

Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023

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 2023.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütungssystem und aktuelle Entwicklungen

Das für den Vorstand im Berichtsjahr geltende Vergütungssystem haben die Aktionär*innen in der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. 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/5/VERGUETUNG

Kurz- und langfristige variable Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023

Seit der Ausarbeitung des im Geschäftsjahr 2023 geltenden Vergütungssystems, welches die in 2021 gesetzten langfristigen strategischen und finanziellen Ziele reflektiert, hat sich das wirtschaftliche und politische Umfeld, in dem wir agieren, erheblich verändert. Makroökonomische Herausforderungen sowie geopolitische Spannungen haben sich insbesondere im Geschäftsjahr 2022 stark negativ auf unser Geschäft, unsere Konsument*innen sowie auf unsere Geschäftspartner ausgewirkt. Neben dem schwierigen Marktumfeld stand adidas im Geschäftsjahr 2022 auch vor unternehmensspezifischen Herausforderungen wie der langsameren Erholung in China und der Beendigung der Yeezy Partnerschaft. Infolgedessen blieben im Geschäftsjahr 2022 Umsatz und Gewinn des Unternehmens deutlich hinter den ursprünglich gesetzten Erwartungen zurück. 2023 war daher ein Übergangsjahr für adidas, in dem wir begonnen haben den strategischen Fokus neu auszurichten und uns darauf zu konzentrieren, inkrementellen Umsatz zu generieren und den absoluten operativen Gewinn zu stabilisieren. Entsprechend spiegelte die Jahresprognose für 2023 insbesondere den währungsneutralen Umsatzanstieg und das Betriebsergebnis wider.

Um diese Entwicklungen zu reflektieren und um eine adäquate Anreizwirkung der Vorstandsvergütung sicherzustellen hat der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 entsprechende Anpassungen in der kurz- und langfristigen variablen Vorstandsvergütung beschlossen. Dies erfolgte im Einklang mit den Vorgaben zu einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem. Zu den Einzelheiten ► [SIEHE ABSCHNITT ‚VORSTANDSVERGÜTUNG 2023‘](#)

Operative Geschäftsentwicklung im Geschäftsjahr 2023

Mit der Ernennung von Bjørn Gulden zum neuen Vorstandsvorsitzenden ab dem 1. Januar haben wir den Weg für einen erfolgreichen Neustart geebnet. Das allgemeine Geschäftsumfeld war weiterhin von geopolitischen Spannungen, makroökonomischen Herausforderungen und hohen Lagerbeständen geprägt. Vor diesem Hintergrund erzielte unser Unternehmen deutlich bessere Ergebnisse als ursprünglich erwartet, da wir den Fokus wieder auf den Kern unseres Geschäfts gerichtet haben: Mitarbeiter*innen, Produkte, Konsument*innen, Einzelhandelspartnerschaften sowie Athlet*innen. Dies begann sich auszuzahlen. Die Markendynamik nahm infolge des Erfolgs der Terrace-Produkte im Lifestyle-Bereich sowie wegweisender Innovationen im Performance-Bereich wieder an Fahrt auf. Das Unternehmen

verbesserte die Beziehungen zu seinen Einzelhändlern und investierte in die Erweiterung seines Portfolios an Sportpartner*innen. Zudem konnte adidas die hohen Vorräte reduzieren, indem der Sell-in an den Großhandel reduziert und Überbestände abgebaut wurden. Dies war essenziell, um wieder zu einem gesünderen Geschäftsmix zurückzukehren. Darüber hinaus haben wir zwei Abverkäufe von dem verbleibenden Yeezy Bestand durchgeführt. So konnten wir die Abschreibung und Vernichtung der Produkte vermeiden und einen beträchtlichen Teil der Erlöse spenden.

Infolgedessen konnte adidas trotz des herausfordernden Marktumfelds im Jahresverlauf 2023 zweimal seine Jahresprognose nach oben korrigieren und schließlich Umsatz- und Gewinnergebnisse vorlegen, die deutlich über den zunehmenden Erwartungen lagen. Diese erfreuliche Entwicklung spiegelt sich entsprechend in der Zielerreichung der variablen erfolgsabhängigen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wider.

Zu den Details der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023 und der Auszahlung der Vergütung

► **SIEHE ABSCHNITT ‚VORSTANDSVERGÜTUNG 2023‘**

Vergütungssystem für den Vorstand ab dem Geschäftsjahr 2024

Vor dem Hintergrund der veränderten strategischen Ausrichtung und dem Feedback aus dem kontinuierlichen Dialog mit unseren Investoren und weiteren Stakeholdern zu unserem Vergütungssystem hat sich der Aufsichtsrat im Berichtsjahr auch mit der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand befasst und dieses einer umfassenden Prüfung unterzogen. Auf dieser Grundlage hat der Aufsichtsrat mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2024 ein neues Vergütungssystem für den Vorstand beschlossen.

Das neue Vergütungssystem für den Vorstand wird der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt. Zu den wesentlichen Änderungen in der Übersicht ► **SIEHE ABSCHNITT ‚AUSBLICK 2024‘**

Vergütungsbericht

Dieser Vergütungsbericht wurde mit dem Ziel erstellt, eine konsistente Berichterstattung zu gewährleisten und den Zusammenhang der für ein Geschäftsjahr gezahlten Vergütung zur Zielerreichung der für dieses Geschäftsjahr festgesetzten Ziele ungeachtet des Auszahlungszeitpunktes klar und transparent im Sinne unseres ‚Pay-for-Performance‘-Ansatzes offenzulegen. Vor diesem Hintergrund wird über die Erreichung der für das Geschäftsjahr 2023 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 anhand von Vergütungstabellen übersichtlich dargestellt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde 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 2022 individuell gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 11. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 67,90 % (im Geschäftsjahr 2021: 91,79 %) gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Der starke Rückgang der Zustimmungquote ist aus Sicht des Unternehmens insbesondere auf die im Zusammenhang mit der Beendigung des Vorstandsmandats an Kasper Rorsted zugesagte Abfindungsleistung zurückzuführen. Diese Abfindungsleistung berücksichtigte im Hinblick auf die rechtlichen Erfordernisse und im Einklang mit der Marktpraxis in Deutschland sowohl die Restlaufzeit seines Vertrages bis zum 31. Juli 2026 als auch die Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und des zugrundeliegenden Vergütungssystems der adidas AG. Im Hinblick auf den Aufbau und die Transparenz des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022 erhielten wir grundsätzlich positive Rückmeldungen.

Vergütungssystem

Grundzüge des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine erfolgreiche, nachhaltige und langfristige Unternehmensführung und -entwicklung zu schaffen. Dabei wird auf eine angemessene Zusammensetzung von festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten geachtet. Die variable erfolgsabhängige Vergütung wird 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 strategischen Ausrichtung wird durch die Auswahl von geeigneten, unmittelbar aus der strategischen Ausrichtung und Jahresprognose abgeleiteten Erfolgszielen in der variablen erfolgsabhängigen Vergütung gefördert. Vor diesem Hintergrund steht die variable erfolgsabhängige Vergütung in direktem Zusammenhang mit den 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.

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

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 strategischen Ausrichtung 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

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 Geschäftsjahr 2023 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 die in der folgenden Übersicht genannten Bestandteile.

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

		Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung	Begrenzung (Cap)		
Feste Komponenten	Bar	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	
Variable Komponenten	Bar	Performance-Bonus	Zwei gemeinsame Kriterien: finanziell	Zwei individuelle Kriterien: finanziell und nichtfinanziell	Gesamtzieelerreichung begrenzt auf 150 % Bei Gesamtzieelerreichung 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	LTIP 2021/2025	Finanzielles Kriterium: Steigerung des Gewinns	ESG-Kriterium: Anteil nachhaltiger Artikel	Gesamtzieelerreichung begrenzt auf 150 % Bei Gesamtzieelerreichung 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 Zielen der erfolgsabhängigen variablen Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2023 ► SIEHE

ABSCHNITT ‚VORSTANDSVERGÜTUNG 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

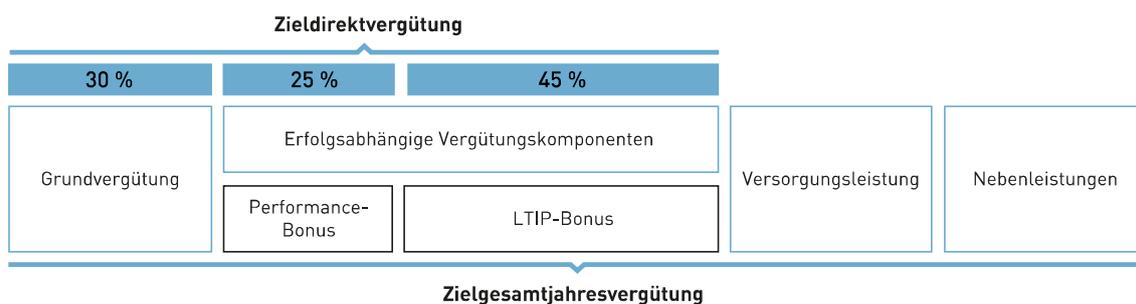
- 30 % auf die Grundvergütung,
- 25 % auf den Performance-Bonus und
- 45 % auf den LTIP-Bonus.

Gesamtjahresvergütung und Maximalvergütung

Aus der Grundvergütung, den in der Höhe (Cap) begrenzten variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten, den Nebenleistungen sowie der Versorgungsleistung lässt sich eine rechnerische maximale Gesamtjahresvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds ableiten. Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile (Grundvergütung, Nebenleistungen¹ und Versorgungsleistung) liegt bei ca. 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 Zielgesamtjahresvergütung



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 Betrag in angemessener Höhe, der den Vorstandsmitgliedern jährlich direkt ausgezahlt wird. Das Versorgungsentgelt beträgt maximal 50 % der jeweiligen individuellen Grundvergütung.

Die dem Vorstand vor dem 1. Januar 2023 angehörenden Mitglieder haben beitragsorientierte Pensionszusagen. Im Rahmen der Pensionszusagen wird dem virtuellen Versorgungskonto des jeweiligen Vorstandsmitglieds jährlich ein Betrag in Höhe eines festgelegten Prozentsatzes, bezogen auf die individuelle jährliche Grundvergütung, gutgeschrieben (50 % für die dem Vorstand angehörenden, vor dem 1. Januar 2023 bestellten Mitglieder). 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 (Rentenzahlung). 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 strategischen Ausrichtung des Unternehmens, 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 strategischen Ausrichtung, 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 finanzielle Leistungskriterien, die insgesamt mit 60 % gewichtet sind (.gemeinsame Kriterien'). Die Leistungskriterien stehen im direkten Zusammenhang mit der extern kommunizierten Jahresprognose. 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 Prioritäten jedes einzelnen Vorstandsressorts. Bei den zwei individuellen Kriterien können sowohl finanzielle Leistungskriterien als auch nichtfinanzielle Leistungskriterien Anwendung finden.

Beispiele der hieraus abgeleiteten möglichen individuellen Kriterien sind:

Umsatzsteigerung in Geschäftsbereichen / Vertriebskanälen	Geschäftsentwicklung
Produktentwicklung und Innovation	Gewinnung von Marktanteilen
Erfolg strategischer Projekte	Gewinnung von Mitgliedern
Markenbeliebtheit (Brand Heat)	Kostenmanagement
Effizienzsteigerung	Cashflow-Generierung
Konsumentenzufriedenheit	Mitarbeiterzufriedenheit
Diversität, Chancengleichheit und Inklusion	Digitalisierung

Nachhaltigkeit

Nachfolgeplanung

Der Aufsichtsrat hatte Anfang 2021 im Einklang mit der strategischen Ausrichtung 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 %)

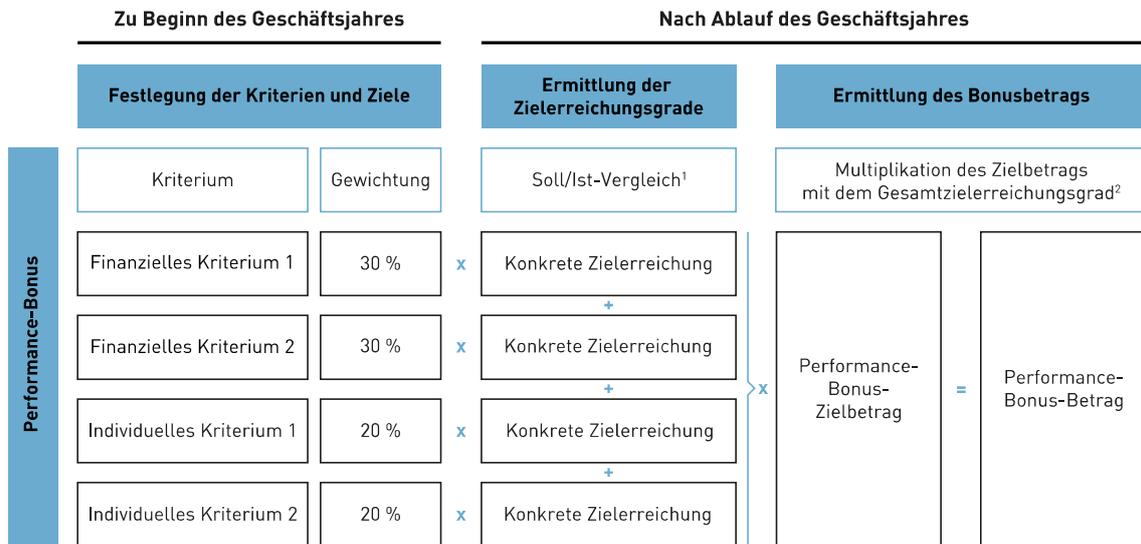
Aufgrund der oben unter **„Kurz- und langfristige variable Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023“** beschriebenen Umstände wurden die finanziellen Leistungskriterien sowie ihre Gewichtung zu Beginn des Geschäftsjahrs 2023 angepasst. Auch die auf das jeweilige Vorstandsressort bezogenen individuellen Kriterien wurden neu festgelegt und für alle Vorstandsmitglieder einheitlich gesetzt. Zu den Einzelheiten ► **SIEHE ABSCHNITT „VORSTANDSVERGÜTUNG 2023“**

Der Gesamtzielerreichungsgrad (Summe aller gewichteten 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

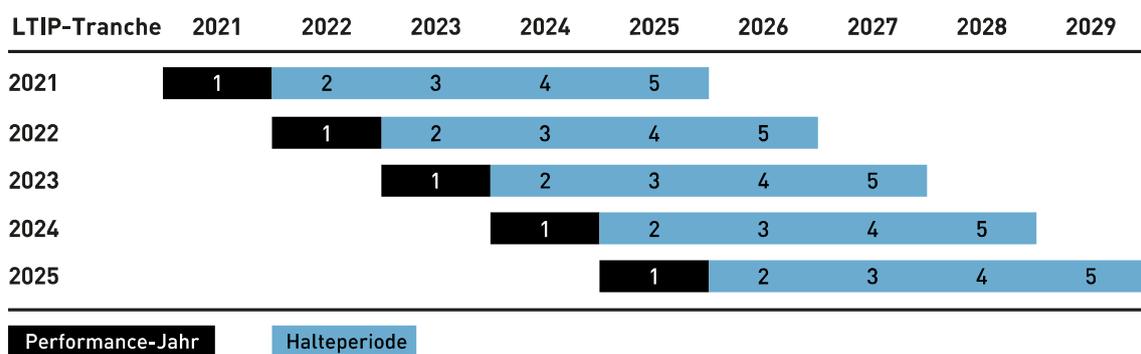


1 Vergleich der zu Beginn des Geschäftsjahres vorgegebenen Zielwerte mit den im Geschäftsjahr erreichten Werten.
 2 Der individuelle Zielbetrag bei einer 100%igen Zielerreichung wird gemäß der geltenden Vergütungsstruktur für die einzelnen Vorstandsmitglieder ermittelt. Der Gesamtzielerreichungsgrad stellt die Summe aller gewichteten Zielerreichungsgrade dar.

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



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 strategischen Ausrichtung von adidas ableiten.

Kriterien, Gewichtung sowie Cap

Der Aufsichtsrat hatte im Rahmen des ab 2021 geltenden Vergütungssystems für die langfristige variable Vergütung den LTIP 2021/2025 eingeführt. Für jedes der fünf Performance-Jahre (2021 bis 2025) des LTIP 2021/2025 wurden im Hinblick auf die damals geltenden 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 vorab Ziele festgelegt, die aus den extern veröffentlichten, langfristigen Wachstumszielen für den Gewinn des Unternehmens sowie aus 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.

Aufgrund der oben unter **„Kurz- und langfristige variable Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023“** beschriebenen Umstände – insbesondere des deutlichen Zurückbleibens der Umsatz- und Gewinnergebnisse des Unternehmens hinter den ursprünglich gesetzten Erwartungen im Geschäftsjahr 2022 – war eine Zielerreichung für die LTIP-Tranche 2023 sowie für die verbleibenden LTIP-Tranchen basierend auf den ursprünglichen Zielen des LTIP 2021/2025 und des entsprechenden Aufholmechanismus nicht möglich. Vor diesem Hintergrund wurde das finanzielle Leistungskriterium für die LTIP-Tranche 2023 zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 abweichend von den ursprünglich im Vergütungssystem festgelegten Zielkorridoren und dem vorgesehenen Aufholmechanismus im Einklang mit der kommunizierten Jahresprognose 2023 festgesetzt. Das ESG-Kriterium ‚Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot‘ blieb unverändert bestehen. Dies erfolgte im Einklang mit den Vorgaben zu einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem. Zu den Einzelheiten ► **SIEHE ABSCHNITT ‚VORSTANDSVERGÜTUNG 2023‘**

Weitere Änderungen erfolgten 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.

Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot

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 2023 wurde diese Prüfung mit hinreichender Sicherheit („Reasonable Assurance“) beauftragt und durchgeführt.

Für den Zeitraum von 2021 bis 2025 hat der Aufsichtsrat 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 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.

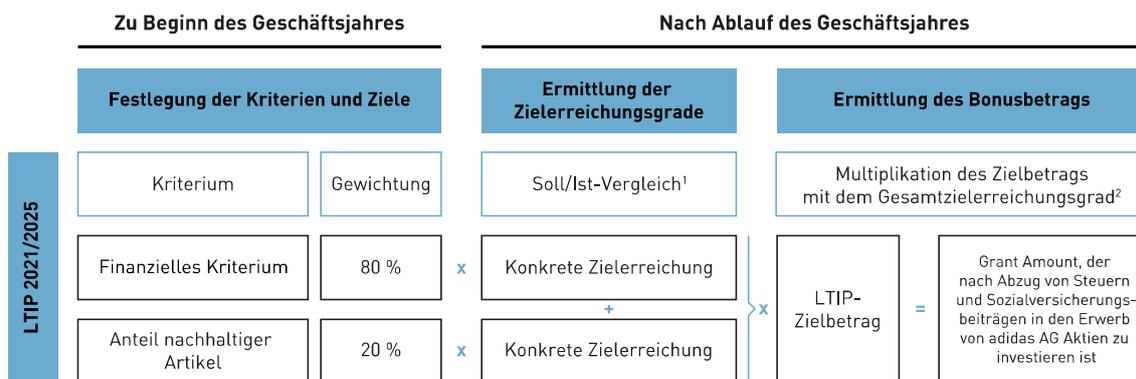
Der Gesamtzielerreichungsgrad (Summe aller gewichteten Zielerreichungsgrade) im Rahmen des LTIP-Bonus ist auf maximal 150 % des individuellen LTIP-Zielbetrags beschränkt. Beide Kriterien sind so gestaltet, dass der Zielerreichungsgrad auch jeweils null betragen kann. Bei einem Gesamtzielerreichungsgrad 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 gewichteten Zielerreichungsgrade dar.

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.

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 2023

2023 war ein Übergangsjahr für adidas. Mit der Ernennung von Bjørn Gulden als neuen Vorstandsvorsitzenden zum 1. Januar haben wir den Weg für einen erfolgreichen Neustart geebnet. Das allgemeine Geschäftsumfeld war weiterhin von geopolitischen Spannungen, makroökonomischen Herausforderungen und hohen Lagerbeständen geprägt. Vor diesem Hintergrund erzielte unser Unternehmen deutlich bessere Ergebnisse als ursprünglich erwartet, da wir den Fokus wieder auf den Kern unseres Geschäfts gerichtet haben: Mitarbeiter*innen, Produkte, Konsument*innen, Einzelhandelspartnerschaften sowie Athlet*innen. Dies zahlte sich aus, als die Markendynamik dank des Terrace-Trends im Lifestyle-Bereich sowie wegweisender Innovationen im Performance-Bereich wieder an Fahrt aufnahm. Das Unternehmen verbesserte die Beziehungen zu seinen Einzelhändlern und investierte in die Erweiterung seines Portfolios an Sportpartner*innen. Zudem konnte adidas die hohen Vorräte reduzieren, indem der Sell-in an den Großhandel reduziert und Überbestände abgebaut wurden. Dies war essenziell, um wieder zu einem gesünderen Geschäftsmix zurückzukehren. Darüber hinaus haben wir zwei Abverkäufe von dem verbleibenden Yeezy Bestand durchgeführt. So konnten wir die Abschreibung und Vernichtung der Produkte vermeiden und einen beträchtlichen Teil der Erlöse spenden.

Infolgedessen konnte adidas trotz des herausfordernden Marktumfelds im Jahresverlauf 2023 zweimal seine Jahresprognose nach oben korrigieren und schließlich Umsatz- und Gewinnergebnisse vorlegen, die deutlich über den zunehmenden Erwartungen lagen. Diese erfreuliche Entwicklung spiegelt sich entsprechend in der Zielerreichung der variablen erfolgsabhängigen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wider.

Zielgesamthjahresvergütung

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

Zielgesamtjahresvergütung 2023 in €

	Björn Gulden ³ Vorstandsvorsitzender und Global Brands				Arthur Hoeld ⁴ Global Sales			
	2023				2023			
	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	3.520.000	41 %	3.520.000	3.520.000	1.280.000	41 %	1.280.000	1.280.000
Grundvergütung	2.200.000	25 %	2.200.000	2.200.000	800.000	25 %	800.000	800.000
Nebenleistungen ¹	220.000	3 %	220.000	220.000	80.000	3 %	80.000	80.000
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ²	1.100.000	13 %	1.100.000	1.100.000	400.000	13 %	400.000	400.000
Variable erfolgsabhängige Komponenten	5.133.333	59 %	5.133.333	7.700.000	1.866.667	59 %	0	2.800.001
Performance-Bonus 2023	1.833.333	21 %	1.833.333	2.750.000	666.667	21 %	0	1.000.001
LTIP 2021/2025 (Tranche 2023)	3.300.000	38 %	3.300.000	4.950.000	1.200.000	38 %	0	1.800.000
Zielgesamtvergütung	8.653.333	100 %	8.653.333	11.220.000	3.146.667	100 %	1.280.000	4.080.001

Zielgesamtjahresvergütung 2023 in €

	Harm Ohlmeyer ⁵ Finanzvorstand				Martin Shankland Global Operations			
	2023				2023			
	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	1.466.387	39 %	1.466.387	1.466.387	1.340.966	39 %	1.340.966	1.340.966
Grundvergütung	975.000	26 %	975.000	975.000	900.000	26 %	900.000	900.000
Nebenleistungen ¹	97.500	3 %	97.500	97.500	90.000	3 %	90.000	90.000
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ²	393.887	11 %	393.887	393.887	350.966	10 %	350.966	350.966
Variable erfolgsabhängige Komponenten	2.275.000	61 %	0	3.412.500	2.100.000	61 %	0	3.150.000
Performance-Bonus 2023	812.500	22 %	0	1.218.750	750.000	22 %	0	1.125.000
LTIP 2021/2025 (Tranche 2023)	1.462.500	39 %	0	2.193.750	1.350.000	39 %	0	2.025.000
Zielgesamtvergütung	3.741.387	100 %	1.466.387	4.878.887	3.440.966	100 %	1.340.966	4.490.966

Zielgesamthjahresvergütung 2023 in €

	Roland Auschel ⁴ Global Sales				Brian Grevy ⁷ Global Brands			
	2023				2023			
	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	1.012.000	32 %	1.012.000	1.012.000	1.090.695	34 %	1.090.695	1.090.695
Grundvergütung	920.000	29 %	920.000	920.000	891.667	28 %	891.667	891.667
Nebenleistungen ¹	92.000	3 %	92.000	92.000	89.167	3 %	89.167	89.167
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ²	-	-	-	-	109.861	3 %	109.861	109.861
Variable erfolgsabhängige Komponenten	2.146.667	68 %	0	3.220.001	2.080.556	66 %	0	3.120.833
Performance-Bonus 2023	766.667	24 %	0	1.150.001	743.056	23 %	0	1.114.583
LTIP 2021/2025 (Tranche 2023)	1.380.000	44 %	0	2.070.000	1.337.500	42 %	0	2.006.250
Zielgesamtvergütung	3.158.667	100 %	1.012.000	4.232.001	3.171.251	100 %	1.090.695	4.211.528

Zielgesamthjahresvergütung 2023 in €

	Amanda Rajkumar ⁸ Global Human Resources, People and Culture			
	2023			
	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	1.204.882	39 %	1.204.882	1.204.882
Grundvergütung	800.000	26 %	800.000	800.000
Nebenleistungen ¹	80.000	3 %	80.000	80.000
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ²	324.882	11 %	324.882	324.882
Variable erfolgsabhängige Komponenten	1.866.667	61 %	0	2.800.001
Performance-Bonus 2023	666.667	22 %	0	1.000.001
LTIP 2021/2025 (Tranche 2023)	1.200.000	39 %	0	1.800.000
Zielgesamtvergütung	3.071.549	100 %	1.204.882	4.004.883

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 (2023: 50 %), bezogen auf die individuelle jährliche Grundvergütung, gutgeschrieben. Der Versorgungsaufwand für die Versorgungsleistung wird anhand versicherungsmathematischer Berechnungen berechnet und variiert daher individuell für jedes Vorstandsmitglied. Den dem Vorstand im Berichtsjahr angehörenden, nach dem 1. Januar 2021 bestellten Mitgliedern des Vorstands wird zum Zweck der privaten Altersvorsorge eine jährliche Pauschale in Höhe von 50 % der jährlichen Grundvergütung ausgezahlt.

3 Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. Januar 2023. Übernahme des Bereichs Global Brands mit Wirkung zum 1. April 2023. Im Rahmen der Erstbestellung zum Mitglied des Vorstands und Vorstandsvorsitzenden der adidas AG wurde Björn Gulden für das Geschäftsjahr 2023 unter Abweichung vom Vergütungssystem eine Zielerreichung von mindestens 100 % der variablen Vergütungsbestandteile zugesagt. Diese Abweichung vom Vergütungssystem war im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig, um Björn Gulden als Vorstandsvorsitzenden zu gewinnen, der aufgrund seiner Qualifikationen und Erfahrungen in der Lage ist, einen internationalen Konzern von der Größe und Bedeutung von adidas in einem sehr herausfordernden Umfeld wieder zum Erfolg zu führen, die Marke zu stärken und Umsatz und Ertrag wieder nachhaltig zu steigern. Die tatsächliche Zielerreichung der variablen Vergütungsbestandteile lag im Geschäftsjahr 2023 über 100 %.

4 Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. April 2023.

5 Für Harm Ohlmeyer wurde vor dem Hintergrund seiner Wiederbestellung zum Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. April 2023 und der zusätzlichen Übernahme der Rolle des Arbeitsdirektors eine neue Zieldirektvergütung festgesetzt.

6 Mitglied des Vorstands bis Ablauf des 31. März 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 30. April 2023. Roland Auschel steht für das Geschäftsjahr 2023 gemäß der getroffenen Vereinbarung zur Aufhebung des Vorstandsdienstvertrags kein Beitrag zu seiner Pensionszusage zu.

7 Für Brian Grevy wurde vor dem Hintergrund seiner Wiederbestellung zum Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. Februar 2023 eine neue Zieldirektvergütung festgesetzt, um die Vergütungshöhe mit den bestehenden weiteren ordentlichen Vorstandsmitgliedern nach deren Wiederbestellung anzugleichen. Mitglied des Vorstands bis Ablauf des 31. März 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 30. April 2023. Zeitanteilige Angabe der Versorgungsleistung.

8 Mitglied des Vorstands bis Ablauf des 15. Juli 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 31. Oktober 2023.

Performance Bonus 2023

Die für den Performance-Bonus festgesetzten finanziellen Ziele standen im direkten Zusammenhang mit der zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 extern kommunizierten Jahresprognose. Das Geschäftsjahr 2023 war ein Übergangsjahr, in dem der Fokus darauf lag, inkrementellen Umsatz zu generieren und den absoluten operativen Gewinn zu stabilisieren. Entsprechend reflektierte die Jahresprognose in 2023 insbesondere den währungsneutralen Umsatzanstieg und das Betriebsergebnis (statt der operativen Marge). Folgerichtig wurden als finanzielle Leistungskriterien der währungsneutrale Umsatzanstieg und das Betriebsergebnis festgelegt.

Im Hinblick auf die individuellen Kriterien erfolgte eine Vereinheitlichung der Zielsetzung. Die für alle Vorstandsmitglieder geltenden Kriterien im Geschäftsjahr 2023 umfassten, im Einklang mit der veränderten strategischen Ausrichtung, einerseits die Überprüfung des Operating Model („Operating Model“) sowie andererseits die Verbesserung der Unternehmenskultur bei adidas und die Fokussierung auf die Entwicklung der Mitarbeiter („People & Culture“).

Für den Performance Bonus 2023 wurden somit folgenden Leistungskriterien festgelegt:

- Währungsneutralen Umsatzanstieg (Gewichtung: 20 %)
- Betriebsergebnis (Gewichtung: 40 %)
- Operating Model sowie People & Culture (Gewichtung: jeweils 20 %)

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden für die Festlegung der Zielerreichung des währungsneutralen Umsatzanstiegs bzw. des Betriebsergebnisses folgende Schwellenwerte festgelegt:

Performance-Bonus: Berechnung der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023

Währungsneutraler Umsatzanstieg ¹	Zielerreichungsgrad
+3,8 %	200 %
0 %	150 %
-3,8 %	100 %
-7,6 %	80 %
< -7,6%	0 %
Betriebsergebnis ²	Zielerreichungsgrad
+1.300 Mio. €	200 %
+800 Mio. €	150 %
+300 Mio. €	100 %
0 Mio. €	80 %
< 0 Mio. €	0 %

¹ Fortgeführte Geschäftsbereiche.

² Bereinigt um potenzielle Abschreibungen im Zusammenhang mit dem Yeezy-Inventar (bis zu -500 Mio. €) und potenzielle Restrukturierungskosten (bis zu -200 Mio. €) im Einklang mit der Jahresprognose für 2023.

Die für die Vorstandsmitglieder festgelegten gemeinsamen finanziellen Ziele wurden im Geschäftsjahr 2023 wie folgt erreicht:

Performance-Bonus 2023: Gemeinsame Kriterien - Zielerreichung

Performance-Kriterium	Gewichtung		100 %-Zielwert	2023 Ist-Wert	Zielerreichungsgrad
Währungsneutraler Umsatzanstieg ¹	20 %	Anstieg um	-3,8 %	-0,2 %	147 %
Betriebsergebnis ²	40 %		+300 Mio. €	+300 Mio. €	100 %

¹ Fortgeführte Geschäftsbereiche.

² Bereinigt um die Abschreibungen im Zusammenhang mit dem Yeezy-Inventar in Höhe von 12 Mio. € sowie Restrukturierungskosten in Höhe von 20 Mio. € im Einklang mit der Jahresprognose für 2023. Die angesetzten Restrukturierungskosten umfassten insbesondere die Abfindungen für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder.

Die für die Vorstandsmitglieder festgelegten weiteren gemeinsamen Ziele wurden im Geschäftsjahr 2023 wie folgt erreicht:

Performance-Bonus 2023: Weitere gemeinsame Kriterien - Zielerreichung

Performance-Kriterium	Gewichtung		Zielerreichungsgrad
Operating Model	20 %	Erhöhung der Markteinführungsgeschwindigkeit von Produkten	Björn Gulden ¹ 100 % Arthur Hoeld ² 100 % Harm Ohlmeyer 100 % Martin Shankland 100 % Roland Auschel ³ -
		Größere Flexibilität um schnell auf Markttrends reagieren zu können	Brian Grevy ⁴ 100 % Amanda Rajkumar ⁵ -
		Beschleunigung der Entscheidungsfindung und Umsetzung	Björn Gulden ¹ 100 % Arthur Hoeld ² 100 % Harm Ohlmeyer 100 % Martin Shankland 100 % Roland Auschel ³ -
		Erhöhte Transparenz der Geschäftslage in der Organisation	Brian Grevy ⁴ 100 % Amanda Rajkumar ⁵ -
		Verbessertes Mitarbeiter-Engagement	Brian Grevy ⁴ 100 % Amanda Rajkumar ⁵ -
People & Culture	20 %	Erhöhung der Talentbindung	Brian Grevy ⁴ 100 % Amanda Rajkumar ⁵ -
		Verstärkter Fokus auf die interne Nachfolgeplanung und Talententwicklung	Amanda Rajkumar ⁵ -

¹ Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. Januar 2023.

² Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. April 2023. Zeitanteilige Berechnung des Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2023.

³ Mitglied des Vorstands bis zum Ablauf des 31. März 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 30. April 2023. Roland Auschel steht gemäß der getroffenen Vereinbarung zur Aufhebung des Vorstandsdienstvertrags kein (zeitanteiliger) Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2023 zu. Zum Ausgleich erhielt Roland Auschel eine Entschädigung, siehe Abschnitt 'Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit'.

⁴ Mitglied des Vorstands bis zum Ablauf des 31. März 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 30. April 2023. Brian Grevy hat einen zeitanteiligen Anspruch auf einen Performance Bonus für den Zeitraum zwischen 1. Januar 2023 und 30. April 2023.

⁵ Mitglied des Vorstands bis zum Ablauf des 15. Juli 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 31. Oktober 2023. Amanda Rajkumar steht gemäß der getroffenen Vereinbarung zur Aufhebung des Vorstandsdienstvertrags kein (zeitanteiliger) Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2023 zu. Zum Ausgleich erhielt Amanda Rajkumar eine Entschädigung, siehe Abschnitt 'Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit'.

Auf der Grundlage der tatsächlich erreichten Ziele für das Berichtsjahr ergibt sich ein Gesamtzielerreichungsgrad für die einzelnen Vorstandsmitglieder in Höhe von 109 % (2022: 0 % bis 22 %). Die Auszahlung des Performance-Bonus 2023 erfolgt nach Billigung des Konzernabschlusses im März 2024.

Performance-Bonus 2023: Individuelle Gesamtzielerreichungsgrade

Bjørn Gulden ¹	109 %
Arthur Hoeld ²	109 %
Harm Ohlmeyer	109 %
Martin Shankland	109 %
Roland Auschel ³	–
Brian Grevy ⁴	109 %
Amanda Rajkumar ⁵	–

1 Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. Januar 2023.

2 Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. April 2023. Zeitanzeilige Berechnung des Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2023.

3 Mitglied des Vorstands bis zum Ablauf des 31. März 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 30. April 2023. Roland Auschel steht gemäß der getroffenen Vereinbarung zur Aufhebung des Vorstandsdienstvertrags kein (zeitanzeiliger) Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2023 zu. Zum Ausgleich erhielt Roland Auschel eine Entschädigung, siehe Abschnitt 'Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit'.

4 Mitglied des Vorstands bis zum Ablauf des 31. März 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 30. April 2023. Brian Grevy hat einen zeitanzeiligen Anspruch auf einen Performance Bonus für den Zeitraum zwischen 1. Januar 2023 und 30. April 2023.

5 Mitglied des Vorstands bis zum Ablauf des 15. Juli 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 31. Oktober 2023. Amanda Rajkumar steht gemäß der getroffenen Vereinbarung zur Aufhebung des Vorstandsdienstvertrags kein (zeitanzeiliger) Performance Bonus für das Geschäftsjahr 2023 zu. Zum Ausgleich erhielt Amanda Rajkumar eine Entschädigung, siehe Abschnitt 'Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit'.

LTIP 2021/2025: LTIP-Tranche 2023

Aufgrund der oben unter **'Kurz- und langfristige variable Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023'** beschriebenen Umstände – insbesondere des deutlichen Zurückbleibens der Umsatz- und Gewinnergebnisse des Unternehmens hinter den ursprünglich gesetzten Erwartungen im Geschäftsjahr 2022 – war eine Zielerreichung für die LTIP-Tranche 2023 sowie für die verbleibenden LTIP-Tranchen basierend auf den ursprünglichen Zielen des LTIP 2021/2025 und des entsprechenden Aufholmechanismus nicht möglich.

Vor diesem Hintergrund wurde von dem im Vergütungssystem festgelegten Ziel 'Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen im Vergleich zum Vorjahr', den dazu festgelegten Zielkorridoren und dem vorgesehenen Aufholmechanismus abgewichen und das Ziel für die LTIP-Tranche 2023 zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 im Einklang mit der kommunizierten Jahresprognose festgesetzt. Diese Abweichung vom Vergütungssystem war im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig, da ohne sie der LTIP und damit die Vorstandsvergütung insgesamt keine langfristige Anreizwirkung mehr entfaltet hätte. Das ESG-Kriterium blieb unverändert bestehen.

Damit wurde zum einen eine adäquate Anreizwirkung der langfristigen Vorstandsvergütung sichergestellt, die auf die langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist. 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 Performance-Jahr 2023 des LTIP 2021/2025 wurden somit die folgenden finanziellen bzw. ESG-bezogenen Leistungskriterien festgelegt:

- Finanzielles Kriterium: Betriebsergebnis (Gewichtung: 80 %)
- ESG-Kriterium: Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot (Gewichtung: 20 %)

Für das Geschäftsjahr 2023 wurden für die Festlegung der Zielerreichung des Betriebsergebnisses bzw. des Anteils nachhaltiger Artikel am Angebot folgende Schwellenwerte festgelegt:

LTIP 2021/2025: Berechnung der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023

Betriebsergebnis ¹	Zielerreichungsgrad
+1.300 Mio. €	200 %
+800 Mio. €	150 %
+300 Mio. €	100 %
0 Mio. €	80 %
< 0 Mio. €	0 %

Anstieg nachhaltiger Artikel am Angebot ²	Zielerreichungsgrad
86,0 %	200 %
82,0 %	150 %
78,0 %	100 %
74,0 %	50 %
70,0 %	0 %

¹ Bereinigt um potenzielle Abschreibungen im Zusammenhang mit dem Yeezy-Inventar (bis zu -500 Mio. €) und potenzielle Restrukturierungskosten (bis zu -200 Mio. €) im Einklang mit der Jahresprognose für 2023.

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 für die Vorstandsmitglieder festgelegten Ziele wurden im Geschäftsjahr 2023 wie folgt erreicht:

LTIP 2021/2025: Zielerreichung in dem Performance-Jahr 2023

Performance-Kriterium	100 %-Zielwert	2023 Ist-Wert	Zielerreichungsgrad
Betriebsergebnis ¹	+300 Mio. €	+300 Mio. €	100 %
Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot	78,0 %	78,7 %	109 %

¹ Bereinigt um die Abschreibungen im Zusammenhang mit dem Yeezy-Inventar in Höhe von 12 Mio. € sowie Restrukturierungskosten in Höhe von 20 Mio. € im Einklang mit der Jahresprognose für 2023. Die angesetzten Restrukturierungskosten umfassten insbesondere die Abfindungen für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder.

Vor dem Hintergrund der dargestellten Anpassungen des LTIP 2021/2025 ergibt sich auf der Grundlage der tatsächlichen Zielerreichungen für die einzelnen Vorstandsmitglieder für das Performance-Jahr 2023 ein Gesamtzielerreichungsgrad in Höhe von jeweils 102 % (2022: 20 %).² 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, die mit Ablauf zum 31. Dezember 2027 endet. Erst nach Ablauf der Halteperiode können die Vorstandsmitglieder über die Aktien verfügen.

Zum 31. Dezember 2023 beläuft sich die Gesamtzahl der seit 2019 von den im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitgliedern im Rahmen der variablen erfolgsabhängigen Vergütung erworbenen und einer Haltefrist unterliegenden adidas AG Aktien auf 32.563 Stückaktien (2022: 66.603 Stückaktien). Die Anzahl der von den Mitgliedern des Vorstands erworbenen adidas AG Aktien werden im Folgenden individualisiert dargestellt.

² Roland Auschel und Amanda Rajkumar stehen gemäß der getroffenen Vereinbarungen zur Aufhebung der jeweiligen Vorstandsdiensverträge kein (zeitanteiliger) LTIP-Bonus für das Geschäftsjahr 2023 zu. Zum Ausgleich erhielten sie eine Entschädigung, siehe Abschnitt „Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit“.

LTIP-Bonus: Aktienerwerb im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung in €

LTIP-Tranche	Björn Gulden ²				Arthur Hoeld ³			
	2022	2021	2020	2019	2022	2021	2020	2019
Grant Amount	-	-	-	-	-	-	-	-
Auszahlungsbetrag	-	-	-	-	-	-	-	-
Kaufkurs	-	-	-	-	-	-	-	-
Anzahl der erworbenen Aktien	-	-	-	-	-	-	-	-
Ende der Halteperiode ¹	-	-	-	-	-	-	-	-

LTIP-Bonus: Aktienerwerb im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung in €

LTIP-Tranche	Harm Ohlmeyer				Martin Shankland ⁴			
	2022 ⁸	2021	2020	2019	2022 ⁸	2021	2020	2019
Grant Amount	-	2.025.000	241.945	1.083.852	-	1.800.000	196.350	894.469
Auszahlungsbetrag	-	1.063.631	127.081	569.295	-	945.450	103.132	469.821
Kaufkurs	-	210,10	270,75	255,00	-	210,10	270,75	255,00
Anzahl der erworbenen Aktien	-	5.062	469	2.232	-	4.500	380	1.842
Ende der Halteperiode ¹	-	31.12.2025	31.05.2024	31.05.2023	-	31.12.2025	31.05.2024	31.05.2023

LTIP-Bonus: Aktienerwerb im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung in €

LTIP-Tranche	Roland Auschel ⁵				Brian Grevy ⁶			
	2022 ⁸	2021	2020	2019	2022 ⁸	2021	2020	2019
Grant Amount	-	2.070.000	262.857	1.450.972	-	1.800.000	209.524	-
Auszahlungsbetrag	-	1.087.268	138.065	762.125	-	945.450	110.052	-
Kaufkurs	-	210,10	270,75	255,00	-	210,10	270,75	-
Anzahl der erworbenen Aktien	-	5.175	509	2.988	-	4.500	406	-
Ende der Halteperiode ¹	-	31.12.2025	31.05.2024	31.05.2023	-	31.12.2025	31.05.2024	-

LTIP-Bonus: Aktienerwerb im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung in €

LTIP-Tranche	Amanda Rajkumar ⁷			
	2022 ⁸	2021	2020	2019
Grant Amount	-	1.800.000	-	-
Auszahlungsbetrag	-	945.450	-	-
Kaufkurs	-	210,10	-	-
Anzahl der erworbenen Aktien	-	4.500	-	-
Ende der Halteperiode ¹	-	31.10.2023	-	-

1 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.

2 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. Januar 2023. Erstmalige Teilnahme am LTIP 2021/2025 im Geschäftsjahr 2023 (LTIP-Tranche 2023).

3 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. April 2023. Erstmalige zeitanteilige Teilnahme am LTIP 2021/2025 im Geschäftsjahr 2023 (LTIP-Tranche 2023).

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

5 Mitglied des Vorstands bis zum Ablauf des 31. März 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 30. April 2023.

6 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. Februar 2020 bis zum Ablauf des 31. März 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 30. April 2023. Zeitanteilige Teilnahme am LTIP 2018/2020 im Geschäftsjahr 2020 (LTIP-Tranche 2020) sowie zeitanteilige Teilnahme am LTIP 2021/2025 im Geschäftsjahr 2023 (LTIP-Tranche 2023).

7 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. Januar 2021 bis zum Ablauf des 15. Juli 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 31. Oktober 2023. Erstmalige Teilnahme am LTIP 2021/2025 im Geschäftsjahr 2021 (LTIP-Tranche 2021). Gemäß der getroffenen Vereinbarung zur Aufhebung des Vorstandsdienstvertrags endete die Halteperiode für Aktien, die Amanda Rajkumar im Rahmen der Teilnahme am LTIP 2021/2025 erhalten hat und die Aktien wurden frei verfügbar.

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

Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2023 von den vorgesehenen Malus- und Clawback-Regelungen keinen Gebrauch gemacht.

Share Ownership Guidelines: Aktienbesitz 2023

Der Aktienbesitz der zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder in Relation zu der individuellen jährlichen Grundvergütung wird im Folgenden individuell offengelegt:

Aktienbesitz der zum Ablauf des Geschäftsjahrs 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder in €

Mitglieder des Vorstands zum 31. Dezember 2023	Grundvergütung 2023	Gesamtzahl der Aktien zum 31. Dezember 2023	Aktienkurs zum 31. Dezember 2023	Gesamtwert der adidas AG Aktien	%-Anteil an der Grundvergütung	Ziel in % der Grundvergütung	Ende der Aufbauphase
Bjørn Gulden ¹	2.200.000	11.886	184,16	2.188.926	100 %	300 %	31.12.2026
Arthur Hoeld ²	600.000	559	184,16	102.945	17 %	200 %	01.04.2027
Harm Ohlmeyer	975.000	11.567	184,16	2.130.179	218 %	200 %	30.04.2025
Martin Shankland	900.000	6.722	184,16	1.237.924	138 %	200 %	30.04.2025

¹ Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. Januar 2023. Bjørn Gulden wurden zur Kompensation der aufgrund seines Wechsels zu adidas tatsächlich entgangenen variablen Vergütung bei seinem vorherigen Arbeitgeber 11.886 adidas AG Aktien gewährt, die einer vierjährigen Haltefrist unterliegen.

² Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. April 2023.

Gesamtjahresvergütung 2023: Gewährte und geschuldete Vergütung

In der nachfolgenden Tabelle wird die im Geschäftsjahr 2023 für die im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung, deren zugrundeliegende Leistung bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2023 bzw. am 31. Dezember 2022 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 2023 in €

	Björn Gulden ⁴ Vorstandsvorsitzender und Global Brands				Arthur Hoeld ⁶ Global Sales			
	2023		2022		2023		2022	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	3.816.194	42 %	-	-	922.944	39 %	-	-
Grundvergütung	2.200.000		-	-	600.000		-	-
Nebenleistungen ¹	516.194		-	-	22.944		-	-
Versorgungsentgelt	1.100.000		-	-	300.000		-	-
Variable erfolgsabhängige Komponenten	5.364.333	58 %	-	-	1.463.000	61 %	-	-
Performance-Bonus 2023	1.998.333		-	-	545.000		-	-
Performance-Bonus 2022	-		-	-	-		-	-
LTIP 2021/2025 (Tranche 2023) ²	3.366.000		-	-	918.000		-	-
LTIP 2021/2025 (Tranche 2022)	-		-	-	-		-	-
Sonstiges ⁵	-	-	3.885.439	100 %	-	-	-	-
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	9.180.527	100 %	3.885.439	100 %	2.385.944	100 %	-	-
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ³	-		-	-	-		-	-
Gesamtvergütung (einschl. Versorgungsaufwand)	9.180.527		-	-	2.385.944		-	-
Maximalvergütung gem. § 87a AktG	11.500.000		-	-	5.150.000		-	-

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 in €

	Harm Ohlmeyer Finanzvorstand				Martin Shankland Global Operations			
	2023		2022		2023		2022	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	1.008.693	30 %	937.167	100 %	936.640	30 %	915.682	100 %
Grundvergütung	975.000		900.000		900.000		875.000	
Nebenleistungen ¹	33.693		37.167		36.640		40.682	
Versorgungsentgelt	-		-		-		-	
Variable erfolgsabhängige Komponenten	2.377.375	70 %	-	-	2.194.500	70 %	-	-
Performance-Bonus 2023	885.625		-		817.500		-	
Performance-Bonus 2022	-		-		-		-	
LTIP 2021/2025 (Tranche 2023) ²	1.491.750		-		1.377.000		-	
LTIP 2021/2025 (Tranche 2022)	-		-		-		-	
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	3.386.068	100 %	937.167	100 %	3.131.140	100 %	915.682	100 %
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ³	393.887		513.379		350.966		479.433	
Gesamtvergütung (einschl. Versorgungsaufwand)	3.779.955		1.450.546		3.482.106		1.395.115	
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 2023 in €

	Roland Auschel ⁷ Global Sales				Brian Grevy ⁸ Global Brands			
	2023		2022		2023		2022	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	263.672	100 %	954.106	100 %	275.200	28 %	827.990	100 %
Grundvergütung	230.000		920.000		216.667		800.000	
Nebenleistungen ¹	33.672		34.106		58.533		27.990	
Versorgungsentgelt	-		-		-		-	
Variable erfolgsabhängige Komponenten	-	-	-	-	711.181	72 %	-	-
Performance-Bonus 2023	-		-		264.931		-	
Performance-Bonus 2022	-		-		-		-	
LTIP 2021/2025 (Tranche 2023) ²	-		-		446.250		-	
LTIP 2021/2025 (Tranche 2022)	-		-		-		-	
Sonstiges	-		-		-		-	
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	263.672	100 %	954.106	100 %	986.381	100 %	827.990	100 %
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ³	-		471.560		109.861		453.052	
Gesamtvergütung (einschl. Versorgungsaufwand)	263.672		1.425.666		1.096.242		1.281.042	
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 2023 in €

	Amanda Rajkumar ⁹ Global Human Resources, People and Culture			
	2023		2022	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	601.483	100 %	873.044	100 %
Grundvergütung	429.589		800.000	
Nebenleistungen ¹	171.894		73.044	
Versorgungsentgelt	-		-	
Variable erfolgsabhängige Komponenten	-	-	-	-
Performance-Bonus 2023	-		-	
Performance-Bonus 2022	-		-	
LTIP 2021/2025 (Tranche 2023) ²	-		-	
LTIP 2021/2025 (Tranche 2022)	-		-	
Sonstiges	-		-	
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	601.483	100 %	873.044	100 %
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ³	324.882		459.364	
Gesamtvergütung (einschl. Versorgungsaufwand)	926.365		1.332.408	
Maximalvergütung gem. § 87a AktG	5.150.000	-	5.150.000	-

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

2 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.

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

4 Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. Januar 2023. Übernahme des Bereichs Global Brands mit Wirkung zum 1. April 2023.

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

6 Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. April 2023.

7 Mitglied des Vorstands bis Ablauf des 31. März 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 30. April 2023. Grundvergütung anteilig bis Ablauf des 31. März 2023 dargestellt.

Roland Auschel steht gemäß der getroffenen Vereinbarung zur Aufhebung des Vorstandsdienstvertrags kein (zeitanteiliger) Performance Bonus und LTIP-Bonus für das Geschäftsjahr 2023 zu. Zum Ausgleich erhielt Roland Auschel eine Entschädigung, siehe Abschnitt 'Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit'.

8 Mitglied des Vorstands bis Ablauf des 31. März 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 30. April 2023. Grundvergütung anteilig bis Ablauf des 31. März 2023 dargestellt.

Brian Grevy hat einen zeitanteiligen Anspruch auf einen Performance-Bonus und einen LTIP-Bonus für den Zeitraum zwischen 1. Januar 2023 und 30. April 2023.

9 Mitglied des Vorstands bis Ablauf des 15. Juli 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 31. Oktober 2023. Grundvergütung anteilig bis Ablauf des 15. Juli 2023 dargestellt.

Amanda Rajkumar steht gemäß der getroffenen Vereinbarung zur Aufhebung des Vorstandsdienstvertrags kein (zeitanteiliger) Performance Bonus und LTIP-Bonus für das Geschäftsjahr 2023 zu. Zum Ausgleich erhielt Amanda Rajkumar eine Entschädigung, siehe Abschnitt 'Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit'.

Für das Geschäftsjahr 2023 ergibt sich eine Gesamtjahresvergütung des Vorstands in Höhe von 21,115 Mio. € (2022: 13,868 Mio. €). Von dieser Gesamtjahresvergütung entfielen 4,511 Mio. € auf die einjährige (2022: 0 €) und 7,599 Mio. € auf die mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung (2022: 0 €). 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 2021 bestellten Mitgliedern des Vorstands gewährt wurden, (beides nach IFRS dargestellt) werden im Folgenden in individualisierter Form dargestellt.

Pensionszusagen im Geschäftsjahr 2023 in €

Mitglieder des Vorstands zum 31. Dezember 2023	Versorgungsaufwand		Anwartschaftsbarwert	
	2023	2022	2023	2022
Harm Ohlmeyer	393.887	513.379	3.020.677	2.275.185
Martin Shankland	350.966	479.433	1.833.750	1.339.201
Gesamt	744.853	992.812	4.854.427	3.614.386
Ehemalige Mitglieder des Vorstands				
Roland Auschel ¹	–	471.560	3.991.061	3.607.099
Brian Grevy ²	109.861	453.052	1.227.730	968.714
Amanda Rajkumar ³	324.882	459.364	1.103.782	659.939
Gesamt	434.743	1.383.976	6.322.573	5.235.752

¹ Mitglied des Vorstands bis Ablauf des 31. März 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 30. April 2023. Roland Auschel steht für das Geschäftsjahr 2023 gemäß der getroffenen Vereinbarung zur Aufhebung des Vorstandsdienstvertrags kein Beitrag zu seiner Pensionszusage zu.

² Mitglied des Vorstands bis Ablauf des 31. März 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 30. April 2023.

³ Mitglied des Vorstands bis Ablauf des 15. Juli 2023. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 31. Oktober 2023.

Auf die Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung für Neueintritte in den Vorstand wird ab dem 1. Januar 2021 verzichtet. Neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten stattdessen ein sogenanntes Versorgungsentgelt als pauschalen Betrag in angemessener Höhe, der den Vorstandsmitgliedern jährlich direkt ausgezahlt wird. In diesem Rahmen erhielten Bjørn Gulden 1,1 Mio. € und Arthur Hoeld 0,3 Mio. € im Geschäftsjahr 2023.

Zusagen im Zusammenhang mit dem Beginn der Vorstandstätigkeit

Bjørn Gulden wurde im Zeitpunkt des Vertragsschlusses seines Vorstandsdienstvertrags im November 2022 die Kompensation der aufgrund seines Wechsels zu adidas tatsächlich entgangenen variablen Vergütung bei seinem vorherigen Arbeitgeber zugesagt. Vor diesem Hintergrund wurden ihm 11.886 adidas AG Aktien gewährt, die einer vierjährigen Haltefrist unterliegen.

Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

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

Im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat ist Roland Auschel mit Ablauf des 31. März 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Dienstvertrag wurde mit Wirkung zum 30. April 2023 aufgehoben. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Vorstandsmandats wurde Roland Auschel eine Abfindungsleistung in Höhe von 5.580.000 € brutto zugesagt und im Mai 2023 ausgezahlt. Ferner erhält Roland Auschel für ein nachträgliches Wettbewerbsverbot ab dem 1. Mai 2023 für die Dauer von 12 Monaten eine Karenzentschädigung in Höhe von 38.333,33 € brutto pro Monat. Die Abfindungsleistung und die Karenzentschädigung für das nachträgliche Wettbewerbsverbot stehen im Einklang mit der entsprechenden Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex und dem Abfindungs-Cap.

Des Weiteren ist Brian Grevy im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat mit Ablauf des 31. März 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sein Dienstvertrag wurde mit Wirkung zum 30. April 2023 aufgehoben. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Vorstandsmandats wurde Brian Grevy eine Abfindungsleistung in Höhe von 6.090.000 € brutto zugesagt und im Mai 2023 ausgezahlt. Ferner erhält Brian Grevy für ein nachträgliches Wettbewerbsverbot ab dem 1. Mai 2023 für die Dauer von 12 Monaten eine Karenzentschädigung in Höhe von 37.500,00 € brutto pro Monat. Die Abfindungsleistung und die Karenzentschädigung für das nachträgliche Wettbewerbsverbot stehen im Einklang mit der entsprechenden Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex und dem Abfindungs-Cap.

Schließlich ist Amanda Rajkumar im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat mit Ablauf des 15. Juli 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden. Ihr Dienstvertrag wurde mit Wirkung zum 31. Oktober 2023 aufgehoben. Im Zusammenhang mit der Beendigung des Vorstandsmandats wurde Amanda Rajkumar eine Abfindungsleistung in Höhe von 133.333,33 € brutto, die ihrer Grundvergütung für die Monate November und Dezember 2023 entsprach, zugesagt und im Oktober 2023 ausgezahlt. Die Abfindungsleistung steht im Einklang mit der entsprechenden Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex und dem Abfindungs-Cap. Ferner wurde Amanda Rajkumar im Hinblick auf die ihr zustehende kurz- und langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 (Performance-Bonus 2023 und LTIP-Tranche 2023) ein Betrag in Höhe von 2.800.000 € brutto zugesagt und im Oktober 2023 ausgezahlt. Sie ist nicht verpflichtet, den auf die langfristige variable Vergütung entfallenden Betrag in Aktien der adidas AG zu investieren. Darüber hinaus wurde die Haltefrist für die von ihr gehaltenen adidas AG Aktien aus der Tranche 2021 des LTIP 2021/2025 vorzeitig aufgehoben.

Es gab keine weiteren unterjährigen personellen Änderungen im Vorstand.

Bezüge der früheren Mitglieder des Vorstands

In der nachfolgenden Tabelle wird die im Geschäftsjahr 2023 den früheren Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung individualisiert dargestellt.

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

	Amanda Rajkumar ⁴ Global Human Resources, People and Culture bis 15. Juli 2023		Roland Auschel ⁵ Global Sales bis 31. März 2023		Brian Grevy ⁶ Global Brands bis 31. März 2023		Kasper Rorsted Vorstandsvorsitzender bis 11. November 2022	
	2023		2023		2023		2023	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Grundvergütung	237.078	7 %	76.667	1 %	75.000	1 %	–	–
Sonstiges ¹	2.933.333	93 %	5.580.000	94 %	6.090.000	94 %	–	–
Wettbewerbsverbots- entschädigung ²	–	–	306.667	5 %	300.000	5 %	2.016.672	100 %
Rentenzahlungen ³	–	–	–	–	–	–	–	–
Gesamtvergütung	3.170.411	100 %	5.963.333	100 %	6.465.000	100 %	2.016.672	100 %
	Robin Stalker Finanzvorstand bis 11. Mai 2017		Herbert Hainer Vorstandsvorsitzender bis 30. September 2016		Erich Stamminger Global Marketing bis 5. März 2014			
	2023		2023		2023			
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung		
Grundvergütung	–	–	–	–	–	–		
Sonstiges ¹	–	–	–	–	–	–		
Wettbewerbsverbots- entschädigung ²	–	–	–	–	–	–		
Rentenzahlungen ³	255.111	100 %	733.255	100 %	466.740	100 %		
Gesamtvergütung	255.111	100 %	733.255	100 %	466.740	100 %		

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

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

3 Individualisierte Angabe der Rentenzahlungen an die nach dem 31. Dezember 2013 ausgeschiedenen früheren Mitglieder des Vorstands. Den früheren Vorstandsmitgliedern, die vor dem 31. Dezember 2013 ausgeschieden sind, wurden Ruhegehälter in Höhe von 586.565 € im Geschäftsjahr 2023 gezahlt.

4 Grundvergütung von Amanda Rajkumar anteilig für die Laufzeit des Vorstandsdiensvertrags nach Ausscheiden aus dem Vorstand vom 16. Juli 2023 bis zum 31. Oktober 2023 dargestellt. Gemeinsam mit der gewährten und geschuldeten Vergütung als aktives Mitglied des Vorstands entfallen 100 % der Gesamtvergütung auf die feste erfolgsunabhängige Komponente.

5 Grundvergütung von Roland Auschel anteilig für die Laufzeit des Vorstandsdiensvertrags nach Ausscheiden aus dem Vorstand vom 1. April 2023 bis zum 30. April 2023 dargestellt.

Gemeinsam mit der gewährten und geschuldeten Vergütung als aktives Mitglied des Vorstands entfallen 100 % der Gesamtvergütung auf die feste erfolgsunabhängige Komponente.

6 Grundvergütung von Brian Grevy anteilig für die Laufzeit des Vorstandsdiensvertrags nach Ausscheiden aus dem Vorstand vom 1. April 2023 bis zum 30. April 2023 dargestellt. Gemeinsam mit der gewährten und geschuldeten Vergütung als aktives Mitglied des Vorstands entfallen 90 % der Gesamtvergütung auf die feste erfolgsunabhängige Komponente und 10 % der Gesamtvergütung auf die variable erfolgsabhängige Komponente.

Sonstiges

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

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem, das für die Mitglieder des Aufsichtsrats seit dem 1. Januar 2022 gilt, haben die Aktionär*innen in der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2022 gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wird in § 18 der Satzung der Gesellschaft geregelt; Neben- oder Zusatzvereinbarungen bestehen nicht. Im Hinblick auf die Überwachungs- und Beratungstätigkeit gegenüber dem Vorstand trägt die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats der adidas AG sowohl der Verantwortung als auch dem individuellen Tätigkeitsumfang und zeitlichen Aufwand der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Das aktuell geltende Vergütungssystem wird dauerhaft auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht. ► WWW.ADIDAS-GROUP.COM/S/VERGUETUNG

Vergütungssystem

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

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

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

Vergütung für Aufsichtsratsstätigkeit

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

Vergütung für Aufsichtsratsstätigkeit

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

Zusätzliche Vergütung der Ausschusstätigkeit

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

Vergütung der Ausschusstätigkeit

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

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

Fälligkeit und zeitanteilige Gewährung

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

Sitzungsgeld

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

Auslagen

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

Obergrenze

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

Aufsichtsratsvergütung 2023

Festvergütung und Sitzungsgeld

Im Einklang mit dem geltenden Vergütungssystem belief sich die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 auf 2,8 Mio. € (2022: 2,8 Mio. €). Diese enthält ein Sitzungsgeld in Höhe von insgesamt 67.000 € (2022: 59.000 €). 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 2023 individuell dargestellt, deren zugrundeliegende Leistung bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2023 vollständig erbracht wurde. Die jährliche Festvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird mit Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt. Als Auszahlungszeitpunkt sind sowohl Dezember des betreffenden Geschäftsjahres als auch Januar des Folgejahres möglich. Die Sitzungsgelder werden grundsätzlich im Januar des Folgejahres ausgezahlt, nachdem die letzte Aufsichtsratsitzung des Geschäftsjahres im Dezember stattgefunden hat.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 in €

	2023					Gesamt	2022					Gesamt
	Aufsichtsrats-tätigkeit	Ausschuss-tätigkeit	%-Anteil Gesamt-vergütung	Sitzungs-geld	%-Anteil Gesamt-vergütung		Aufsichtsrats-tätigkeit	Ausschuss-tätigkeit	%-Anteil Gesamt-vergütung	Sitzungs-geld	%-Anteil Gesamt-vergütung	
Thomas Rabe, Vorsitzender des Aufsichtsrats	300.000	100.000	99 %	5.000	1 %	405.000	300.000	100.000	99 %	5.000	1 %	405.000
Ian Gallienne, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	200.000	50.000	99 %	3.000	1 %	253.000	200.000	50.000	99 %	2.000	1 %	252.000
Udo Müller, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	200.000	50.000	98 %	5.000	2 %	255.000	200.000	50.000	98 %	5.000	2 %	255.000
Petra Auerbacher	100.000	–	95 %	5.000	5 %	105.000	100.000	–	96 %	4.000	4 %	104.000
Birgit Biermann ¹	100.000	–	98 %	2.000	2 %	102.000	33.425	–	94 %	2.000	6 %	35.425
Jackie Joyner-Kersee	100.000	–	97 %	3.000	3 %	103.000	100.000	–	99 %	1.000	1 %	101.000
Christian Klein	100.000	–	98 %	2.000	2 %	102.000	100.000	–	98 %	2.000	2 %	102.000
Bastian Knobloch ²	100.000	–	98 %	2.000	2 %	102.000	100.000	–	99 %	1.000	1 %	101.000
Kathrin Menges	100.000	100.000	98 %	5.000	2 %	205.000	100.000	100.000	97 %	6.000	3 %	206.000
Beate Rohrig	100.000	–	98 %	2.000	2 %	102.000	100.000	–	98 %	2.000	2 %	102.000
Nassef Sawiris	100.000	–	97 %	3.000	3 %	103.000	100.000	–	98 %	2.000	2 %	102.000
Frank Scheiderer	100.000	100.000	96 %	8.000	4 %	208.000	100.000	100.000	97 %	6.000	3 %	206.000
Michael Storl ³	100.000	50.000	97 %	4.000	3 %	154.000	100.000	11.096	96 %	5.000	4 %	116.096
Bodo Uebber	100.000	200.000	97 %	8.000	3 %	308.000	100.000	200.000	98 %	7.000	2 %	307.000
Jing Ulrich	100.000	–	98 %	2.000	2 %	102.000	100.000	–	99 %	1.000	1 %	101.000
Günter Weigl	100.000	100.000	96 %	8.000	4 %	208.000	100.000	100.000	97 %	6.000	3 %	206.000
Mitglied des Aufsichtsrats bis 31. August 2022												
Roland Nosko ⁴	–	–	–	–	–	–	66.575	33.288	98 %	2.000	2 %	101.863
Gesamt	2.000.000	750.000	98 %	67.000	2 %	2.817.000	2.000.000	744.384	98 %	59.000	2 %	2.803.384

¹ Mitglied des Aufsichtsrats ab dem 1. September 2022.

² Mitglied des Aufsichtsrats ab dem 1. Januar 2022.

³ Mitglied des Präsidialausschusses ab dem 12. Oktober 2022.

⁴ Mitglied des Aufsichtsrats und des Präsidialausschusses bis zum 31. August 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 2023 im Durchschnitt 7.463 (2022: 7.666). 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 etwaige monatlich vom Unternehmen zu zahlende Wettbewerbsverbotsentschädigungen mitberücksichtigen, individuell ausgewiesen.

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

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

	2023		2022		2021		2020		2019	
	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	21.427	-5 %	22.511	6 %	21.234	7 %	19.844	-16 %	23.640	8 %
Bruttomarge ¹	47,5 %	0,2 PP	47,3 %	-3,4 PP	50,7 %	1,0 PP	49,7 %	-2,3 PP	52,0 %	0,2 PP
Operative Marge ¹	1,3 %	-1,7 PP	3,0 %	-6,4 PP	9,4 %	5,6 PP	3,8 %	-7,5 PP	11,3 %	0,5 PP
Betriebsergebnis ¹	268	-60 %	669	-66 %	1.986	166 %	746	-72 %	2.660	12 %
Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen ¹	-58	-123 %	254	-83 %	1.492	248 %	429	-78 %	1.918	12 %
Jahresüberschuss der adidas AG nach HGB	-189	-109 %	2.057	11 %	1.850	174 %	674	-65 %	1.947	37 %
Durchschnittliche Jahresvergütung der Beschäftigten in Deutschland (auf Vollzeitäquivalenzbasis) in Tsd. €	114	20 %	95	-12 %	108	15 %	93	-15 %	110	11 %
Gesamtjahresvergütung der Mitglieder des Vorstands in Tsd. €										
Björn Gulden ²	9.181	136 %	3.885	-	-	-	-	-	-	-
Arthur Hoeld ³	2.386	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Harm Ohlmeyer	3.386	261 %	937	-77 %	3.988	257 %	1.116	-48 %	2.164	-11 %
Martin Shankland ⁴	3.131	242 %	916	-74 %	3.550	287 %	917	-52 %	1.920	-
Zahlungen an frühere Mitglieder des Vorstands in Tsd. €										
Karen Parkin ⁵	-	-	225	-50 %	450	-92 %	5.976	158 %	2.315	-4 %
Eric Liedtke ⁶	-	-	-	-	284	-43 %	500	-94 %	8.676	153 %
Gil Steyaert ⁷	-	-	-	-	56	-84 %	344	-91 %	3.838	74 %
Herbert Hainer ⁸	733	5 %	700	6 %	662	1 %	653	-56 %	1.483	-36 %
Erich Stamminger ⁹	467	95 %	239	-	-	-	-	-	-	-
Robin Stalker ¹⁰	255	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Kasper Rorsted ¹¹	2.017	-86 %	14.238	58 %	8.990	245 %	2.603	-59 %	6.381	-10 %
Roland Auschel ¹²	6.227	553 %	954	-76 %	3.889	222 %	1.207	-58 %	2.883	-8 %
Brian Grevy ¹³	7.451	800 %	828	-74 %	3.238	58 %	2.049	-	-	-
Amanda Rajkumar ¹⁴	3.772	332 %	873	-80 %	4.345	-	-	-	-	-
Zahlungen an vor dem 31. Dezember 2013 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	587	-73 %	2.195	-4 %	2.289	-5 %	2.418	-4 %	2.515	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 mit Wirkung ab 1. Januar 2023. Björn Gulden wurde im Zeitpunkt des Vertragsschlusses seines Vorstandsdienstvertrags im November 2022 die Kompensation der aufgrund seines Wechsels zu adidas tatsächlich entgangenen variablen Vergütung bei seinem vorherigen Arbeitgeber zugesagt. Vor diesem Hintergrund wurden ihm 11.886 adidas AG Aktien gewährt, die einer vierjährigen Haltefrist unterliegen. Der durch das Unternehmen in diesem Zusammenhang aufzubringende Bruttobetrag entsprach 3.885.439 €. Diese Entschädigung wird im Rahmen der Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung nach § 162 AktG dem Geschäftsjahr 2022 zugeordnet.

3 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 1. April 2023.

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

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

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

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

8 Vorstandsvorsitzender und Mitglied des Vorstands bis 30. September 2016. Die für Herbert Hainer ausgewiesene Vergütung besteht aus der 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.

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

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

11 Mitglied des Vorstands bis Ablauf des 11. November 2022. Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags bis einschließlich 31. Dezember 2022. Die für das Geschäftsjahr 2022 ausgewiesene Vergütung für Kasper Rorsted beinhaltet die ihm anlässlich seines Ausscheidens gewährte Abfindung. Ab Ende der Laufzeit des Vorstandsdienstvertrags, für die Dauer des vertraglich festgesetzten Wettbewerbsverbots, erhält Kasper Rorsted eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung und des Performance Bonus.

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

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

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

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

	2023		2022 ⁷		2021		2020		2019	
	in €	Veränderung in %	in €	Veränderung in %	in €	Veränderung in %	in €	Veränderung in %	in €	Veränderung in %
Mitglieder des Aufsichtsrats zum 31. Dezember 2023 in Tsd. €										
Thomas Rabe, Vorsitzender des Aufsichtsrats ¹	405	-	405	26 %	322	30 %	249	81 %	137	-
Ian Gallienne, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	253	-	252	25 %	202	58 %	128	-25 %	171	1 %
Udo Müller, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	255	-	255	27 %	201	-	202	20 %	169	94 %
Petra Auerbacher ¹	105	1 %	104	27 %	82	1 %	81	40 %	58	-
Birgit Biermann ²	102	191 %	35	-	-	-	-	-	-	-
Jackie Joyner-Kersey ³	103	2 %	101	94 %	52	-	-	-	-	-
Christian Klein ⁴	102	-	102	26 %	81	161 %	31	-	-	-
Bastian Knobloch ⁵	102	1 %	101	-	-	-	-	-	-	-
Kathrin Menges	205	-	206	54 %	134	66 %	81	-8 %	88	2 %
Beate Rohrig ¹	102	-	102	24 %	82	1 %	81	43 %	57	-
Nassef Sawiris	103	1 %	102	24 %	82	1 %	81	-9 %	89	2 %
Frank Scheiderer ¹	208	1 %	206	26 %	163	-1 %	164	46 %	112	-
Michael Storl ¹	154	33 %	116	42 %	82	1 %	81	40 %	58	-
Bodo Uebber ^{1,6}	308	-	307	26 %	243	26 %	193	253 %	55	-
Jing Ulrich ¹	102	1 %	101	26 %	80	-	80	41 %	57	-
Günter Weigl ¹	208	1 %	206	26 %	163	-1 %	164	46 %	112	-

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.

Ausblick 2024

Vor dem Hintergrund der veränderten strategischen Ausrichtung und dem Feedback aus dem kontinuierlichen Dialog mit unseren Investoren und weiteren Stakeholdern zu unserem Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für den Vorstand einer umfassenden Prüfung unterzogen. Auf dieser Grundlage hat der Aufsichtsrat mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2024 ein neues Vergütungssystem für den Vorstand beschlossen.

Das neue, vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird im Rahmen der Billigung nach § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung am 16. Mai 2024 vorgelegt. Die wesentlichen Aspekte des neuen Vergütungssystems – insbesondere im Hinblick auf die Unterschiede zum vorherigen Vergütungssystem – werden nachfolgend übersichtsartig dargestellt. Für die vollständige Darstellung des zur Abstimmung vorgelegten Vergütungssystems wird auf Tagesordnungspunkt 6 der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung 2024 verwiesen.

Übersicht der wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands mit Wirkung zum 1. Januar 2024

		Bis 2023			Ab 2024		
Ausgestaltung	Komponenten & Gewichtung	Grundvergütung 30 %	Performance-Bonus 25 %	LTIP 45 %	Grundvergütung 30 %	Performance-Bonus 30 %	LTIP 40 %
Performance-Bonus	Kriterien & Gewichtung	Zwei gemeinsame finanzielle Kriterien insgesamt 60 %		Zwei individuelle finanzielle / nicht-finanzielle Kriterien insgesamt 40 %	Zwei gemeinsame finanzielle Kriterien insgesamt 80 %		Weitere finanzielle, nichtfinanzielle bzw. ESG-Kriterien insgesamt 20 %
	Begrenzung (Cap) / Auszahlungsrahmen	Gesamtzieelerreichung begrenzt auf 150 %, bei Gesamtzieelerreichung von ≤ 50 % erfolgt keine Auszahlung			Gesamtzieelerreichung begrenzt auf 180 %, bei Gesamtzieelerreichung von ≤ 20 % erfolgt keine Auszahlung		
LTIP	Kriterien & Gewichtung	Ein finanzielles Kriterium 80 %	Ein Nachhaltigkeits-Kriterium 20 %		Ein finanzielles Kriterium (60 %) + relativer TSR (20 %) insgesamt 80 %	ESG-Kriterien insgesamt 20 %	
	Begrenzung (Cap) / Auszahlungsrahmen	Gesamtzieelerreichung begrenzt auf 150 %, bei Gesamtzieelerreichung von ≤ 50 % erfolgt keine Auszahlung			Gesamtzieelerreichung und Auszahlungsbetrag begrenzt auf 200 %, bei Gesamtzieelerreichung von ≤ 20 % erfolgt keine Auszahlung		
	Performance-Periode	1 Jahr			3 Jahre		
	Halteperiode	4 Jahre			1 Jahr		
Versorgungsleistung	System	Versorgungsentgelt (50 % der Grundvergütung)			Versorgungsentgelt (30 % der Grundvergütung)		
Malus / Clawback	Anwendbarkeit	Performance-Bonus und LTIP-Bonus			Keine Änderung		
SOG¹	Betrag	CEO 300 % Ordentliches Vorstandsmitglied 200 % der Grundvergütung			Keine Änderung		

¹ SOG = Share Ownership Guidelines (Aktienhaltevorschriften). Zielvorgabe für den Vorstandsvorsitzenden beträgt 300 % und für die weiteren Vorstandsmitglieder 200 % der jährlichen Grundvergütung unter Berücksichtigung einer Aufbauphase von fünf Jahren.

Der Aufsichtsrat hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 die Kriterien und Ziele für die erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten auf Basis des neuen Vergütungssystems festgesetzt.

Performance Bonus 2024

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

Zwei dieser Kriterien sind finanzielle Leistungskriterien, die für alle Vorstandsmitglieder einheitlich und insgesamt mit 80 % gewichtet sind („finanzielle Kriterien“). Beide Leistungskriterien stehen im direkten Zusammenhang mit der extern kommunizierten Jahresprognose. Der Aufsichtsrat der adidas AG hat vor diesem Hintergrund für die zwei gemeinsamen Kriterien für das Geschäftsjahr 2024 im Einklang mit der Jahresprognose die folgenden finanziellen Leistungskriterien festgelegt:

Performance-Bonus 2024: Gemeinsame Kriterien – Zielsetzung

Performance-Kriterium	Gewichtung	Zielwert
Währungsneutraler Umsatzanstieg ¹	30 %	Zielsetzung steht im Einklang mit der zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 extern veröffentlichten Jahresprognose
Betriebsergebnis ¹	50 %	

¹ Fortgeführte Geschäftsbereiche.

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

Die Kriterien für das Geschäftsjahr 2024 werden im Vergütungsbericht 2024 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 2024

Der Aufsichtsrat hat im Rahmen des ab 2024 geltenden Vergütungssystems für die langfristige erfolgsabhängige variable Vergütung einen neuen LTIP eingeführt. Der LTIP besteht aus jährlichen Tranchen, die jeweils eine Laufzeit von vier Jahren haben. Jede LTIP-Tranche setzt sich aus einer dreijährigen Performance-Periode und einer nachfolgenden einjährigen Halteperiode zusammen. Die Höhe des LTIP-Bonus wird anhand der Erreichung von für alle Vorstandsmitglieder einheitlichen Kriterien errechnet, die sich direkt aus der strategischen Ausrichtung von adidas ableiten.

Der LTIP ist als Performance Share Plan ausgestaltet. Zu Beginn der Performance-Periode jeder LTIP-Tranche werden den Mitgliedern des Vorstands virtuelle Aktien bedingt zugeteilt. Die Anzahl dieser virtuellen Aktien ergibt sich durch die Division des Zielbetrags des LTIP der jeweiligen Mitglieder des Vorstands durch den aktuellen Kurs der adidas AG-Aktie, der anhand des Durchschnittskurses über den Zeitraum der letzten 60 Handelstage vor dem Beginn der Performance-Periode ermittelt wird.

Nach Ablauf der Performance-Periode wird die Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien mit der sich aus der Zielerreichung der durch den Aufsichtsrat für die Performance-Periode festgelegten finanziellen (inkl. des relativen Total Shareholder Return) und nichtfinanziellen bzw. ESG-Kriterien ergebenden Gesamtzielerreichung multipliziert. Die sich aus der Gesamtzielerreichung ergebende Anzahl an virtuellen Aktien wird mit dem Kurs der adidas AG-Aktie am Ende der Performance-Periode unter Berücksichtigung während der Performance-Periode fiktiv reinvestierter Dividenden multipliziert. Dieser Kurs wird anhand des Durchschnittskurses über den Zeitraum der letzten 60 Handelstage vor dem Ende der Performance-

Periode ermittelt. Anschließend wird der sich aus der Multiplikation errechnete Bonusbetrag der LTIP-Tranche an das jeweilige Vorstandsmitglied nach Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Jahr der Performance-Periode der LTIP-Tranche ausgezahlt. Der nach Abzug anfallender Steuern und Sozialversicherungsbeiträge verbleibende Betrag ist von den Vorstandsmitgliedern in voller Höhe in den Erwerb von adidas AG-Aktien zu investieren. Die erworbenen Aktien unterliegen einer Halteperiode, die mit Ablauf des Geschäftsjahres, welches auf die Performance-Periode folgt, endet. Erst nach Ablauf der Halteperiode können die Vorstandsmitglieder über die Aktien verfügen.

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

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

Performance-Kriterium	Gewichtung	Zielwert
Betriebsergebnis ¹	60 %	Zielsetzung ist abgeleitet aus der mittelfristigen Ambition der nachhaltigen Steigerung des Umsatzwachstums und der Verbesserung der operativen Marge
Relativer Total Shareholder Return (TSR) ²	20 %	Outperformance gegenüber dem DAX um -20 PP (0 % Zielerreichung) bis +30 PP (200 % Zielerreichung)
Reduktion der CO ₂ -Intensität per Produkt ³	10 %	Zielsetzung ist aus dem CO ₂ e-Emissionsintensitätsziel per Produkt für 2025 abgeleitet (-15 % Intensitätsreduzierung gegenüber 2017 bzw. -9 % Intensitätsreduzierung gegenüber 2022) und steht im Einklang mit unserem SBTi 2030 Ziel und der Ambition bis 2050 klimaneutral zu sein
Anteil weiblicher Führungskräfte ⁴	10 %	Zielsetzung ist aus dem Ziel abgeleitet, den Anteil von Frauen in Führungspositionen weltweit bis 2033 auf 50 % zu steigern

1 Fortgeführte Geschäftsbereiche.

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

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

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

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

Für den Vorstand



Bjørn Gulden
Vorstandsvorsitzender

Für den Aufsichtsrat



Thomas Rabe
Aufsichtsratsvorsitzender

März 2024

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 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Nürnberg, den 12. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Rainer Kroker
Wirtschaftsprüfer

Christian Landau
Wirtschaftsprüfer