichtsrats-tätigkeit	Aus-schuss-tätigkeit	%-Anteil Gesamt-vergütung	Sitzungs-geld	%-Anteil Gesamt-vergütung	Gesamt
Thomas Rabe, Vorsitzender des Aufsichtsrats	300.000	100.000	99 %	5.000	1 %	405.000	240.000	80.000	99 %	2.000	1 %	322.000
Ian Gallienne, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	200.000	50.000	99 %	2.000	1 %	252.000	160.000	40.000	99 %	2.000	1 %	202.000
Udo Müller, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	200.000	50.000	98 %	5.000	2 %	255.000	160.000	40.000	100 %	1.000	-	201.000
Petra Auerbacher	100.000	-	96 %	4.000	4 %	104.000	80.000	-	98 %	2.000	2 %	82.000
Birgit Biermann ¹	33.425	-	94 %	2.000	6 %	35.425	-	-	-	-	-	-
Jackie Joyner-Kersey ²	100.000	-	99 %	1.000	1 %	101.000	51.068	-	98 %	1.000	2 %	52.068
Christian Klein	100.000	-	98 %	2.000	2 %	102.000	80.000	-	99 %	1.000	1 %	81.000
Bastian Knobloch ³	100.000	-	99 %	1.000	1 %	101.000	-	-	-	-	-	-
Kathrin Menges ⁴	100.000	100.000	97 %	6.000	3 %	206.000	80.000	51.068	98 %	3.000	2 %	134.068
Roland Nosko ⁵	66.575	33.288	98 %	2.000	2 %	101.863	80.000	40.000	98 %	2.000	2 %	122.000
Beate Rohrig	100.000	-	98 %	2.000	2 %	102.000	80.000	-	98 %	2.000	2 %	82.000
Nassef Sawiris	100.000	-	98 %	2.000	2 %	102.000	80.000	-	98 %	2.000	2 %	82.000
Frank Scheiderer	100.000	100.000	97 %	6.000	3 %	206.000	80.000	80.000	98 %	3.000	2 %	163.000
Michael Storl ⁶	100.000	11.096	96 %	5.000	4 %	116.096	80.000	-	98 %	2.000	2 %	82.000
Bodo Uebber	100.000	200.000	98 %	7.000	2 %	307.000	80.000	160.000	99 %	3.000	1 %	243.000
Jing Ulrich	100.000	-	99 %	1.000	1 %	101.000	80.000	-	100 %	-	-	80.000
Günter Weigl	100.000	100.000	97 %	6.000	3 %	206.000	80.000	80.000	98 %	3.000	2 %	163.000
Mitglied des Aufsichtsrats bis Beendigung der Hauptversammlung am 12. Mai 2021												
Herbert Kauffmann	-	-	-	-	-	-	28.932	28.932	100 %	-	-	57.863
Mitglied des Aufsichtsrats bis Beendigung des Geschäftsjahres 2021												
Roswitha Hermann	-	-	-	-	-	-	80.000	-	98 %	2.000	2 %	82.000
Gesamt	2.000.000	744.384	98 %	59.000	2 %	2.803.384	1.600.000	600.000	99 %	31.000	1 %	2.231.000

1 Mitglied des Aufsichtsrats ab dem 1. September 2022.

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

3 Mitglied des Aufsichtsrats ab dem 1. Januar 2022.

4 Mitglied des Prüfungsausschusses ab Beendigung der Hauptversammlung am 12. Mai 2021.

5 Mitglied des Aufsichtsrats und des Präsidialausschusses bis zum 31. August 2022.

6 Mitglied des Präsidialausschusses ab dem 12. Oktober 2022.

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 die Kennzahlen angewendet, die auch 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 2022 im Durchschnitt 7.666 (2021: 7.143). 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 an die früheren Mitglieder des Vorstands als auch die Vergütungszahlungen an frühere Mitglieder des Vorstands, welche zusätzlich zu den jährlichen Vorstandsvergütungen etwaige Abfindungen sowie etwaig 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, wird nachfolgend nicht ausgewiesen, da dieser im Sinne des § 162 AktG nicht als gewährte und geschuldete Vergütung zu definieren ist.

RELATIVE ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG: GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

	2022		2021		2020		2019		2018	
	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	22.511	6 %	21.234	7 %	19.844	-16 %	23.640	8 %	21.915	3 %
Bruttomarge ¹	47,3 %	-3,4 PP	50,7 %	1,0 PP	49,7 %	-2,3 PP	52,0 %	0,2 PP	51,8 %	1,4 PP
Operative Marge ¹	3,0 %	-6,4 PP	9,4 %	5,6 PP	3,8 %	-7,5 PP	11,3 %	0,5 PP	10,8 %	1,0 PP
Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen ¹	254	-83 %	1.492	248 %	429	-78 %	1.918	12 %	1.709	20 %
Jahresüberschuss der adidas AG nach HGB	2.057	11 %	1.850	174 %	674	-65 %	1.947	37 %	1.424	159 %
Durchschnittliche Jahresvergütung der Beschäftigten in Deutschland (auf Vollzeitäquivalenz-basis) in Tsd. €	95	-12 %	108	15 %	93	-15 %	110	11 %	98	2 %
Gesamtjahresvergütung der Mitglieder des Vorstands in Tsd. €										
Kasper Rorsted ²	2.265	-75 %	8.990	245 %	2.603	-59 %	6.381	-10 %	7.111	-18 %
Roland Auschel	954	-76 %	3.889	222 %	1.207	-58 %	2.883	-8 %	3.129	-32 %
Brian Grevy ³	828	-74 %	3.238	58 %	2.049	-	-	-	-	-
Harm Ohlmeyer	937	-77 %	3.988	257 %	1.116	-48 %	2.164	-11 %	2.435	18 %
Amanda Rajkumar ⁴	873	-80 %	4.345	-	-	-	-	-	-	-
Martin Shankland ⁵	916	-74 %	3.550	287 %	917	-52 %	1.920	-	-	-
Zahlungen an frühere Mitglieder des Vorstands in Tsd. €										
Karen Parkin ⁶	225	-50 %	450	-92 %	5.976	158 %	2.315	-4 %	2.401	50 %
Eric Liedtke ⁷	-	-	284	-43 %	500	-94 %	8.676	153 %	3.434	-30 %
Gil Steyaert ⁸	-	-	56	-84 %	344	-91 %	3.838	74 %	2.207	37 %
Herbert Hainer ⁹	700	6 %	662	1 %	653	-56 %	1.483	-36 %	2.324	-62 %
Erich Stamminger ¹⁰	239	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zahlungen an vor dem 31. Dezember 2012 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	2.195	-4 %	2.289	-5 %	2.418	-4 %	2.515	2 %	2.467	2 %

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 bis Ablauf des 11. November 2022. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 31. Dezember 2022. Die dargestellte Gesamtjahresvergütung umfasst den Zeitraum bis einschließlich 31. Dezember 2022.

3 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. Februar 2020.

4 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. Januar 2021.

5 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 4. März 2019.

6 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, für die Dauer des vertraglich festgesetzten Wettbewerbsverbots, erhielt Karen Parkin eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung.

7 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, für die Dauer des vertraglich festgesetzten Wettbewerbsverbots, erhielt Eric Liedtke eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung.

8 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, für die Dauer des vertraglich festgesetzten Wettbewerbsverbots, erhielt Gil Steyaert eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung.

9 Vorstandsvorsitzender und Mitglied des Vorstands bis 30. September 2016. Die für Herbert Hainer ausgewiesene Vergütung besteht aus der ihm anlässlich seines Ausscheidens gewährten Vergütung sowie 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.

10 Mitglied des Vorstands bis 5. März 2014. Die für Erich Stamminger ausgewiesene Vergütung besteht aus Pensionszahlungen.

RELATIVE ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG: GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

	2022 ⁷		2021		2020		2019		2018 ⁸	
	in €	Veränderung in %	in €	Veränderung in %	in €	Veränderung in %	in €	Veränderung in %	in €	Veränderung in %
Mitglieder des Aufsichtsrats zum 31. Dezember 2022 in Tsd. €										
Thomas Rabe, Vorsitzender des Aufsichtsrats ¹	405	26 %	322	30 %	249	81 %	137	-	-	-
Ian Gallienne, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	252	25 %	202	58 %	128	-25 %	171	1 %	169	29 %
Udo Müller, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	255	27 %	201	-	202	20 %	169	94 %	87	22 %
Petra Auerbacher ¹	104	27 %	82	1 %	81	40 %	58	-	-	-
Birgit Biermann ²	35	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Jackie Joyner-Kersee ³	101	94 %	52	-	-	-	-	-	-	-
Christian Klein ⁴	102	26 %	81	161 %	31	-	-	-	-	-
Bastian Knobloch ⁵	101	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kathrin Menges	206	54 %	134	66 %	81	-8 %	88	2 %	86	24 %
Beate Rohrig ¹	102	24 %	82	1 %	81	43 %	57	-	-	-
Nassef Sawiris	102	24 %	82	1 %	81	-9 %	89	2 %	87	24 %
Frank Scheiderer ¹	206	26 %	163	-1 %	164	46 %	112	-	-	-
Michael Storl	116	42 %	82	1 %	81	40 %	58	-	-	-
Bodo Uebber ^{1, 6}	307	26 %	243	26 %	193	253 %	55	-	-	-
Jing Ulrich ¹	101	26 %	80	-	80	41 %	57	-	-	-
Günter Weigl ¹	206	26 %	163	-1 %	164	46 %	112	-	-	-
Mitglied des Aufsichtsrats bis zum 31. August 2022										
Roland Nosko	102	-16 %	122	-	122	-9 %	134	4 %	129	20 %

1 Mitglied des Aufsichtsrats ab Beendigung der Hauptversammlung am 9. Mai 2019.

2 Mitglied des Aufsichtsrats ab dem 1. September 2022.

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

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

5 Mitglied des Aufsichtsrats ab dem 1. Januar 2022.

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

7 Erhöhung der Aufsichtsratsvergütung zum 1. Januar 2022 vor dem Hintergrund der angepassten, durch die ordentliche Hauptversammlung 2022 beschlossenen Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

8 Erhöhung der Aufsichtsratsvergütung zum 1. Juli 2017 vor dem Hintergrund der angepassten, durch die ordentliche Hauptversammlung 2017 beschlossenen Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

AUSBLICK 2023

Der Aufsichtsrat hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 die Kriterien und Ziele für die erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten festgesetzt.

PERFORMANCE-BONUS 2023

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

Zwei dieser Kriterien sind für alle Vorstandsmitglieder einheitlich und insgesamt mit 60 % gewichtet („gemeinsame Kriterien“). Beide Leistungskriterien stehen im direkten Zusammenhang mit der extern kommunizierten Jahresprognose. 2023 wird für adidas ein Übergangsjahr sein, in dem der Fokus darauf liegen wird, inkrementellen Umsatz zu generieren und den absoluten operativen Gewinn zu stabilisieren. Entsprechend reflektiert die Jahresprognose in 2023 insbesondere den währungsneutralen Umsatzanstieg und das Betriebsergebnis (statt der operativen Marge).

Der Aufsichtsrat der adidas AG hat vor diesem Hintergrund für die zwei gemeinsamen Kriterien für das Geschäftsjahr 2023 im Einklang mit der Jahresprognose die folgenden finanziellen Leistungskriterien festgelegt:

PERFORMANCE-BONUS 2023 GEMEINSAME KRITERIEN - ZIELESETZUNG

Performance-Kriterium	Gewichtung	100 %-Zielwert
Währungsneutraler Umsatzanstieg ¹	20 %	100%ige Zielerreichung ist aus der zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 extern veröffentlichten Prognose abgeleitet
Betriebsergebnis ¹	40 %	

¹ Fortgeführte Geschäftsbereiche.

Die anderen beiden Kriterien für die Vorstandsmitglieder werden insgesamt mit 40 % gewichtet. Diese Kriterien ermöglichen eine weitere Differenzierung in Abhängigkeit von den konkreten operativen und strategischen Herausforderungen. Dabei können sowohl finanzielle Leistungskriterien als auch nichtfinanzielle Leistungskriterien Anwendung finden.

Die Kriterien für das Geschäftsjahr 2023 werden im Vergütungsbericht 2023 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 2023

Der Aufsichtsrat hatte im Rahmen des ab 2021 geltenden Vergütungssystems für die langfristige erfolgsabhängige variable Vergütung den LTIP 2021/2025 eingeführt. Für jedes der fünf Performance-Jahre (2021 bis 2025) des LTIP 2021/2025 wurden als Performance-Kriterien im Hinblick auf die strategischen Ziele die folgenden finanziellen bzw. ESG-bezogenen Leistungskriterien festgelegt:

- Finanzielles Kriterium: Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen im Vergleich zum Vorjahr (Gewichtung: 80 %)
- ESG-Kriterium: Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot (Gewichtung: 20 %)

Für diese Leistungskriterien hatte der Aufsichtsrat für jedes der Performance-Jahre Ziele vorab festgelegt, die aus den extern veröffentlichten langfristigen Wachstumszielen für den Gewinn des Unternehmens sowie dem Nachhaltigkeitsziel für den Anteil von nachhaltigen Artikeln am Angebot abgeleitet wurden. Ferner wurde für den Fall, dass die durch den Aufsichtsrat festgelegten Ziele für die Steigerung des Gewinns aus

fortgeführten Geschäftsbereichen in einem der Performance-Jahre 2022 bis 2025 nicht erreicht werden, ein Aufholmechanismus eingeführt, der sicherstellen sollte, dass der Vorstand in jedem Performance-Jahr angemessen incentiviert ist, das langfristige Gewinnziel 2025 zu erreichen.

Seit der Ausarbeitung und dem Start unserer Strategie ‚Own the Game‘ und den damit verbundenen langfristigen finanziellen Zielen hat sich das wirtschaftliche und politische Umfeld, in dem wir agieren, jedoch erheblich verändert. Makroökonomische Herausforderungen sowie geopolitische Spannungen haben sich negativ auf unser Geschäft, unsere Konsument*innen sowie auf unsere Geschäftspartner ausgewirkt. Infolgedessen blieben Umsatz und Gewinn des Unternehmens im Geschäftsjahr 2022 deutlich hinter den ursprünglich gesetzten Erwartungen zurück.

Um den Weg zu einem Neustart für unser Unternehmen zu ebneten, kam Bjørn Gulden im Januar 2023 als neuer Vorstandsvorsitzender zu adidas. Vor diesem Hintergrund überprüfen wir derzeit unsere Strategie und die finanziellen Ziele für 2025. Das Geschäftsjahr 2023 wird daher ein Übergangsjahr sein, in dem wir uns darauf konzentrieren werden, inkrementellen Umsatz zu generieren und den absoluten operativen Gewinn zu stabilisieren. Um diese Entwicklungen in der langfristigen variablen Vorstandsvergütung zu reflektieren hat der Aufsichtsrat beschlossen, das finanzielle Leistungskriterium des LTIP 2021/2025 für das Geschäftsjahr 2023 anzupassen und im Einklang mit der Jahresprognose das Betriebsergebnis als relevantes Kriterium mit einer Gewichtung von 80 % festzulegen. Damit wird im Hinblick auf die Gewährung einer adäquaten Anreizwirkung der langfristigen Vorstandsvergütung, die auf die langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist, von dem bisher festgelegten Ziel ‚Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen im Vergleich zum Vorjahr‘, den dazu vorab festgelegten Zielkorridoren und dem vorgesehenen Aufholmechanismus abgewichen. Daneben wird das ESG-Kriterium ‚Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot‘ mit einer Gewichtung von 20 % bestehen bleiben. Weitere Änderungen erfolgen nicht, d.h. der für das Geschäftsjahr 2023 ermittelte LTIP-Auszahlungsbetrag ist von den Vorstandsmitgliedern weiterhin in voller Höhe in den Erwerb von adidas AG Aktien zu investieren, die der ca. vierjährigen Halteperiode unterliegen.

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden somit folgende Leistungskriterien festgelegt:

LTIP 2021/2025: ZIELSETZUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2023

Performance-Kriterium	Gewichtung	Zielerreichungsgrad
Betriebsergebnis ¹	80 %	100%ige Zielerreichung ist aus der zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 extern veröffentlichten Prognose abgeleitet
Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot ²	20 %	100%ige Zielerreichung bei einem erreichten Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot von 78 %

¹ Fortgeführte Geschäftsbereiche.

² Prozentualer Anteil nachhaltiger Artikel (nach Anzahl), der an den Verkaufsstellen angeboten wird (Durchschnitt der Saison Herbst/Winter des laufenden Geschäftsjahres und Frühling/Sommer des folgenden Geschäftsjahres). Die Definition von nachhaltigen Artikeln basiert auf dem Anteil umweltfreundlicher Materialien am Artikelgewicht. Bei Bekleidung (ohne Zubehör) beträgt der umweltfreundliche Materialanteil am Artikelgewicht mindestens 70 %, bei Accessoires/Ausrüstung (ohne Zubehör) mindestens 50 % und bei Schuhen (Gesamter Schuh) mindestens 20 %. Es werden nur Artikel mit verifizierten umweltfreundlichen Materialinhalten berücksichtigt. Lizenzierte Artikel sind ausgenommen. Ohne Reebok.

Die konkrete Zielerreichung der für das Geschäftsjahr 2023 festgelegten Leistungskriterien sowie die damit zusammenhängende Festlegung der Höhe der variablen erfolgsabhängigen Vergütung werden im Vergütungsbericht 2023 detailliert erläutert.

Darüber hinaus wird der Aufsichtsrat im Hinblick auf die Überprüfung der Strategie und der langfristigen finanziellen Ziele das Vergütungssystem für den Vorstand – insbesondere im Hinblick auf die Erwartungen an eine langfristige, variable Vergütungskomponente – überarbeiten und der Hauptversammlung 2024 zur Billigung vorlegen.

Über die Vorstandsvergütung des mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 bestellten Vorstandsmitglieds und Vorstandsvorsitzenden Bjørn Gulden wird detailliert und transparent im Vergütungsbericht 2023 berichtet werden. Die Höhe der Vergütung entspricht im Wesentlichen der Vorstandsvergütung des ehemaligen, mit Ablauf des 11. November 2022 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds und Vorstandsvorsitzenden Kasper Rorsted. Eine Bjørn Gulden zu gewährende Entschädigung zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus seinem vorangehenden Arbeitsverhältnis wird im Einklang mit dem Vergütungssystem auf den Ausgleich der tatsächlich entstandenen Gehaltsverluste ausgerichtet sein.

Für den Vorstand



BJØRN GULDEN

VORSTANDSVORSITZENDER

Für den Aufsichtsrat



THOMAS RABE

AUFSICHTSRATSVORSITZENDER

März 2023

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 2022 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 (08.2021)) 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

VERANTWORTUNG DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

Der Vorstand 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 doloser 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.

München, den 7. März 2023

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Huber-Straßer

Hanshen

Wirtschaftsprüferin

Wirtschaftsprüfer