

1

AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE

BRIEF DES VORSTANDSVORSITZENDEN	9
VORSTAND	13
AUFSICHTSRAT	18
BERICHT DES AUFSICHTSRATS	22
ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG	32
VERGÜTUNGSBERICHT	43
UNSERE AKTIE	78

1

AN UNSERE AKTIONÄRINNEN
UND AKTIONÄRE

2

KONZERNLAGEBERICHT -
UNSER UNTERNEHMEN

3

KONZERNLAGEBERICHT -
UNSER FINANZJAHR

4

KONZERNABSCHLUSS

5

ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

BRIEF DES VORSTANDSVORSITZENDEN

KASPER RORSTED



MEIN HERZLICHES DANKESCHÖN
GEHT AN ALL UNSERE BESCHÄFTIGTEN
WELTWEIT. ICH BIN ENORM STOLZ
DARAUF, TEIL DIESES SIEGREICHEN
TEAMS ZU SEIN.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

LIEBE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE,

zurückblickend auf das vergangene Jahr kann ich mit Überzeugung sagen, dass es ein wesentlich besseres Jahr war als 2020. Dank erfolgreicher Impfkampagnen auf der ganzen Welt kam die Weltwirtschaft wieder in Fahrt. Der Sport kehrte auf die Weltbühne zurück: Die UEFA EURO 2020 und die Olympischen Spiele 2020 in Tokio konnten endlich stattfinden und sorgten weltweit für Spannung und Begeisterung. Nichtsdestotrotz hat sich die Covid-19-Pandemie weiterhin auf das Leben der Menschen und auf Unternehmen weltweit ausgewirkt. Bei adidas konnten wir trotz der erheblich gestörten Beschaffung und Nachfrage sehr gute Ergebnisse erzielen: Der währungsbereinigte Umsatz stieg um 16 % auf über 21 Mrd. € und der Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen belief sich auf 1,492 Mrd. € – eine Verbesserung von über 1 Mrd. € im Vergleich zum Vorjahr. Darüber hinaus starteten wir unsere neue Strategie ‚Own the Game‘ bis zum Jahr 2025, die unseren langfristigen Erfolg in dieser attraktiven Branche sichern wird.

RÜCKKEHR DES SPORTS AUF DIE WELTBÜHNE

Ich möchte beim Thema Sport bleiben, denn genau darum geht es bei adidas. Sport bestimmt unsere Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Es hat mich so gefreut, dass der Fußball – wenn auch mit eingeschränkten Zuschauerkapazitäten – anlässlich der UEFA EURO 2020 letzten Sommer in die Stadien zurückkehren konnten. Zum ersten Mal wurde das Turnier europaweit ausgetragen und demonstrierte damit die einigende Kraft des Sports. Für uns war es eine besondere Freude, die deutsche Fußball-Nationalmannschaft im neuen ‚Home Ground‘ auf unserem Firmengelände in Herzogenaurach begrüßen zu können. Die Unterbringung eines Spitzenteams auf unserem Campus während eines so bedeutenden Turniers war eine Premiere in der Branche.

SIEGE UND WELTREKORDE

Unser Campus war zudem Schauplatz eines weiteren Sportereignisses von Weltrang: Das Lauf-Event ‚adizero: Road to Records‘, benannt nach dem Aushängeschild unserer Performance-Laufschuhe. 90 adidas Elite-Läuferinnen und -Läufer waren eingeladen, an unseren Halbmarathon-, 10-Kilometer- und 5-Kilometer-Läufen teilzunehmen. Unsere Gäste haben uns nicht im Stich gelassen und neue Weltrekorde über fünf und zehn Kilometer aufgestellt. Insgesamt haben wir ein fantastisches Jahr im Laufsport verzeichnet, mit mehr Siegen, Weltrekorden und Podiumsplätzen bei bedeutenden Straßenrennen als alle anderen Marken zusammen. Peres Jepchirchir aus Kenia führt dabei das Feld an und hat als erster Mensch die olympische Goldmedaille und den New York City Marathon im selben Jahr gewonnen.

STARKE FINANZERGEBNISSE

Der Erfolg unserer Sportlerinnen und Sportler, Teams und Produkte hat die Glaubwürdigkeit von adidas als beste Sportmarke der Welt 2021 erneut unter Beweis gestellt. Das wiederum schlägt sich in starken Finanzergebnissen nieder. Wir beendeten das Jahr mit einem währungsbereinigten Umsatzanstieg von 16 %. Eine besonders starke Entwicklung erzielten wir in Märkten, die im Jahresverlauf keinen größeren Covid-19-Störungen mehr ausgesetzt waren. EMEA, Nordamerika und Lateinamerika verzeichneten währungsbereinigte Umsatzsteigerungen von 24 %, 17 %, und 47 %, was ein Beweis für die starke Konsumentennachfrage nach unserer Marke und unseren Produkten ist. Die herausfordernden Marktbedingungen in China (+3 %) sowie die umfangreichen pandemiebedingten Einschränkungen in Asien-Pazifik (+8 %) belasteten unsere Ergebnisse in diesen Märkten. Alle Märkte litten unter den branchenweiten Herausforderungen in der Beschaffungskette. Zusammengenommen reduzierten all diese externen Faktoren das Umsatzwachstum für das Jahr um mehr als 1,5 Mrd. €.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Trotz höherer Kosten der Lieferkette und negativer Währungsentwicklungen verzeichneten unsere Bruttomarge sowie auch die operative Marge mit 50,7 % bzw. 9,4 % deutliche Zuwächse im Vergleich zum Vorjahr. Der Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen betrug 2021 1,492 Mrd. €. Dank unseres signifikanten kumulativen Free Cashflows haben wir über Dividendenzahlungen und Aktienrückkäufe fast 1,6 Mrd. € an Sie, unsere Aktionärinnen und Aktionäre, ausgeschüttet.

VEREINBARUNG ÜBER VERKAUF VON REEBOK

Wir haben 2021 nicht nur starke Ergebnisse in einem herausfordernden Umfeld erzielt, sondern auch einen weiteren wichtigen Meilenstein erreicht: Die Vereinbarung über den Verkauf der Marke Reebok an die Authentic Brands Group für einen Gesamtpreis von bis zu 2,1 Mrd. €. Reebok war ein wertvoller Teil von adidas und wir sind dankbar für den Beitrag der Marke und ihres Teams zu unserem Unternehmen. Wir sind überzeugt, dass die Marke Reebok mit diesem Eigentümerwechsel gut aufgestellt sein wird, um langfristig erfolgreich zu sein.

STRATEGIE ‚OWN THE GAME‘ STELLT KONSUMENTINNEN UND KONSUMENTEN IN DEN MITTELPUNKT

Bei adidas gilt unsere ganze Aufmerksamkeit nun der Umsetzung unserer Strategie ‚Own the Game‘, die wir im März 2021 vorgestellt haben. ‚Own the Game‘ ist eine Wachstums- und Investitionsstrategie, die adidas zu weiteren Erfolgen führen wird. Sie hat ihre Wurzeln im Sport, stellt die Konsumentinnen und Konsumenten in den Mittelpunkt unseres gesamten Handelns und wird durch unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Leben gefüllt. Unser strategischer Fokus liegt darauf, die Glaubwürdigkeit der Marke adidas zu steigern, Konsumentenerlebnisse auf eine neue Ebene zu heben und die Grenzen des Möglichen im Bereich Nachhaltigkeit zu verschieben. Um diese Strategie erfolgreich umsetzen zu können, werden wir konsequent in unsere Beschäftigten und unser einzigartiges Arbeitsumfeld investieren. Dazu gehört auch, dass wir auf unserem Weg zu einem vielfältigeren, gerechteren und inklusiveren Unternehmen unsere Bemühungen um gleiche Ausgangsbedingungen für alle fortsetzen. Unsere Investitionen in Produktentwicklung, Marketing, Sponsoring und Digitalisierung werden in diesem Strategiezyklus ebenfalls deutlich zunehmen.

GLAUBWÜRDIGKEIT UNSERER MARKE STEIGERN

‚Own the Game‘ zielt darauf ab, in den kommenden Jahren Umsatz und Profitabilität deutlich zu steigern sowie den Marktanteil auszubauen. Dabei werden mehr als 95 % des Umsatzwachstums aus fünf strategischen Kategorien kommen: Fußball, Running, Training, Outdoor und Lifestyle. Wir werden das Markenprofil von adidas in beiden Enden des Spektrums, sowohl im Sport- als auch Lifestylebereich, noch klarer gestalten, um dadurch die Glaubwürdigkeit unserer Marke zu stärken. Mit der Einführung von adidas Sportswear als neuem Konsumentenkonzept reagieren wir auf die zunehmende Relevanz des Athleisure-Trends mit vom Sport inspirierter Freizeitkleidung.

DIE BESTEN KONSUMENTENERLEBNISSE SCHAFFEN

Wir richten unser Geschäftsmodell nun stärker darauf aus, direkte Beziehungen mit Konsumentinnen und Konsumenten zu schaffen und ihnen sowohl in unseren Stores als auch online die bestmöglichen Erlebnisse zu bieten. Infolgedessen gehen wir davon aus, dass unser Direct-to-Consumer-Geschäft bis 2025 rund die Hälfte unseres Nettoumsatzes ausmachen und mehr als 80 % des angestrebten Umsatzwachstums generieren wird. Unser Umsatz im E-Commerce-Geschäft soll sich auf zwischen 8 Mrd. € und 9 Mrd. € verdoppeln.

Bei unseren Märkten legen wir den größten Fokus auf EMEA, Nordamerika und China. Insgesamt sollen diese drei strategischen Märkte bis 2025 rund 90 % des Umsatzwachstums ausmachen.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

FÜHREND IN SACHEN NACHHALTIGKEIT

Nicht zuletzt werden wir unsere Führungsposition im Bereich Nachhaltigkeit ausbauen. Nachhaltigkeit ist bereits seit über zwei Jahrzehnten ein fester Bestandteil unserer Philosophie. Einer Philosophie, die ein direkter Ausdruck unseres Unternehmenszwecks ist, durch Sport Leben verändern zu können. In den kommenden Jahren werden wir unser Engagement zur Nachhaltigkeit deutlich erweitern und zu einem umfassenden konsumentenorientierten Programm mit einem umfangreichen nachhaltigen Angebot übergehen: Bis 2025 werden neun von zehn adidas Artikel aus nachhaltigen Materialien hergestellt werden.

DEUTLICHE STEIGERUNG VON UMSATZ, PROFITABILITÄT UND CASHFLOW BIS 2025

Auf der Grundlage unserer Strategie haben wir uns ehrgeizige Ziele gesetzt, die sich an unserem Geschäftsjahr 2021 als Ausgangsbasis ausrichten. Es ist unser Ziel, den währungsbereinigten Umsatz in dem Vierjahreszeitraum zwischen 2021 und 2025 um durchschnittlich 8 % bis 10 % pro Jahr zu steigern. Bis 2025 soll die Bruttomarge auf 53 % bis 55 % und unsere operative Marge auf 12 % bis 14 % steigen. Der Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen wird sich unseren Prognosen zufolge in dem Vierjahreszeitraum von 2021 bis 2025 ebenfalls deutlich erhöhen; und zwar um durchschnittlich 16 % bis 18 % pro Jahr. Aufgrund des deutlichen Umsatz- und starken Gewinnwachstums wird adidas einen signifikanten kumulativen Free Cashflow generieren. Den Großteil davon – zwischen 8 Mrd. € und 9 Mrd. € im Fünfjahreszeitraum – werden wir über regelmäßige Dividendenzahlungen im Spektrum zwischen 30 % und 50 % des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen an Sie, unsere Aktionärinnen und Aktionäre, ausschütten. Ergänzend dazu werden wir Aktienrückkäufe vornehmen.

POSITIVER AUSBLICK FÜR 2022

Ich schaue optimistisch auf das Jahr 2022. Wir sind gut aufgestellt, unsere strategischen Prioritäten konsequent umzusetzen. Unser Produktangebot sieht ausgezeichnet aus und wir werden unsere Haltung ‚Impossible is Nothing‘ im gesamten Jahresverlauf auf beeindruckende Weise mit Leben füllen. Auf dieser Grundlage rechnen wir mit einem währungsbereinigten Umsatzwachstum zwischen 12 % und 14 %. Wir gehen davon aus, dass sich die Bruttomarge auf einen Wert zwischen 51,5 % und 52,0 % verbessern wird. Aufgrund des starken Umsatzwachstums und der verbesserten Bruttomarge rechnen wir mit einer operativen Marge zwischen 10,5 % und 11,0 %. Der Gewinn wird dabei deutlich schneller wachsen als der Umsatz. Der Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen wird sich voraussichtlich auf einen Wert zwischen 1,8 Mrd. € und 1,9 Mrd. € erhöhen und 2022 zu einem weiteren erfolgreichen Jahr für adidas machen.

ZUSAMMEN SIND WIR ADIDAS

Das Jahr 2021 hat uns mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert. Es macht mich stolz, dass wir diese Herausforderungen gemeistert, eine überzeugende neue Strategie vorgestellt und starke Finanzergebnisse vorgelegt haben. Mein herzliches Dankeschön geht an all unsere 61.400 Beschäftigten weltweit. Sie sind es, die unsere Produkte entwickeln, verkaufen und liefern und dadurch unsere Konsumentinnen und Konsumenten jeden Tag begeistern. Sie sind es, die in Zeiten anhaltender Unsicherheit so viel Engagement, Leidenschaft und Kampfgeist bewiesen haben. Ich bin enorm stolz darauf, Teil dieses siegreichen Teams zu sein. Zusammen sind wir adidas – die beste Sportartikelmarke weltweit.

Mit sportlichem Gruß



Kasper Rorsted

Vorstandsvorsitzender

1

AN UNSERE AKTIONÄRINNEN
UND AKTIONÄRE

2

KONZERNLAGEBERICHT -
UNSER UNTERNEHMEN

3

KONZERNLAGEBERICHT -
UNSER FINANZJAHR

4

KONZERNABSCHLUSS

5

ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

VORSTAND

UNSER VORSTAND HAT SECHS MITGLIEDER.
JEDES VORSTANDSMITGLIED IST FÜR MINDESTENS EINEN
GESCHÄFTSBEREICH IM UNTERNEHMEN VERANTWORTLICH.



Weitere Informationen zum Vorstand der adidas AG unter

► [ADIDAS-GROUP.COM/VORSTAND](https://www.adidas-group.com/vorstand)

1

AN UNSERE AKTIONÄRINNEN
UND AKTIONÄRE

2

KONZERNLAGEBERICHT -
UNSER UNTERNEHMEN

3

KONZERNLAGEBERICHT -
UNSER FINANZJAHR

4

KONZERNABSCHLUSS

5

ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

**KASPER RORSTED****Vorstandsvorsitzender**

Kasper Rorsted wurde 1962 in Aarhus, Dänemark, geboren und ist dänischer Staatsbürger. Sein Studium am Copenhagen Business College, Dänemark, schloss er 1985 mit einem Abschluss in International Business Studies ab und absolvierte zudem eine Reihe von Executive Programs der Harvard Business School, USA. Im Laufe seiner Karriere sammelte Kasper Rorsted in verschiedenen Managementpositionen bei Oracle, Compaq und Hewlett Packard wertvolle Erfahrungen in der IT-Branche, darunter als Head of Compaq Enterprise Business Group EMEA (1995 – 2001) und Vice President and General Manager EMEA (2001 – 2002) bei Compaq in Deutschland und der Schweiz und als Senior Vice President und General Manager EMEA (2002 – 2004) bei Hewlett-Packard, Digital Equipment Corporation in der Schweiz. Im Jahr 2005 wechselte Kasper Rorsted als Executive Vice President Human Resources Management, Procurement, IT and Infrastructure Services zum Konsumgüterhersteller Henkel mit Sitz in Deutschland. 2007 wurde er stellvertretender Vorsitzender des Vorstands, bevor er 2008 zum Vorstandsvorsitzenden von Henkel ernannt wurde. Seit 2016 ist Kasper Rorsted Vorstandsvorsitzender (CEO) der adidas AG mit Sitz in Herzogenaurach, Deutschland.

MANDATE:

- Mitglied des Verwaltungsrats, Nestlé S.A., Vevey, Schweiz¹
- Mitglied des Aufsichtsrats, Siemens AG, Berlin und München²

1 Bis 7. April 2022.
2 Seit 3. Februar 2021.

1

AN UNSERE AKTIONÄRINNEN
UND AKTIONÄRE

2

KONZERNLAGEBERICHT -
UNSER UNTERNEHMEN

3

KONZERNLAGEBERICHT -
UNSER FINANZJAHR

4

KONZERNABSCHLUSS

5

ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN



ROLAND AUSCHEL

Global Sales

Roland Auschel wurde 1963 in Bad Waldsee, Deutschland, geboren und ist deutscher Nationalität. Er erwarb einen Bachelor-Abschluss in Europäischer Betriebswirtschaft an der Fachhochschule Münster sowie an der University of Hull, Großbritannien, und einen MBA an der University of Miami, USA. 1989 kam Roland Auschel als strategischer Planer zu adidas. Während seiner beruflichen Laufbahn im Unternehmen hatte er viele leitende Managementpositionen inne, u.a. als Business Unit Manager, Key Account Manager Europe und Head of Region Europe, Middle East and Africa. 2009 wurde er zum Chief Sales Officer Multichannel Markets ernannt. 2013 wurde Roland Auschel in den Vorstand berufen und ist verantwortlich für den Bereich Global Sales.



BRIAN GREVY

Global Brands

Brian Grevy wurde 1971 in Kolding, Dänemark, geboren und ist dänischer Nationalität. Nach seinem Studium an der Business School Vejle, Dänemark, hatte Brian Grevy von 1998 bis 2006 verschiedene Führungspositionen bei adidas und Reebok Nordics inne. 2006 wechselte er als Director Men's Training in die adidas Unternehmenszentrale nach Herzogenaurach, wo er ab 2010 als Senior Vice President für Training & Regional Sports zuständig war. Von 2012 bis 2014 war Brian Grevy General Manager adidas Nordics in Stockholm, Schweden. In den Jahren 2014 bis 2016 leitete er in Herzogenaurach als General Manager die adidas Business Unit Training. Anschließend wechselte er zu Gant in Stockholm, Schweden, wo er zunächst Chief Marketing Officer und ab 2018 Chief Executive Officer war. 2020 wurde Brian Grevy in den adidas Vorstand berufen und ist verantwortlich für den Bereich Global Brands.

MANDATE:

- Mitglied des Board of Directors, Pitzner Gruppen Holding A/S, Kopenhagen, Dänemark

1

AN UNSERE AKTIONÄRINNEN
UND AKTIONÄRE

2

KONZERNLAGEBERICHT -
UNSER UNTERNEHMEN

3

KONZERNLAGEBERICHT -
UNSER FINANZJAHR

4

KONZERNABSCHLUSS

5

ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN



HARM OHLMEYER

Finanzvorstand

Harm Ohlmeyer wurde 1968 in Hoya, Deutschland, geboren und ist deutscher Nationalität. Er erwarb einen Abschluss in Betriebswirtschaft an der Universität Regensburg und schloss zudem ein MBA-Studium an der Murray State University, USA, ab. Harm Ohlmeyer ist seit 1998 bei adidas tätig und sammelte umfangreiche Erfahrung im Finanz- und Vertriebsbereich, u. a. als CFO TaylorMade-adidas Golf in Carlsbad, USA, und Senior Vice President Finance adidas Brand und Global Sales (adidas und Reebok). Ab 2011 verantwortete er das E-Commerce-Geschäft des Unternehmens als Senior Vice President Digital Brand Commerce. Von 2014 bis 2016 hatte er zusätzlich die Position Senior Vice President Sales Strategy and Excellence inne. 2017 wurde Harm Ohlmeyer zum Finanzvorstand bestellt.

MANDATE:

- Mitglied des Aufsichtsrats, SV Werder Bremen GmbH & Co KGaA, Bremen³



AMANDA RAJKUMAR

Global Human Resources, People and Culture

Amanda Rajkumar wurde 1972 in Northampton, Großbritannien geboren und ist britischer Nationalität. Sie erwarb einen Bachelor of Science am Goldsmiths College der London University, Großbritannien, bevor sie ihre berufliche Laufbahn bei der Londoner Personalberatung JM Management begann. Ab 1998 war sie bei JPMorgan Chase in verschiedenen leitenden HR-Management-Positionen tätig. 2009 wechselte sie zu BNP Paribas, wo sie über elf Jahre im Bereich Global Human Resources für verschiedene Geschäftsbereiche in Europa und den USA tätig war. Zuletzt leitete sie als Chief Human Resources Officer die Personalabteilung für die Region Amerika und verantwortete die Intermediary Holding Company von BNP Paribas in Amerika mit Zuständigkeit für die Bereiche Retail und Wholesale. Anfang 2021 wurde Amanda Rajkumar in den adidas Vorstand berufen und ist verantwortlich für den Bereich Global Human Resources, People and Culture. Im Mai 2021 wurde sie zur Arbeitsdirektorin bestellt.

1

AN UNSERE AKTIONÄRINNEN
UND AKTIONÄRE

2

KONZERNLAGEBERICHT -
UNSER UNTERNEHMEN

3

KONZERNLAGEBERICHT -
UNSER FINANZJAHR

4

KONZERNABSCHLUSS

5

ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

**MARTIN SHANKLAND****Global Operations**

Martin Shankland wurde 1971 in Sydney, Australien, geboren und ist australischer Nationalität. Er erwarb einen Bachelor of Commerce an der University of New South Wales, Australien, und schloss das Professional Year Program des Australian Institute of Chartered Accountants ab. Er begann seine Karriere bei adidas 1997 als Finance Director Russland/GUS und hatte von 2000 bis 2017 die Position Managing Director inne. Von 2017 bis 2019 war er Managing Director Emerging Markets. 2019 wurde Martin Shankland in den Vorstand berufen und ist verantwortlich für den Bereich Global Operations.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

AUFSICHTSRAT

THOMAS RABE

VORSITZENDER

Wohnhaft in Berlin

Geboren am 6. August 1965

Im Aufsichtsrat seit 9. Mai 2019

Vorstandsvorsitzender, Bertelsmann Management SE, Gütersloh

Chief Executive Officer, RTL Group S.A., Luxemburg, Luxemburg

Mitgliedschaft in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen

Mandate bei ausländischen Tochterunternehmen der Bertelsmann SE & Co. KGaA:

- Mitglied des Supervisory Board, Majorel Group Luxembourg S.A., Luxemburg, Luxemburg⁴

UDO MÜLLER*

STELLVERTRETENDER VORSITZENDER

Wohnhaft in Herzogenaurach

Geboren am 14. April 1960

Im Aufsichtsrat seit 6. Oktober 2016

Manager History Management, adidas AG, Herzogenaurach

IAN GALLIENNE

STELLVERTRETENDER VORSITZENDER

Wohnhaft in Gerpennes, Belgien

Geboren am 23. Januar 1971

Im Aufsichtsrat seit 15. Juni 2016

Chief Executive Officer, Groupe Bruxelles Lambert, Brüssel, Belgien

Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Mitglied des Board of Directors, Pernod Ricard SA, Paris, Frankreich
- Mitglied des Board of Directors, SGS SA, Genf, Schweiz
- Mandate innerhalb der Groupe Bruxelles Lambert bzw. in mit dieser unter gemeinsamer Kontrolle stehenden Unternehmen:
 - Mitglied des Board of Directors, Imerys SA, Paris, Frankreich
 - Mitglied des Board of Directors, Sienna Capital S.à r.l., Strassen, Luxemburg
 - Mitglied des Board of Directors, Compagnie Nationale à Portefeuille SA, Loverval, Belgien
 - Mitglied des Board of Directors, Frère-Bourgeois SA, Loverval, Belgien⁵
 - Mitglied des Board of Directors, Château Cheval Blanc, Société Civile, Saint-Émilion, Frankreich
 - Mitglied des Board of Directors, GBL Development Ltd., London, Großbritannien
 - Mitglied des Aufsichtsrats, Marnix French ParentCo SAS (Webhelp Group), Paris, Frankreich
 - Mitglied des Board of Directors, Financière De La Sambre, Loverval, Belgien⁶
 - Mitglied des Board of Directors, Carpar SA, Loverval, Belgien⁷

⁴ Bis 17. September 2021.

⁵ Bis 20. April 2021.

⁶ Seit 30. Juni 2021.

⁷ Seit 17. Juni 2021.

* Arbeitnehmervertreter/Arbeitnehmervertreterin.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

PETRA AUERBACHER*

Wohnhaft in Emskirchen
Geboren am 27. Dezember 1969
Im Aufsichtsrat seit 9. Mai 2019
Project Manager Creative Direction, adidas AG, Herzogenaurach

ROSWITHA HERMANN*⁸

Wohnhaft in Erlangen
Geboren am 27. Dezember 1962
Im Aufsichtsrat seit 9. Mai 2019
Director Projects, adidas AG, Herzogenaurach

JACKIE JOYNER-KERSEE

Wohnhaft in Ballwin, Missouri, USA
Geboren am 3. März 1962
Im Aufsichtsrat seit 12. Mai 2021
CEO Jackie Joyner-Kersee Foundation und Motivationsprecherin, East St. Louis, Illinois, USA

CHRISTIAN KLEIN

Wohnhaft in Mühlhausen
Geboren am 4. Mai 1980
Im Aufsichtsrat seit 11. August 2020
Vorstandssprecher (CEO), SAP SE, Walldorf

KATHRIN MENGES

Wohnhaft in Großenbrode
Geboren am 16. Oktober 1964
Im Aufsichtsrat seit 8. Mai 2014
Selbstständige Unternehmerin

ROLAND NOSKO*

Wohnhaft in Wolnzach
Geboren am 19. August 1958
Im Aufsichtsrat seit 13. Mai 2004
Bezirksleiter IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Bezirk Nürnberg, Nürnberg
Mitgliedschaft in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten:
– Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats, CeramTec GmbH, Plochingen
– Mitglied des Aufsichtsrats, Plastic Omnium Automotive Exteriors GmbH, München

BEATE ROHRIG*

Wohnhaft in Glashütten
Geboren am 24. März 1965
Im Aufsichtsrat seit 9. Mai 2019
Landesbezirksleiterin IG Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), Landesbezirk Bayern, München
Mitgliedschaft in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten:
– Mitglied des Aufsichtsrats, Wacker Chemie AG, München

⁸ Aufsichtsratsmitglied bis 31. Dezember 2021.

* Arbeitnehmervertreter/Arbeitnehmervertreterin.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

NASSEF SAWIRIS

Wohnhaft in London, Großbritannien

Geboren am 19. Januar 1961

Im Aufsichtsrat seit 15. Juni 2016

Executive Chairman und Mitglied des Board of Directors, OCI N.V., Amsterdam, Niederlande

Mitgliedschaften in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

- Chief Executive Officer, Avanti Acquisition Corp., New York, USA

FRANK SCHEIDERER*

Wohnhaft in Wilhelmsdorf

Geboren am 16. April 1977

Im Aufsichtsrat seit 9. Mai 2019

Director Finance - Strategy and Programs, adidas AG, Herzogenaurach

MICHAEL STORL*

Wohnhaft in Oberreichenbach

Geboren am 3. Juli 1959

Im Aufsichtsrat seit 9. Mai 2019

Stellvertretender Vorsitzender des Betriebsrats Herzogenaurach, adidas AG, Herzogenaurach

BODO UEBBER

Wohnhaft in München

Geboren am 18. August 1959

Im Aufsichtsrat seit 9. Mai 2019

Selbstständiger Unternehmensberater

Mitgliedschaft in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten:

- Mitglied des Aufsichtsrats, Bertelsmann SE & Co. KGaA/Bertelsmann Management SE, Gütersloh
- Vorsitzender des Aufsichtsrats, Evercore GmbH, Frankfurt/Main
- Non-Executive Director, Levere Holding Corp., Grand Cayman, Kaiman-Inseln⁹

JING ULRICH

Wohnhaft in Hongkong, China

Geboren am 28. Juni 1967

Im Aufsichtsrat seit 9. Mai 2019

Vice Chairman of Global Banking and Asia Pacific, JP Morgan Chase & Co., New York, USA

GÜNTER WEIGL*

Wohnhaft in Oberreichenbach

Geboren am 14. April 1965

Im Aufsichtsrat seit 9. Mai 2019

Senior Vice President Global Sports Marketing & Brand Relations, adidas AG, Herzogenaurach

⁹ Seit 18. März 2021.

* Arbeitnehmervertreter/Arbeitnehmervertreterin.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

AUFSICHTSRATSMITGLIED BIS 12. MAI 2021

HERBERT KAUFFMANN

Wohnhaft in Stuttgart

Geboren am 20. April 1951

Im Aufsichtsrat seit 7. Mai 2009

Selbstständiger Unternehmensberater, Stuttgart

AUFSICHTSRATSMITGLIED SEIT 1. JANUAR 2022

BASTIAN KNOBLOCH*

Wohnhaft in Bramsche

Geboren am 12. September 1982

Im Aufsichtsrat seit 1. Januar 2022

Vorsitzender des Betriebsrats Campus North, adidas AG, Rieste

STÄNDIGE AUSSCHÜSSE AB DEM 12. MAI 2021

Präsidium:

Thomas Rabe (Vorsitzender), Ian Gallienne, Udo Müller*

Präsidialausschuss:

Thomas Rabe (Vorsitzender), Ian Gallienne, Udo Müller*, Roland Nosko*

Prüfungsausschuss:

Bodo Uebber (Vorsitzender), Kathrin Menges, Frank Scheiderer*, Günter Weigl*

Nominierungsausschuss:

Thomas Rabe (Vorsitzender), Ian Gallienne, Kathrin Menges

Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG:

Thomas Rabe (Vorsitzender), Ian Gallienne, Roswitha Hermann*¹⁰, Udo Müller*

STÄNDIGE AUSSCHÜSSE BIS 12. MAI 2021

Präsidium:

Thomas Rabe (Vorsitzender), Ian Gallienne, Udo Müller*

Präsidialausschuss:

Thomas Rabe (Vorsitzender), Ian Gallienne, Udo Müller*, Roland Nosko*

Prüfungsausschuss:

Bodo Uebber (Vorsitzender), Herbert Kauffmann, Frank Scheiderer*, Günter Weigl*

Nominierungsausschuss:

Thomas Rabe (Vorsitzender), Ian Gallienne, Kathrin Menges

Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG:

Thomas Rabe (Vorsitzender), Ian Gallienne, Roswitha Hermann*, Udo Müller*

Biografien unserer Aufsichtsratsmitglieder sind auf unserer Website verfügbar ► [ADIDAS-GROUP.COM/AUFSICHTSRAT](https://www.adidas-group.com/aufsichtsrat)

¹⁰ Bis 31. Dezember 2021. Seit 1. Januar 2022 nachbesetzt durch Petra Auerbacher.

* Arbeitnehmervertreter/Arbeitnehmervertreterin.

BERICHT DES AUFSICHTSRATS

SEHR GEEHRTE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE,

mit starken Verbesserungen von Umsatz und Gewinn ist adidas im Jahr 2021 – trotz diverser großer Herausforderungen – erfolgreich in den neuen Strategiezyklus des Unternehmens gestartet. Während eine erste Erholung der Weltwirtschaft zu erkennen war, wirkte sich die Coronavirus-Pandemie weiterhin negativ auf die Industrie und das Leben der Menschen rund um den Globus aus. Darüber hinaus hatte das herausfordernde Marktumfeld in China negative Auswirkungen auf unser Geschäft. Durch schnelles Reagieren mit effektiven Gegenmaßnahmen und dem Nutzen sich bietender Chancen war das Unternehmen in der Lage, die Auswirkungen dieser Herausforderungen abzumildern. Im März hat adidas seine neue Strategie ‚Own the Game‘ vorgestellt. ‚Own the Game‘ zielt auf die erfolgversprechendsten Kategorien, Vertriebskanäle und Märkte der hochattraktiven globalen Sportartikelbranche ab und ist darauf ausgelegt, Umsatz und Profitabilität deutlich zu steigern, einen signifikanten Free Cashflow zu generieren und unseren Aktionär*innen eine attraktive Rendite zu bieten. Allein im Jahr 2021 hat das Unternehmen durch Dividendenzahlung und Aktienrückkäufe 1,6 Milliarden € an seine Aktionär*innen ausgeschüttet. Gleichzeitig werden in den nächsten Jahren die Investitionen in Produktentwicklung, Marketing, Sponsoring, Nachhaltigkeit und Digitalisierung deutlich gesteigert und damit das Fundament für langfristigen Erfolg gelegt. Ein weiterer wichtiger Meilenstein im Jahr 2021 war die Vereinbarung hinsichtlich des Verkaufs der Marke Reebok. Dieser Schritt ermöglicht es dem Unternehmen, den Fokus auf die weitere Stärkung der führenden Marktposition der Marke adidas auf dem globalen Sportartikelmarkt zu richten. Vor diesem Hintergrund ist das Unternehmen gut aufgestellt, weiterhin profitables und nachhaltiges Wachstum im Jahr 2022 und darüber hinaus zu generieren.

ÜBERWACHUNG UND BERATUNG IM DIALOG MIT DEM VORSTAND

Im Berichtsjahr haben wir alle uns nach Gesetz, Satzung, Deutschem Corporate Governance Kodex („Kodex“) und Geschäftsordnung obliegenden Aufgaben wie in den Vorjahren sorgfältig und gewissenhaft wahrgenommen. Dabei haben wir den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens regelmäßig beraten sowie seine Geschäftsführung sorgfältig und kontinuierlich überwacht. In sämtliche Entscheidungen, die für das Unternehmen von wesentlicher Bedeutung waren, hat uns der Vorstand unmittelbar, frühzeitig und umfassend eingebunden.

Der Vorstand hat uns ausführlich und regelmäßig über alle relevanten Aspekte der Unternehmensstrategie, der Geschäftsplanung (einschließlich der Finanz-, Investitions- und Personalplanung), der Geschäftsentwicklung, der Finanzlage sowie der Rentabilität des Unternehmens schriftlich und mündlich informiert. In gleicher Weise wurden wir über Fragen der Rechnungslegungsprozesse, der Risikolage und der Wirksamkeit und Weiterentwicklungen der internen Kontroll- und Risikomanagementsysteme, der Compliance sowie über alle für das Unternehmen wichtigen Entscheidungen und Geschäftsvorgänge auf dem Laufenden gehalten. In diesem Zusammenhang lag der Schwerpunkt im Berichtsjahr insbesondere auf dem Veräußerungsprozess von Reebok worüber regelmäßig und ausführlich im Aufsichtsrat beraten wurde. Ferner hat der Vorstand uns stets umgehend und umfassend über Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den Planungen berichtet. Im Berichtsjahr waren solche Abweichungen weiterhin auf die schwer vorhersehbare Entwicklung der Coronavirus-Pandemie zurückzuführen. Weitere Herausforderungen stellten die geopolitische Lage in China und verlängerten Lockdown-Maßnahmen mit Werksschließungen insbesondere in Vietnam und Indonesien dar. Dabei berichtete uns der Vorstand regelmäßig über die Maßnahmen, die seitens des Vorstands ergriffen wurden, um den negativen Auswirkungen auf den operativen Geschäftsverlauf entgegenzuwirken. Der Vorstand hat uns insbesondere auch über die Auswirkungen der Coronavirus-

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Pandemie auf die Mitarbeiter*innen und Standorte weltweit informiert. Wir standen dem Vorstand bei allen getroffenen Maßnahmen, die stets das Ziel hatten, das langfristige Wohlergehen von adidas sowie den Mitarbeiter*innen, Konsument*innen und Partner*innen sicherzustellen, beratend zur Seite.

Auch zur Vorbereitung unserer Sitzungen erhielten wir vom Vorstand regelmäßig umfassende schriftliche Berichte. Wir hatten somit stets die Möglichkeit, uns in den Ausschüssen und im Plenum mit den Berichten und Beschlussvorschlägen des Vorstands kritisch auseinanderzusetzen und Anregungen einzubringen, bevor wir nach sorgfältiger Prüfung und ausführlicher Beratung Beschlüsse fassten. In den Aufsichtsratssitzungen stand der Vorstand zur Erörterung und zur Fragenbeantwortung zur Verfügung. Außerhalb der Sitzungen informierte uns der Vorstand zusätzlich in ausführlichen Monatsberichten über die aktuelle Geschäftslage. Die uns vom Vorstand mitgeteilten Informationen haben wir kritisch gewürdigt und hinterfragt.

SITZUNGEN DES AUFSICHTSRATS UND SEINER AUSSCHÜSSE

Der Aufsichtsrat übte seine Tätigkeit im vergangenen Geschäftsjahr vornehmlich im Rahmen von Plenarsitzungen aus. Mitglieder, die an einer Sitzung nicht teilnehmen konnten, nahmen durch die Abgabe einer schriftlichen Stimmbotenerklärung an den Beschlussfassungen teil. Vor dem Hintergrund der anhaltenden Coronavirus-Pandemie und um die Gesundheit aller Beteiligten zu schützen, wurden die Sitzungen wie im Vorjahr überwiegend in virtueller Form veranstaltet. Mittels moderner Videoübertragungstechnologie wurde sichergestellt, dass innerhalb der virtuellen Sitzungen eine offene und sachangemessene Diskussion zwischen dem Vorstand und Aufsichtsrat möglich war. Auch in diesem Berichtsjahr wurde eine konstant hohe Teilnahmequote des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse verzeichnet. Diese lag im Berichtsjahr insgesamt bei ca. 98 % (2020: ca. 97 %).

Der externe Abschlussprüfer, die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, („KPMG“) hat mit Ausnahme einer außerordentlichen Sitzung an allen Sitzungen des Aufsichtsrats, soweit keine Vorstandsangelegenheiten bzw. inneren Angelegenheiten des Aufsichtsrats behandelt wurden, teilgenommen. Ferner nahm KPMG an allen Sitzungen des Prüfungsausschusses, mit Ausnahme einzelner Tagesordnungspunkte im Zusammenhang mit der anstehenden externen Rotation des Abschlussprüfers, teil.

Zwischen den Sitzungen standen der Aufsichtsratsvorsitzende und der Prüfungsausschussvorsitzende regelmäßig mit dem Vorstandsvorsitzenden und dem Finanzvorstand im Austausch. Dabei wurde über Fragen der Unternehmensstrategie, der Geschäftsplanung und -entwicklung, der Risikolage und des Kontroll- und Risikomanagements sowie der Compliance beraten. Ein wesentlicher Schwerpunkt im Berichtsjahr waren die Auswirkungen der externen Unsicherheiten resultierend unter anderem aus der geopolitischen Lage in China, den Werksschließungen insbesondere in Vietnam und Indonesien sowie der damit zusammenhängenden Herausforderungen in der Lieferkette auf das Unternehmen sowie die Maßnahmen zu deren Bewältigung. Der Aufsichtsratsvorsitzende bzw. der Aufsichtsrat wurde darüber hinaus – soweit erforderlich, auch kurzfristig – über Ereignisse informiert, die für die Beurteilung der Lage, Entwicklung sowie Geschäftsleitung des Unternehmens von wesentlicher Bedeutung waren. Über Diskussionen mit dem Vorstand außerhalb der Aufsichtsratssitzungen hat der Aufsichtsratsvorsitzende regelmäßig im Rahmen der Sitzungen berichtet.

Der Aufsichtsrat tagte regelmäßig auch ohne die Mitglieder des Vorstands, insbesondere in Bezug auf die inneren Angelegenheiten des Aufsichtsrats sowie auf die Personal- und Vergütungsangelegenheiten des Vorstands.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

INDIVIDUELLE SITZUNGSTEILNAHME DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

	Anzahl der Sitzungen	Teilnahme	Teilnahme- quote
Mitglieder des Aufsichtsrats zum 31. Dezember 2021			
Thomas Rabe, Vorsitzender	12	12	100 %
Ian Gallienne, Stellvertretender Vorsitzender	12	12	100 %
Udo Müller, Stellvertretender Vorsitzender	12	12	100 %
Petra Auerbacher	7	6	86 %
Roswitha Hermann	7	7	100 %
Jackie Joyner-Kersee ¹	4	4	100 %
Christian Klein	7	7	100 %
Kathrin Menges ²	10	10	100 %
Roland Nosko	12	12	100 %
Beate Rohrig	7	7	100 %
Nassef Sawiris	7	6	86 %
Frank Scheiderer	11	11	100 %
Michael Storl	7	7	100 %
Bodo Uebber	12	12	100 %
Jing Ulrich	7	7	100 %
Günter Weigl	12	12	100 %
Mitglied des Aufsichtsrats bis Beendigung der Hauptversammlung am 12. Mai 2021			
Herbert Kauffmann	5	5	100 %

¹ Mitglied des Aufsichtsrats ab Beendigung der Hauptversammlung am 12. Mai 2021.

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

ARBEIT UND THEMEN IM AUFSICHTSRATSPLENUM

Im Berichtsjahr hielt das Aufsichtsratsplenum sieben Sitzungen ab (2020: zehn Sitzungen).

Gegenstand regelmäßiger Erörterungen im Aufsichtsratsplenum waren die Umsatz-, Ergebnis- und Beschäftigungsentwicklung, die Finanzlage des Unternehmens sowie die Geschäftsentwicklung der einzelnen Geschäftsbereiche, Marken und Märkte, die uns der Vorstand detailliert erläuterte. Ferner standen die Auswirkungen der anhaltenden Coronavirus-Pandemie auf die weltweite Wirtschaftslage sowie auf das Unternehmen auch in diesem Geschäftsjahr im Mittelpunkt. Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen, Aktionär*innen, Konsument*innen und Partner*innen hatte für uns weiterhin oberste Priorität. Darüber hinaus beschäftigten wir uns intensiv mit dem Veräußerungsprozess von Reebok. Einen weiteren Fokus legten wir auf die geopolitische Lage und das herausfordernde Marktumfeld in China sowie die branchenweiten Beeinträchtigungen der Lieferkette und diskutierten gemeinsam mit dem Vorstand eingehend die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf das operative Geschäft und mögliche Mitigationsmaßnahmen. Einen weiteren Schwerpunkt legten wir auf die Umsatzentwicklung im E-Commerce-Bereich, den weiteren Ausbau des Direktvertriebsgeschäfts („Direct-to-Consumer“) von adidas sowie den Digitalisierungsfortschritt. Ferner beschäftigten wir uns mit der Jahres- und Mehrjahresplanung des Vorstands. Der Schwerpunkt lag dabei insbesondere auf der Implementierung der neuen langfristigen Strategie „Own the Game“, die für die Geschäftsjahre 2021 bis 2025 gilt. Im Rahmen der Sitzungen beriet sich der Vorstand intensiv mit dem Aufsichtsrat und berichtete regelmäßig über den Stand der Implementierung. Schließlich informierte uns der Vorstand regelmäßig zum Stand der Umsetzung der getroffenen Maßnahmen zur Schaffung und Beschleunigung von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion bei adidas, die auch die Grundlage für die neu entwickelte Personalstrategie von adidas darstellt.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Bestimmte Geschäfte und Maßnahmen des Vorstands bedürfen aufgrund gesetzlicher Vorgaben oder aufgrund der Geschäftsordnung der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats. Über die zustimmungsbedürftigen Geschäfte hat der Aufsichtsrat anlassbezogen beraten und den Beschlussgegenständen nach ausführlichen Prüfungen, teilweise nach entsprechender Vorbereitung durch die Ausschüsse, seine Zustimmung erteilt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat regelmäßig insbesondere über die Personal- und Vergütungsangelegenheiten des Vorstands sowie über Themen im Bereich der Corporate Governance beraten. ► **SIEHE VERGÜTUNGSBERICHT** ► **SIEHE ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

In der Februarsitzung des Aufsichtsrats berichtete der Vorstand neben der Lage des Unternehmens und den vorläufigen Finanzergebnissen für das Geschäftsjahr 2020 auch über den Kommunikationsplan der neuen Unternehmensstrategie sowie die Dividenden- und Ausschüttungspolitik der adidas AG. Darüber hinaus stimmte der Aufsichtsrat dem Vorschlag des Vorstands zu, strategische Optionen für den Geschäftsbereich Reebok zu prüfen und umzusetzen, einschließlich eines potenziellen Unternehmensverkaufs. Nach dem Abschluss der Prüfung von strategischen Alternativen für Reebok ist der Vorstand zu dem Ergebnis gekommen, einen formalen Prozess einzuleiten, der auf die Veräußerung von Reebok abzielt. Ferner befassten wir uns mit der bevorstehenden Wahl eines Anteilseignervertreeters in den Aufsichtsrat im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung 2021. Weitere Themenschwerpunkte der Sitzung bildeten die Vorstandsvergütung und Corporate Governance. In diesem Zusammenhang befassten wir uns mit der Erklärung zur Unternehmensführung. Außerdem setzten wir nach der Ermittlung der Zielerreichung sowie einer ausführlichen Erörterung der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder die Höhe der den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2020 zu zahlenden variablen Vergütung fest. In diesem Zusammenhang wurde nach einer internen Angemessenheitsprüfung auch die Angemessenheit der Vorstandsvergütung festgestellt.

In der Bilanzsitzung im März berichtete der Vorstand über die Finanzergebnisse für das abgelaufene Geschäftsjahr sowie über die Jahres- und Konzernabschlussprüfung 2020. Vor der Beschlussfassung durch den Aufsichtsrat berichtete der Abschlussprüfer über die wesentlichen Ergebnisse seiner Prüfung, einschließlich der Ergebnisse der durch den Aufsichtsrat gemäß § 111 Abs. 2 Satz 4 Aktiengesetz (AktG) beauftragten inhaltlichen Überprüfung der nichtfinanziellen Erklärung. Nach eingehender Prüfung der Abschlussunterlagen sowie auf Basis der Berichterstattung durch den Abschlussprüfer und den Prüfungsausschuss über die Ergebnisse der Prüfung billigte der Aufsichtsrat den Jahresabschluss und den Konzernabschluss sowie den zusammengefassten Lagebericht einschließlich der nichtfinanziellen Erklärung für die adidas AG und den adidas Konzern. Der Jahresabschluss wurde damit festgestellt. Zudem erläuterte der Vorstand die aktuelle Geschäftslage des Unternehmens, den Ausblick für das Geschäftsjahr 2021, den Kommunikationsplan der langfristigen Unternehmensstrategie sowie die wesentlichen Eckpunkte der neuen Personalstrategie. Compliance und die wesentlichen Rechtsstreitigkeiten von adidas waren ebenfalls Gegenstand der Beratung. Zudem hat der Aufsichtsrat der Anpassung der Budget- und Investitionsplanung für das Geschäftsjahr 2021 vor dem Hintergrund der anhaltenden Coronavirus-Pandemie sowie der beabsichtigten Veräußerung von Reebok zugestimmt. Ferner billigten wir den Bericht des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sowie die der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zu unterbreitenden Beschlussvorschläge, einschließlich des Vorschlags über die Verwendung des Bilanzgewinns für das Geschäftsjahr 2020. Darüber hinaus beschlossen wir in der Märzsession des Aufsichtsrats nach entsprechender Vorbereitung durch den Präsidialausschuss das neue Vergütungssystem für die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat und legten die für das Geschäftsjahr 2021 maßgeblichen Kriterien und Ziele der variablen erfolgsabhängigen Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Im Rahmen der Beschlussfassung über das neue Vergütungssystem für den Vorstand wurde ferner die Höhe der Vorstandsvergütung überprüft. In diesem Zusammenhang wurde auf Basis einer externen Angemessenheitsprüfung auch die Angemessenheit der Vorstandsvergütung festgestellt.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

In der Sitzung im Mai lagen die Schwerpunkte auf dem aktuellen Geschäftsverlauf, der Geschäftslage in China sowie der beabsichtigten Veräußerung von Reebok. Dabei erläuterte der Vorstand den Finanzbericht zum ersten Quartal 2021 und berichtete über den Ausblick für das Geschäftsjahr 2021. Darüber hinaus wurde der Entwicklungsprozess der neuen Personalstrategie erörtert. Einen weiteren Schwerpunkt der Sitzung bildeten die Personalangelegenheiten des Vorstands und Aufsichtsrats. So wurden die Dienstverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder an die Vorgaben des in der Märzsession beschlossenen neuen Vergütungssystems angepasst. Nach ausführlicher Beratung bestellte der Aufsichtsrat außerdem Martin Shankland für weitere fünf Jahre zum Mitglied des Vorstands der adidas AG. Ferner wurde Amanda Rajkumar als Arbeitsdirektorin der adidas AG bestellt. Zudem wählte der Aufsichtsrat Kathrin Menges zum Mitglied des Prüfungsausschusses, nachdem das bisherige Ausschussmitglied Herbert Kauffmann mit Wirkung zur Beendigung der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 aus dem Aufsichtsrat ausschied. Darüber hinaus erteilte der Aufsichtsrat seine Zustimmung zur Fortsetzung einer bestehenden Markenbotschaftervereinbarung zwischen adidas International, Inc. und Jackie Joyner-Kersey auch nach ihrer Wahl zum Mitglied des Aufsichtsrats durch die Hauptversammlung am 12. Mai 2021.

In einer außerordentlichen Aufsichtsratssitzung im Juni erteilten wir auf Grundlage der Ermächtigung der Hauptversammlung vom 12. Mai 2021 unsere Zustimmung zur Auflegung eines neuen Aktienrückkaufprogramms für das Geschäftsjahr 2021 als zustimmungsbedürftige Maßnahme.

In der Sitzung im August berieten wir insbesondere über die Finanzergebnisse für das zweite Quartal und für das erste Halbjahr 2021, die Geschäftslage in China sowie die Werksschließungen in Vietnam und Indonesien sowie den Ausblick für 2021. Ferner wurde der Verkaufsprozess von Reebok intensiv erörtert. In diesem Zusammenhang hat der Aufsichtsrat grundsätzlich dem Verkauf des Geschäftsbereichs Reebok zugestimmt und einen Ad-hoc-Ausschuss gebildet, der anstelle des Aufsichtsrats ermächtigt wurde, über die spezifischen Zustimmungen zu allen Geschäften und Maßnahmen in Bezug auf den Verkauf von Reebok, die einer Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen, zu beschließen. Ferner wurde umfassend und ausführlich zur Personalstrategie von adidas sowie zum Thema Tech und Data, einschließlich der geplanten Investitionen in diesem Bereich, beraten. Außerdem überarbeiteten wir das Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat einschließlich der Ziele für seine Zusammensetzung sowie die Geschäftsordnungen für den Vorstand und Aufsichtsrat vor dem Hintergrund der Anforderungen aus dem zum 1. Juli 2021 in Kraft getretenen Gesetz zur Stärkung der Finanzmarktintegrität. Ferner stimmten wir der Übernahme eines externen Aufsichtsratsmandats von Harm Ohlmeyer bei der SV Werder Bremen GmbH & Co KG aA zu.

In der Sitzung im Oktober lag der Schwerpunkt vorwiegend auf der Erörterung der aktuellen Geschäftslage sowie der vorläufigen Finanzergebnisse für das dritte Quartal 2021. Ferner berichtete der Vorstand über die geplante Erweiterung des im Juli 2021 neu aufgelegten Aktienrückkaufprogramms 2021, zu der wir unsere Zustimmung erteilten. In diesem Rahmen wurde ferner der beabsichtigten Einziehung der unter dem Aktienrückkaufprogramm zurückgekauften Aktien sowie der damit verbundenen Kapitalherabsetzung zugestimmt.

In der Dezembersitzung standen die vom Vorstand vorgelegte Budget- und Investitionsplanung für das Geschäftsjahr 2022, zu der wir unsere Zustimmung nach eingehender Beratung erteilten, sowie die im Berichtsjahr abgeschlossenen Marketing- und Sponsorenverträge im Mittelpunkt. Außerdem berichtete der Vorstand umfassend über den Stand der Implementierung der neuen Strategie ‚Own the Game‘. In diesem Zusammenhang beschäftigten wir uns insbesondere auch mit den digitalen Aktivitäten sowie den wesentlichen Initiativen im Bereich der Nachhaltigkeit bei adidas und erteilten unsere Zustimmung zu Investitionen in den Netzwerkausbau unserer Distributionszentren im Einklang mit der Strategie. Ferner erteilten wir auf Grundlage der Ermächtigung der Hauptversammlung vom 12. Mai 2021 unsere Zustimmung zur Auflegung eines neuen Aktienrückkaufprogramms für die Geschäftsjahre 2022-2025 als zustimmungsbedürftige Maßnahme. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat im Rahmen der anstehenden

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

externen Rotation des Abschlussprüfers nach entsprechender Vorbereitung und Berichterstattung durch den Prüfungsausschuss über die Wahlvorschläge eines Jahres- und Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2023 ausführlich beraten und beschlossen. Außerdem setzten wir uns mit der Nachfolgeplanung für den Vorstand auseinander und berieten über die Einschätzung der Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder sowie die Entsprechenserklärung zum Kodex. Vor dem Hintergrund des Ausscheidens des bisherigen Ausschussmitglieds Roswitha Hermann aus dem Aufsichtsrat mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2021 wählte der Aufsichtsrat Petra Auerbacher zum Mitglied des Vermittlungsausschusses. Ferner wurde entschieden, den im Rahmen der Versicherung der Aufsichtsratsmitglieder gegen Risiken aus beruflicher Tätigkeit (D&O-Versicherung) vorgesehenen Selbstbehalt von mindestens 10 % des Schadens beizubehalten. Schließlich beriet der Aufsichtsrat zu dem aktuellen Stand der Umsetzung der aus der im Geschäftsjahr 2020 durchgeführten Selbstbeurteilung resultierenden Änderungs- und Verbesserungsvorschläge und ernannte Kathrin Menges als ESG-Bbeauftragte im Aufsichtsrat. Im Rahmen der Dezembersitzung wurden dem Aufsichtsrat ferner umfassend die neuesten Innovationen und anstehenden Produkte von adidas vorgestellt.

ARBEIT UND THEMEN IN DEN AUSSCHÜSSEN

Zur effizienten Wahrnehmung unserer Aufgaben haben wir insgesamt fünf ständige Aufsichtsratsausschüsse sowie im Berichtsjahr einen zweckgebundenen Reebok Ad-hoc-Ausschuss eingerichtet. Die Ausschüsse bereiten Beschlüsse und Themen für die Sitzungen des Aufsichtsratsplenums vor. Darüber hinaus haben wir im gesetzlich zulässigen Rahmen bestimmte Beschlusszuständigkeiten des Aufsichtsrats in geeigneten Fällen auf einzelne Ausschüsse übertragen. Den Vorsitz in allen ständigen Ausschüssen führt – mit Ausnahme des Prüfungsausschusses – der Aufsichtsratsvorsitzende. Die Ausschussvorsitzenden berichten dem Aufsichtsrat regelmäßig und umfassend über ihre Arbeit sowie über die Inhalte und Ergebnisse der Ausschusssitzungen.

Das **Präsidium** tagte im Berichtsjahr nicht.

Der **Präsidialausschuss** hielt im Berichtsjahr vier Sitzungen ab (2020: neun Sitzungen). Der Schwerpunkt der Arbeit des Präsidialausschusses lag bei der Vorbereitung der Beschlussfassungen des Aufsichtsratsplenums zu Personal- und Vergütungsangelegenheiten des Vorstands. So wurde insbesondere über die Mandatsverlängerung von Martin Shankland und die Bestellung von Amanda Rajkumar als Arbeitsdirektorin der adidas AG im Ausschuss umfassend beraten. Ferner wurde die Anpassung der Dienstverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder an die Vorgaben des in der Märzsession des Aufsichtsrats beschlossenen neuen Vergütungssystems vorbereitet. Im Hinblick auf die Vorstandsvergütung erarbeitete der Präsidialausschuss vor allem Beschlussvorschläge über die Zielvorgaben, Zielerreichung und Höhe der variablen erfolgsabhängigen Vergütung und prüfte vorbereitend die Angemessenheit der Vorstandsvergütung. Darüber hinaus beschäftigte sich der Präsidialausschuss eingehend mit dem neuen Vergütungssystem sowie mit der langfristigen Nachfolgeplanung für den Vorstand.

Der **Prüfungsausschuss** hielt im Berichtsjahr vier Sitzungen ab (2020: fünf Sitzungen). Der Finanzvorstand und der Abschlussprüfer nahmen an allen Sitzungen teil und berichteten dem Ausschuss ausführlich. Bei den Tagesordnungspunkten, bei denen über die konkrete Auswertung und Entscheidungsfindung hinsichtlich der Wahlvorschläge des Jahres- und Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2023 im Rahmen der externen Rotation beraten wurde, nahm der Abschlussprüfer nicht teil.

Schwerpunkte der Ausschusstätigkeit waren neben der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses auch die Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses 2020 mit dem zusammengefassten Lagebericht einschließlich der nichtfinanziellen Erklärung für die adidas AG und den Konzern sowie der Vorschlag über die Verwendung des Bilanzgewinns. Nach ausführlicher Erörterung der Prüfungsberichte durch den Abschlussprüfer beschloss der Prüfungsausschuss, dem Aufsichtsrat die Billigung des Jahres- und

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Konzernabschlusses 2020 zu empfehlen. Zudem bereitete der Prüfungsausschuss die Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung vor und beschloss die Beauftragung von KPMG mit der inhaltlichen Überprüfung der nichtfinanziellen Erklärung mit einer begrenzten Prüfungssicherheit gemäß § 111 Abs. 2 Satz 4 AktG. Ferner gab der Prüfungsausschuss dem Aufsichtsrat nach ausführlicher Beratung eine Empfehlung für den Vorschlag des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung 2021 zur Wahl des Abschlussprüfers. Dabei erklärte der Prüfungsausschuss gegenüber dem Aufsichtsrat, dass die Empfehlung frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte erfolgte und dem Prüfungsausschuss keine Klausel im Sinne von Art. 16 Abs. 6 der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über spezifische Anforderungen an die Abschlussprüfung bei Unternehmen von öffentlichem Interesse auferlegt wurde.

Der Prüfungsausschuss befasste sich im Berichtsjahr intensiv mit den Weiterentwicklungen und der Überwachung der Wirksamkeit des Risikomanagementsystems, des Internen Revisionsystems, des Internen Kontrollsystems sowie des Compliance Management Systems. Gegenstand ausführlicher Beratungen waren außerdem die Erteilung des Prüfungsauftrags an den durch die Hauptversammlung gewählten Abschlussprüfer sowie die Festlegung des Prüfungshonorars und der Prüfungsschwerpunkte. Der Prüfungsausschuss überwachte auch die Unabhängigkeit und Qualifikation des Abschlussprüfers, auch unter Berücksichtigung der durch den Abschlussprüfer erbrachten Nichtprüfungsleistungen. Im Hinblick auf die Überprüfung der Qualität der Abschlussprüfung stellte der Prüfungsausschuss unter anderem auf Grundlage der Berichterstattung des Abschlussprüfers über dessen Qualitätssicherungssystem, der Ergebnisse der Prüfung durch die deutsche Abschlussprüferaufsichtsstelle sowie der internen Qualitätsprüfung fest, dass keine Hinweise auf eine nicht ausreichende Qualität der Abschlussprüfung 2020 vorlagen. Schließlich erörterte der Prüfungsausschuss die Quartalsfinanzergebnisse und den Halbjahresfinanzbericht. Der Prüfungsausschuss befasste sich im Berichtsjahr außerdem intensiv mit der im Jahr 2023 anstehenden externen Rotation des Abschlussprüfers, legte die der Durchführung des Auswahlprozesses zugrundeliegenden maßgeblichen Kriterien fest und bereitete Wahlvorschläge für den Aufsichtsrat zur Beschlussfassung vor. Der Auswahlprozess wurde u.a. anhand schriftlicher Angebote und persönlicher Vorstellungen und Gespräche mit den qualifizierten Prüfungsgesellschaften durchgeführt. Dabei wurde die Qualität, Qualifikation und Unabhängigkeit der Abschlussprüfer überprüft und evaluiert. Den ausführlichen Bericht über das Auswahlverfahren des Abschlussprüfers, der zur transparenten Dokumentation des Ausschreibungsverfahrens und des daraus resultierenden Auswahlprozesses dient, haben die Mitglieder des Prüfungsausschusses ferner validiert. Darüber hinaus setzte sich der Prüfungsausschuss im Berichtsjahr ausführlich mit dem Revisionsplan und dem Risikomanagementbericht auseinander. In jeder Ausschusssitzung wurde dem Prüfungsausschuss zudem über die Feststellungen und Entwicklungen der Internen Revision sowie über die aktuellen Vorgänge im Bereich von Compliance berichtet.

Darüber hinaus wurde in den Sitzungen des Prüfungsausschusses unter anderem zu Datenschutz und Informationssicherheit, zur Business Partner Due Diligence, zu Global Business Services von adidas sowie zu Steuern und zu Nachhaltigkeitsthemen (inklusive des für die Vorstandsvergütung relevanten Ziels ‚Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot‘) bei adidas beraten. Schließlich befasste sich der Prüfungsausschuss mit den neuen Anforderungen aus dem Gesetz zur Stärkung der Finanzmarktintegrität, der neuen Taxonomie-Verordnung der Europäischen Union sowie mit dem neuen Lieferkettengesetz.

Der **Nominierungsausschuss** tagte im Berichtsjahr nicht (2020: zwei Sitzungen). Bereits im Geschäftsjahr 2020 hatte der Nominierungsausschuss sich anhand eines Anforderungsprofils, das unter Berücksichtigung des vom Aufsichtsrat erarbeiteten Kompetenzprofils entwickelt wurde, mit geeigneten Kandidat*innen auseinandergesetzt und den Vorschlag des Aufsichtsrats über die Wahl des Anteilseignervertreeters im Aufsichtsrat an die Hauptversammlung 2021 vorbereitet. Dabei beriet der Nominierungsausschuss im Hinblick auf die regulatorischen Rahmenbedingungen über die Eignung und Unabhängigkeit der Kandidat*innen.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Wie in Vorjahren, musste der nach dem Mitbestimmungsgesetz zu bildende **Vermittlungsausschuss** im Berichtsjahr nicht einberufen werden.

Der für den Verkauf des Geschäftsfeldes Reebok gebildete **Reebok Ad-hoc-Ausschuss** hielt eine Sitzung im Berichtsjahr ab. Der Ad-hoc-Ausschuss erörterte die vom Vorstand vorgeschlagene Veräußerung von Reebok, die Einzelheiten der in diesem Zusammenhang vorgeschlagenen Transaktion und Vertragsbedingungen sowie die Kriterien und Gründe für die Auswahl des Käufers intensiv. Schließlich erteilte der Ad-hoc-Ausschuss seine Zustimmung zu der vorgeschlagenen Transaktion sowie zu allen Geschäften und Maßnahmen in Bezug auf den Verkauf von Reebok, die einer Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen.

WAHL UND ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Das langjährige Aufsichtsratsmitglied und der ehemalige Prüfungsausschussvorsitzende Herbert Kauffmann wurde als Vertreter der Anteilseigner durch die Hauptversammlung am 9. Mai 2019 bis zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2021 bestellt. Aufgrund des Ablaufs der Amtszeit von Herbert Kauffmann hat der Aufsichtsrat der Hauptversammlung 2021 nach eingehender Beratung und entsprechender Vorbereitung durch den Nominierungsausschuss einen Kandidatenvorschlag zur Wahl unterbreitet. Die Hauptversammlung 2021 hat dem Wahlvorschlag des Aufsichtsrats mit großer Mehrheit zugestimmt und Jackie Joyner-Kersey ab Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung der adidas AG am 12. Mai 2021 bis zur Beendigung der Hauptversammlung 2024 zum neuen Mitglied des Aufsichtsrats gewählt. ► **SIEHE AUFSICHTSRAT**

Dem Wahlvorschlag des Aufsichtsrats ging ein sorgfältiger Prozess der Selektion geeigneter Kandidat*innen voraus. Die Auswahlkriterien für die Kandidat*innen wurden auf der Grundlage eines im Vorfeld definierten Anforderungsprofils bestimmt und richteten sich nach den durch den Aufsichtsrat festgelegten Zielen für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats unter Berücksichtigung des Kompetenzprofils, den gesetzlichen Regelungen sowie den anwendbaren Empfehlungen des Kodex.

Aufgrund des Ablaufs der Amtszeit und des Ausscheidens von Herbert Kauffmann wurden Änderungen in der Zusammensetzung des Prüfungsausschusses notwendig. Mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung 2021 wählte der Aufsichtsrat Kathrin Menges zum neuen Mitglied des Prüfungsausschusses.

Ferner hat Roswitha Hermann ihr Mandat als Arbeitnehmervertreterin im Aufsichtsrat zum 31. Dezember 2021 niedergelegt. Mit Wirkung zum 1. Januar 2022 wurde Bastian Knobloch als neuer Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat bis zur Beendigung der Hauptversammlung 2024 bestellt. Aus diesem Grund wurde auch die Zusammensetzung des Vermittlungsausschusses geändert und Petra Auerbacher mit Wirkung zum 1. Januar 2022 als neues Mitglied des Vermittlungsausschusses gewählt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr. Um die Wahrnehmung ihres Mandats zu erleichtern, hat das Unternehmen für die Mitglieder des Aufsichtsrats, die im Berichtsjahr neu eingetreten sind oder die innerhalb des Aufsichtsrats neue Aufgaben übernommen haben, eine Einführung in die Aufsichtsratsstätigkeit bzw. in die neuen Aufgabenbereiche bei der adidas AG angeboten. In diesem Zusammenhang werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats die für ihre Aufgaben relevanten Unternehmens- bzw. Themenbereiche detailliert vorgestellt. Zudem hat der Aufsichtsrat an einer durch das Unternehmen organisierten Präsentation teilgenommen, in der dem Aufsichtsrat unter anderem die neuen Produktinnovationen und -einführungen von adidas und den Kooperationspartnern vorgestellt wurden. Ferner informiert die Gesellschaft den Aufsichtsrat regelmäßig über aktuelle Gesetzesänderungen sowie externe Weiterbildungsmöglichkeiten und stellt einschlägige Fachliteratur zur Verfügung.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

VERÄNDERUNGEN IM VORSTAND

Mit Wirkung zum 1. Januar 2021 hat Amanda Rajkumar als neues Mitglied des Vorstands die Verantwortung für das Vorstandsressort Global Human Resources, People and Culture übernommen. Zum 1. Mai 2021 übernahm Amanda Rajkumar ferner die Rolle des Arbeitsdirektors von Harm Ohlmeyer, der die Rolle seit Mai 2017 innehatte. Daneben verlängerten wir das Mandat von Martin Shankland, verantwortlich für Global Operations, um weitere fünf Jahre bis 2027. ► **SIEHE VORSTAND**

CORPORATE GOVERNANCE

Die Anwendung und Weiterentwicklung der Corporate-Governance-Regelungen im Unternehmen, insbesondere die Umsetzung der Empfehlungen des Kodex, werden vom Aufsichtsrat regelmäßig verfolgt. Der Aufsichtsrat und seine Ausschüsse haben sich in ihren Sitzungen mit den Anforderungen des Aktiengesetzes und des Kodex in Bezug auf die Corporate Governance beschäftigt. Weitere detaillierte Informationen zur Corporate Governance im Unternehmen enthält die Erklärung zur Unternehmensführung.

► **SIEHE ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

Die aktuelle Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG wurde vom Vorstand und Aufsichtsrat der adidas AG nach umfassender Beratung im Dezember 2021 beschlossen und auf unserer Website dauerhaft zugänglich gemacht. ► [ADIDAS-GROUP.COM/S/CORPORATE-GOVERNANCE-DE](https://www.adidas-group.com/s/corporate-governance-de)

Im Berichtsjahr sind weder bei den Mitgliedern des Aufsichtsrats noch den Mitgliedern des Vorstands Interessenkonflikte aufgetreten. Es besteht eine Markenbotschaftervereinbarung zwischen adidas International, Inc. und dem Aufsichtsratsmitglied Jackie Joyner-Kersey, was nach Einschätzung des Aufsichtsrats jedoch zu keinem Interessenkonflikt in Anbetracht ihrer Tätigkeit als Mitglied des Aufsichtsrats führt.

JAHRES- UND KONZERNABSCHLUSSPRÜFUNG

Die Hauptversammlung 2021 hat KPMG auf Vorschlag des Aufsichtsrats, der der Empfehlung des Prüfungsausschusses entsprach, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2021 gewählt. KPMG hatte zuvor gegenüber dem Aufsichtsrat und dem Prüfungsausschuss bestätigt, dass keine Umstände bestehen, die die Unabhängigkeit von KPMG als Abschlussprüfer beeinträchtigen oder Zweifel an der Unabhängigkeit von KPMG begründen könnten. Dabei hat KPMG auch erklärt, in welchem Umfang im vorausgegangenen Geschäftsjahr Leistungen außerhalb der Abschlussprüfung für das Unternehmen erbracht wurden oder für das folgende Jahr vertraglich vereinbart sind.

KPMG hat den vom Vorstand gemäß § 315e Handelsgesetzbuch (HGB) auf der Grundlage der internationalen Rechnungslegungsstandards IFRS, wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind, aufgestellten Konzernabschluss 2021 geprüft und mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen. Dies gilt auch für den nach den Vorschriften des HGB aufgestellten Jahresabschluss 2021 der adidas AG und den zusammengefassten Lagebericht für die adidas AG und den adidas Konzern. Ferner hat KPMG im Auftrag des Aufsichtsrats die nichtfinanzielle Erklärung geprüft. Die Abschlussunterlagen, den Vorschlag über die Verwendung des Bilanzgewinns sowie die Prüfungsberichte des Jahres- und Konzernabschlussprüfers hat der Vorstand allen Mitgliedern des Aufsichtsrats rechtzeitig zugeleitet.

Die Abschlussunterlagen wurden in der Sitzung des Prüfungsausschusses am 7. März 2022 und in der Bilanzsitzung des Aufsichtsrats am 8. März 2022, in welcher der Vorstand die Abschlüsse umfassend erläuterte, in Gegenwart des Abschlussprüfers eingehend geprüft, insbesondere im Hinblick auf die Rechtmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit. Der Abschlussprüfer hat in beiden Sitzungen über die wesentlichen Ergebnisse seiner Prüfung berichtet, unter anderem hinsichtlich der festgelegten Prüfungsschwerpunkte sowie besonders wichtiger Prüfungssachverhalte, und stand für Fragen und ergänzende Auskünfte zur Verfügung. Er hat keine wesentlichen Schwachstellen hinsichtlich der auf den

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Rechnungslegungsprozess bezogenen internen Kontroll- und Risikomanagementsysteme mitgeteilt. Vor der Beschlussfassung berichtete der Abschlussprüfer ferner über die Ergebnisse der durch den Prüfungsausschuss gemäß § 111 Abs. 2 Satz 4 AktG beauftragten inhaltlichen Überprüfung der nichtfinanziellen Erklärung mit begrenzter Prüfungssicherheit („Limited Assurance“). Des Weiteren hat der Aufsichtsrat den Vorschlag des Vorstands über die Verwendung des Bilanzgewinns für das Geschäftsjahr 2021 intensiv erörtert und diesem zugestimmt.

Nach unseren eigenen Prüfungen des Jahres- und Konzernabschlusses (einschließlich der nichtfinanziellen Erklärung) sind wir zu dem Ergebnis gekommen, dass keine Einwendungen zu erheben sind. Der Aufsichtsrat hat daher in Übereinstimmung mit der Empfehlung des Prüfungsausschusses dem Ergebnis der Prüfung durch den Abschlussprüfer zugestimmt und die vom Vorstand aufgestellten Abschlüsse einschließlich der nichtfinanziellen Erklärung für das Geschäftsjahr 2021 gebilligt. Der Jahresabschluss wurde damit festgestellt. Als Wirtschaftsprüfer unterzeichnen die Abschlüsse Haiko Schmidt als verantwortlicher Prüfungspartner seit dem Geschäftsjahr 2017 sowie Angelika Huber-Straßer seit dem Geschäftsjahr 2021.

KPMG ist seit dem Geschäftsjahr 1995 als Jahres- und Konzernabschlussprüfer der adidas AG tätig. Basierend auf den Übergangsfristen des Art. 41 Verordnung (EU) Nr. 537/2014 darf KPMG nach dem 17. Juni 2023 nicht mehr als Abschlussprüfer wiederbestellt werden. Der Prüfungsausschuss hat bereits im Geschäftsjahr 2021 einen Ausschreibungsprozess und ein Auswahlverfahren des Abschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2023 im Einklang mit den Anforderungen des Art. 16 Abs. 3 Abschlussprüferverordnung durchgeführt. Auf Grundlage des durch den Prüfungsausschuss erarbeiteten Wahlvorschlags hat das Aufsichtsratsplenium beschlossen, der Hauptversammlung 2022 vorzuschlagen, PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft als Jahres- und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2023 zu wählen. Für das Geschäftsjahr 2022 wird der Hauptversammlung 2022 weiterhin KPMG als Jahres- und Konzernabschlussprüfer vorgeschlagen.

DANK

Im Namen des gesamten Aufsichtsrats danke ich dem im Berichtsjahr ausgeschiedenen langjährigen Aufsichtsratsmitglied und ehemaligen Prüfungsausschussvorsitzenden Herbert Kauffmann für seinen Einsatz zum Wohle des Unternehmens und für seine äußerst erfolgreiche Arbeit im Aufsichtsrat. Ich danke ferner dem zum 31. Dezember 2021 ausgeschiedenen Aufsichtsratsmitglied Roswitha Hermann sowie dem amtierenden Vorstand sowie allen weltweit tätigen Mitarbeiter*innen des Unternehmens für ihren großen persönlichen Einsatz sowie für ihr fortwährendes Engagement. Zudem möchte ich mich für die stets vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat bedanken.

Für den Aufsichtsrat



THOMAS RABE
AUF SICHTSRATSVORSITZENDER
März 2022

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Corporate Governance steht für eine verantwortungsbewusste, transparente und auf langfristige Werterhöhung ausgerichtete Unternehmensführung und -kontrolle. Wir sind davon überzeugt, dass gute Corporate Governance eine wesentliche Grundlage für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg ist und das Vertrauen unserer Aktionär*innen, Geschäftspartner und Mitarbeiter*innen sowie der Finanzmärkte in unser Unternehmen stärkt.

ERKLÄRUNG VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT DER ADIDAS AG ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX GEMÄß § 161 AKTIENGESETZ (AKTG)

Vorstand und Aufsichtsrat der adidas AG haben im Dezember 2020 die letzte Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex in den Fassungen vom 7. Februar 2017 und 16. Dezember 2019 gemäß § 161 AktG abgegeben. Die nachfolgende Erklärung bezieht sich allein auf die Empfehlungen der ‚Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex‘ in der Fassung vom 16. Dezember 2019, veröffentlicht im Bundesanzeiger am 20. Mai 2020 („Kodex“).

Vorstand und Aufsichtsrat der adidas AG erklären, dass seit der Veröffentlichung der letzten Entsprechenserklärung den Empfehlungen des Kodex mit den folgenden Abweichungen entsprochen wurde und wird:

Empfehlung C.5 Variante 1

Ein Mitglied des Aufsichtsrats, Ian Gallienne, nimmt mehr als drei Mandate in Aufsichtsgremien konzernexterner Gesellschaften wahr, die börsennotiert sind bzw. vergleichbare Anforderungen stellen. Ian Gallienne ist Chief Executive Officer der Groupe Bruxelles Lambert („GBL“). GBL ist eine Holdinggesellschaft und nimmt als institutioneller Investor, unter anderem vertreten durch ihren Chief Executive Officer, regelmäßig Mandate in Aufsichtsgremien von Portfoliogesellschaften wahr. Sämtliche Gesellschaften (abgesehen von der adidas AG), in deren Aufsichtsgremien Ian Gallienne vertreten ist, sind Portfolio- oder Tochterunternehmen der GBL oder stehen mit dieser unter gemeinsamer Kontrolle und gehören damit zu derselben Unternehmensgruppe. Sie sind seiner hauptberuflichen Tätigkeit als Chief Executive Officer der GBL zuzurechnen.

Nach unserer Auffassung ist die Empfehlung C.5 Variante 1 daher nach ihrem Sinn und Zweck nicht auf Ian Gallienne anzuwenden. Vorsorglich wird jedoch eine Abweichung erklärt. Der Aufsichtsrat hat sich zudem vergewissert, dass Ian Gallienne genügend Zeit für die Wahrnehmung seines Aufsichtsratsmandats bei der adidas AG zur Verfügung steht.

Empfehlung C.5 Variante 2

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats, Thomas Rabe, ist zugleich Chief Executive Officer der börsennotierten RTL Group S.A., Luxemburg. Es wird insofern von der Empfehlung C.5 Variante 2 abgewichen. Der Aufsichtsrat ist der Überzeugung, dass das Mandat von Thomas Rabe bei der RTL Group S.A. die ordnungsgemäße Wahrnehmung seiner Aufgaben als Vorsitzender des Aufsichtsrats nicht beeinflusst. Der Aufsichtsrat hat sich insbesondere vergewissert, dass Thomas Rabe hinreichend Zeit für die Wahrnehmung seiner Aufgaben zur Verfügung steht.

Herzogenaurach, im Dezember 2021

Für den Vorstand
KASPER RORSTED
Vorstandsvorsitzender

Für den Aufsichtsrat
THOMAS RABE
Aufsichtsratsvorsitzender

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Die vorstehende Entsprechenserklärung ist auf unserer Website veröffentlicht und als Download verfügbar. ► [ADIDAS-GROUP.COM/S/CORPORATE-GOVERNANCE-DE](https://www.adidas-group.com/s/corporate-governance-de)

DUALES FÜHRUNGSSYSTEM

Die adidas AG unterliegt als international tätige Aktiengesellschaft mit Sitz in Herzogenaurach, Deutschland, u. a. den Vorschriften des deutschen Aktienrechts. Ein Grundprinzip dessen ist das duale Führungssystem, das dem Vorstand die Leitung des Unternehmens und dem Aufsichtsrat die Beratung und Überwachung des Vorstands zuweist. Diese beiden Gremien sind sowohl hinsichtlich ihrer Mitglieder als auch in ihren Kompetenzen streng voneinander getrennt. Beide Organe arbeiten jedoch im Unternehmensinteresse eng zusammen.

ZUSAMMENSETZUNG UND ARBEITSWEISE DES VORSTANDS

Die Zusammensetzung unseres aus sechs Mitgliedern bestehenden Vorstands reflektiert die internationale Struktur unseres Unternehmens. Der Vorstand leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung und im Unternehmensinteresse, legt die strategische Ausrichtung des Unternehmens fest, stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für deren Umsetzung. Darüber hinaus bestimmt er die unternehmerischen Ziele und gestaltet die Unternehmenspolitik sowie die Konzernorganisation. Der Vorstand ist zuständig für die Erstellung der Quartalsmitteilungen, für die Aufstellung des Halbjahresberichts und des Jahres- und Konzernabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts der adidas AG und des Konzerns. Auch stellt der Vorstand eine für die Gesellschaft und den Konzern zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung auf. Ferner sorgt er für einen verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen der Geschäftstätigkeit und für die Einhaltung und Beachtung der gesetzlichen Bestimmungen sowie der unternehmensinternen Richtlinien durch die Konzernunternehmen. Neben einem Compliance Management System, dessen Grundzüge er offenlegt, richtet der Vorstand dabei ein im Hinblick auf den Umfang der Geschäftstätigkeit und die Risikolage der Gesellschaft geeignetes, angemessenes und wirksames internes Kontroll- und Risikomanagementsystem ein. Der Vorstand räumt ferner den Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit ein, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben. Er ist an das Unternehmensinteresse gebunden und orientiert sich dabei am Ziel einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts.

Unbeschadet ihrer gemeinsamen Verantwortung für die Unternehmensleitung führen die einzelnen Vorstandsmitglieder die ihnen durch den Geschäftsverteilungsplan zugeordneten Geschäftsbereiche in eigener Verantwortung. Vorstandsausschüsse bestehen nicht. Der Vorstandsvorsitzende vertritt den Vorstand, repräsentiert das Unternehmen und ihm obliegt die Federführung in der Gesamtleitung und der Unternehmensentwicklung, einschließlich der Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat, Koordinierung und Überwachung der Vorstandsressorts, Geschäftsbereiche, Marken und Märkte. Die Mitglieder des Vorstands unterrichten den Vorstandsvorsitzenden sowie einander gegenseitig und laufend über alle wesentlichen Entwicklungen aus ihren Geschäftsbereichen und stimmen sich über alle ressortübergreifenden Maßnahmen ab. Weitere Einzelheiten zur Zusammenarbeit im Vorstand regeln die Geschäftsordnung des Vorstands und der Geschäftsverteilungsplan. Darin enthalten sind insbesondere auch Regelungen zu Sitzungen und Beschlussfassungen sowie zur Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat.

Zum Wohl des Unternehmens arbeiten Vorstand und Aufsichtsrat vertrauensvoll und eng zusammen. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle für das Unternehmen relevanten Fragen betreffend die Strategie, die Planung, die Geschäftsentwicklung, die Finanz- und Ertragslage und Compliance sowie über wesentliche unternehmerische Risiken. Grundsätzliche Fragen der Unternehmensstrategie und ihrer Umsetzung werden gemeinsam mit dem Aufsichtsrat eingehend diskutiert und abgestimmt.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Die Zusammensetzung des Vorstands wird durch den Aufsichtsrat bestimmt. Der Aufsichtsrat ist bestrebt, eine Kultur der Diversität und Inklusion bei adidas zu fördern. Dabei wird Diversität als weit gefasster Ansatz verstanden, der neben Alter und Geschlecht auch die kulturelle Herkunft, die Nationalität, den Bildungshintergrund sowie die beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen umfasst. Eine diverse Zusammensetzung des Vorstands dient dem Ziel, den nachhaltigen Erfolg von adidas durch die Berücksichtigung vielfältiger Perspektiven zu gewährleisten. Hierfür hat der Aufsichtsrat ein Diversitätskonzept beschlossen. Daneben gilt für die Mitgliedschaft im Vorstand auch eine Altersgrenze von 65 Jahren.

Das Diversitätskonzept berücksichtigt der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats bereits bei der Auswahl von Kandidat*innen für ein Vorstandsmandat. Konkrete Entscheidungen über die Zusammensetzung des Vorstands trifft der Aufsichtsrat stets im Unternehmensinteresse und unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls. Die derzeitige Zusammensetzung des Vorstands setzt nach Ansicht des Aufsichtsrats das vorstehend genannte Diversitätskonzept um.

Kein Mitglied des Vorstands nimmt einen Aufsichtsratsvorsitz oder mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder in Aufsichtsgremien von konzernexternen Gesellschaften wahr, die vergleichbare Anforderungen stellen. ► **SIEHE VORSTAND**

ZUSAMMENSETZUNG UND ARBEITSWEISE DES AUFSICHTSRATS

Unser Aufsichtsrat besteht aus 16 Mitgliedern. Er ist in Übereinstimmung mit dem deutschen Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) je zur Hälfte mit Vertreter*innen der Anteilseigner und Arbeitnehmer besetzt. Die Vertreter*innen der Anteilseigner werden von den Aktionär*innen in der Hauptversammlung gewählt, die Vertreter*innen der Arbeitnehmer von der Belegschaft. ► **SIEHE AUFSICHTSRAT**

Die letzten turnusmäßigen Wahlen zum Aufsichtsrat erfolgten im Geschäftsjahr 2019. Bereits im Geschäftsjahr 2020 wurde Christian Klein als Nachfolger für Igor Landau im Wege der Nachwahl bestimmt. Die Nachwahl war erforderlich, weil die Amtszeit von Igor Landau, dem ehemaligen Vorsitzenden des Aufsichtsrats, mit der Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2020 endete. Aufgrund des Ausscheidens von Igor Landau war auch ein Wechsel des Aufsichtsratsvorsitzes erforderlich. Der Aufsichtsrat hat Thomas Rabe mit Wirkung zur Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2020 zu seinem neuen Vorsitzenden gewählt. Darüber hinaus wurde im Geschäftsjahr 2021 Jackie Joyner-Kersey als neue Anteilseignervertreterin in den Aufsichtsrat gewählt, da Herbert Kauffmann nach zwölf Jahren Mitgliedschaft im Einklang mit den Empfehlungen des Kodex zur Unabhängigkeit mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2021 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden ist. Schließlich schied Roswitha Hermann als Arbeitnehmervertreterin mit Wirkung zum 31. Dezember 2021 aus dem Aufsichtsrat aus, für deren Nachfolge Bastian Knobloch gerichtlich bestellt wurde. Die Amtszeit der derzeitigen Aufsichtsratsmitglieder endet mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2024.

Der Aufsichtsrat hat zur Steigerung der Effizienz seiner Arbeit und zur Behandlung komplexer Sachverhalte aus dem Kreis seiner Mitglieder fünf ständige Ausschüsse gebildet, die u. a. seine Beschlüsse vorbereiten bzw. zum Teil an seiner Stelle beschließen. Gegenwärtig bestehen die folgenden Ausschüsse:

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Ausschuss	Mitglieder
Präsidium	Thomas Rabe (Vorsitzender) Ian Gallienne Udo Müller
Präsidialausschuss	Thomas Rabe (Vorsitzender) Ian Gallienne Udo Müller Roland Nosko
Prüfungsausschuss	Bodo Uebber (Vorsitzender) Herbert Kauffmann (bis 12. Mai 2021) Kathrin Menges (seit 12. Mai 2021) Frank Scheiderer Günter Weigl
Nominierungsausschuss	Thomas Rabe (Vorsitzender) Ian Gallienne Kathrin Menges
Vermittlungsausschuss (§ 27 Abs. 3 MitbestG)	Thomas Rabe (Vorsitzender) Ian Gallienne Roswitha Hermann (bis 31. Dezember 2021) Petra Auerbacher (seit 1. Januar 2022) Udo Müller

Die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Arbeitsprozesse der Ausschüsse stimmen mit den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie des Kodex überein. Die Ausschussvorsitzenden berichten regelmäßig an den Aufsichtsrat über die Arbeitsergebnisse der Ausschüsse.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2021 seine Geschäftsordnung sowie die Geschäftsordnung des Prüfungsausschusses an die neuen Vorgaben des Gesetzes zur Stärkung der Finanzmarktintegrität (FISG) angepasst. Hierdurch wird sichergestellt, dass jedes Mitglied des Prüfungsausschusses über den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, Bodo Uebber, unmittelbar bei den Leitern derjenigen Zentralbereiche, die in der Gesellschaft für die Aufgaben zuständig sind, die den Prüfungsausschuss nach § 107 Abs. 3 Satz 2 AktG betreffen, Auskünfte einholen kann. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses hat die eingeholte Auskunft zudem allen Mitgliedern des Prüfungsausschusses mitzuteilen. Werden Auskünfte auf diese Weise eingeholt, ist ferner der Vorstand hierüber unverzüglich zu unterrichten.

Weitere Informationen zu den Ausschüssen sind auf der Website des Unternehmens zu finden.

► [ADIDAS-GROUP.COM/S/AUFSICHTSRATS-AUSSCHUESSE](https://www.adidas-group.com/s/aufsichtsrats-ausschuesse)

ZIELE FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat hat zuletzt im August 2021 die Ziele zu seiner Zusammensetzung (einschließlich Kompetenzprofil für das Gesamtgremium) unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Kodex überprüft und sie an die neuen Vorgaben des Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetzes angepasst. Diese sind auf unserer Website veröffentlicht. Danach ist der Aufsichtsrat so zusammenzusetzen, dass eine qualifizierte Überwachung und Beratung des Vorstands sichergestellt ist. Seine Mitglieder sollen insgesamt über die Kenntnisse, Fähigkeiten und die fachliche Erfahrung verfügen, die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben eines Aufsichtsrats in einem kapitalmarktorientierten, international tätigen Unternehmen im Bereich der Sportartikelindustrie erforderlich sind. Zu diesem Zweck wird darauf geachtet, dass der Aufsichtsrat insgesamt über die Kompetenzen verfügt, die angesichts der Aktivitäten von adidas als wesentlich erachtet werden. Dazu gehören u. a. vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen in der Sportartikel- sowie Sport- und Freizeitmodebranche, im Geschäft mit schnelllebigen, kundenorientierten Produkten und in den Bereichen digitale Transformation und Informationstechnologie (einschließlich der IT-Sicherheit), Produktion, Marketing und Vertrieb,

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

insbesondere auch im Bereich des E-Commerce und des Einzelhandels. Zudem sollen im Aufsichtsrat Kenntnisse bzw. Erfahrungen aus den für adidas wesentlichen Märkten, besonders den asiatischen und US-amerikanischen Märkten, sowie in der Führung eines großen international tätigen Unternehmens vorhanden sein. In seiner Gesamtheit soll der Aufsichtsrat darüber hinaus über Kenntnisse bzw. Erfahrungen in den Bereichen unternehmerische Strategieentwicklung und -umsetzung, Personalplanung und -führung, Rechnungswesen und Rechnungslegung, Controlling/Risikomanagement sowie Governance/Compliance und der unternehmerischen Gesamtverantwortung (Corporate Social Responsibility) sowie der Nachhaltigkeit (Sustainability) verfügen. Mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats muss über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Aufsichtsrats muss über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen; die Aufsichtsratsmitglieder müssen in ihrer Gesamtheit mit der Sportartikelbranche vertraut sein. ► [ADIDAS-GROUP.COM/S/ORGANE](https://www.adidas-group.com/s/organe)

Der Aufsichtsrat hält in Bezug auf die Unabhängigkeit seiner Mitglieder die folgenden Regelungen für angemessen: Mehr als die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder soll unabhängig im Sinne des Kodex sein, wobei davon ausgegangen wird, dass der Umstand der Arbeitnehmervertretung oder eines Beschäftigungsverhältnisses mit adidas an sich die Unabhängigkeit der Arbeitnehmervertreter*innen nicht infrage stellt. Soweit Anteilseignervertreter*innen und Arbeitnehmervertreter*innen getrennt betrachtet werden, soll jeweils mehr als die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder der jeweiligen Gruppe unabhängig sein. Ein Aufsichtsratsmitglied ist aus Sicht der Gesellschaft in Anlehnung an die Regelungen des Kodex unabhängig, wenn es in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann.

Mehr als zwei Drittel der Anteilseignervertreter*innen sollen frei von potenziellen Interessenkonflikten sein. Dies gilt insbesondere für potenzielle Interessenkonflikte, die aufgrund einer Beratungs- oder Organfunktion bei Kunden, Lieferanten, Kreditgebern oder sonstigen Dritten entstehen können. Aufsichtsratsmitglieder sollen in der Regel keine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern ausüben und nicht in einer persönlichen Beziehung zu einem wesentlichen Wettbewerber stehen.

Ferner strebt der Aufsichtsrat eine vielfältige Zusammensetzung im Hinblick auf Alter, Geschlecht, kulturelle Herkunft, Nationalität sowie den Bildungshintergrund und die beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen an. Eine angemessene Anzahl der Anteilseignervertreter*innen soll über langjährige internationale Erfahrung verfügen. Darüber hinaus hat jedes Aufsichtsratsmitglied sicherzustellen, dass es den zu erwartenden Zeitaufwand zur ordnungsgemäßen Ausübung des Mandats aufbringen kann. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen zum Zeitpunkt ihrer Wahl in der Regel nicht älter als 72 Jahre sein. Die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat soll in der Regel 15 Jahre bzw. drei Amtszeiten nicht überschreiten.

Nach seiner Auffassung entspricht der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit den genannten Zielen und erfüllt in seiner gegenwärtigen Zusammensetzung das Kompetenzprofil. Mit dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses, Bodo Uebber, und Thomas Rabe, dem Aufsichtsratsvorsitzenden, verfügen mindestens zwei Mitglieder des Aufsichtsrats über ausgewiesenen Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind im Berichtsjahr alle Anteilseignervertreter*innen als unabhängig einzustufen.

Die Namen der unabhängigen Anteilseignervertreter*innen ergeben sich aus der Übersicht der Aufsichtsratsmitglieder, die diesem Geschäftsbericht entnommen werden kann. ► [SIEHE AUFSICHTSRAT](#)

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Wahlvorschläge des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung werden stets vom Nominierungsausschuss vorbereitet. Sie berücksichtigen die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung beschlossenen Ziele und streben die Ausfüllung des vom Aufsichtsrat erarbeiteten Kompetenzprofils für das Gesamtgremium an. Dabei wird auf eine ausgewogene Zusammensetzung geachtet, sodass die gewünschten Fachkenntnisse möglichst breit vertreten sind. Zudem vergewissert sich der Aufsichtsrat bei den jeweils vorgeschlagenen Kandidat*innen, dass diese den für das Mandat zu erwartenden Zeitaufwand aufbringen können.

AUFGABEN DES AUFSICHTSRATS

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er wird vom Vorstand regelmäßig, zeitnah und umfassend über die Geschäftsentwicklung, die Planung sowie die Risikolage des Unternehmens, einschließlich der Compliance, informiert und stimmt mit dem Vorstand die Unternehmensstrategie und deren Umsetzung ab. Der Aufsichtsrat prüft und billigt den Jahres- und Konzernabschluss sowie den zusammengefassten Lagebericht der adidas AG und des Konzerns unter Berücksichtigung der Berichte des Abschlussprüfers und beschließt über den Vorschlag des Vorstands für die Verwendung des Bilanzgewinns. Ferner beschließt er über die der Hauptversammlung seitens des Aufsichtsrats zu unterbreitenden Beschlussvorschläge. Der Aufsichtsrat prüft darüber hinaus die für die Gesellschaft und den Konzern zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung bzw. etwaige gesonderte nichtfinanzielle Berichte. Bestimmte Geschäfte und Maßnahmen des Vorstands von grundlegender Bedeutung bedürfen der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats bzw. eines Ausschusses des Aufsichtsrats. Einzelheiten dazu können § 9 der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats der adidas AG entnommen werden. Auch sind einige Zustimmungsvorbehalte in Beschlüssen der Hauptversammlung vorgesehen.

Die Bestellung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands sowie die Festlegung der Ressortzuständigkeit gehören ebenfalls zu den Aufgaben des Aufsichtsrats. Entsprechende Vorschläge werden vom Präsidialausschuss vorbereitet. Bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern achtet der Aufsichtsrat auf eine für das Unternehmen bestmögliche, vielfältige und sich gegenseitig ergänzende Zusammensetzung des Vorstandsgremiums und sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Die Nachfolgeplanung des Aufsichtsrats für den Vorstand verfolgt einen strukturellen Ansatz in Bezug auf die einzelnen Vorstandspositionen. Sie basiert auf verschiedenen Planungshorizonten. Entsprechend wurden im Unternehmen Managementgruppen (Core Leadership Group [CLG], Extended Leadership Group [ELG] und High Potentials) definiert. Damit wurde ein nachhaltiger Ansatz zur Identifizierung und Evaluierung von Nachfolgekandidat*innen für ein Vorstandsmandat implementiert, der insbesondere auch das Diversitätskonzept des Unternehmens berücksichtigt. Die Nachfolgeplanung wird vom Aufsichtsrat regelmäßig diskutiert.

Der Aufsichtsrat legt ferner das System der Vorstandsvergütung fest, überprüft es regelmäßig und bestimmt die individuelle Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Der Aufsichtsrat erstellt gemeinsam mit dem Vorstand jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG. Weitergehende Informationen zur Vorstandsvergütung, dem geltenden Vergütungssystem, dem Vergütungsbericht und dem Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft.

► [ADIDAS-GROUP.COM/S/VERGUETUNG](https://www.adidas-group.com/s/verguetung)

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN ZUM THEMA CORPORATE GOVERNANCE

Zu den Themen in diesem Bericht sind auf unserer Website mehr Informationen nachzulesen, u.a.:

- Satzung
- Geschäftsordnung des Vorstands
- Geschäftsordnung des Aufsichtsrats
- Geschäftsordnung des Prüfungsausschusses
- Ausschüsse des Aufsichtsrats (Besetzung und Aufgaben)
- Lebensläufe von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats
- Ziele des Aufsichtsrats zu seiner Zusammensetzung (einschließlich Kompetenzprofil für das Gesamtgremium)

► [ADIDAS-GROUP.COM/S/CORPORATE-GOVERNANCE-DE](https://www.adidas-group.com/s/corporate-governance-de)

Die Geschäftsordnungen für den Aufsichtsrat und den Prüfungsausschuss regeln neben den persönlichen Anforderungen an die Mitglieder die Aufgaben und Zuständigkeiten sowie das Prozedere der Sitzungen und Beschlussfassungen. Sie sind auf unserer Website öffentlich zugänglich. Über die Tätigkeiten des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse im Berichtsjahr informiert der Bericht des Aufsichtsrats. ► **SIEHE BERICHT DES AUFSICHTSRATS**

Die Mitglieder des Aufsichtsrats nehmen die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen eigenverantwortlich wahr und werden dabei von der adidas AG unterstützt. Die Gesellschaft informiert den Aufsichtsrat regelmäßig über aktuelle Gesetzesänderungen sowie externe Weiterbildungsmöglichkeiten und stellt einschlägige Fachliteratur zur Verfügung. In diesem Zusammenhang hat sich der Aufsichtsrat auch mit den neuesten Entwicklungen der Corporate Governance, insbesondere auch mit den neuen Anforderungen des Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetzes, intensiv befasst.

Ferner überprüfen der Aufsichtsrat sowie der Prüfungs-, Präsidial- und Nominierungsausschuss regelmäßig die Effizienz ihrer jeweiligen Tätigkeit. Nachdem im Jahr 2018 eine externe Überprüfung durchgeführt wurde, haben der Aufsichtsrat und die vorgenannten Ausschüsse bereits im Berichtsjahr 2020 eine interne Selbstbeurteilung durchgeführt, worin sie die Arbeit im Gesamtgremium sowie in den Ausschüssen jeweils als effizient beurteilt und punktuelle Maßnahmen zur Verbesserung der Organisation der Aufsichtsratsarbeit beschlossen haben. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben sich im Dezember 2021 über den Stand der Umsetzung der Verbesserungsmaßnahmen zur Effizienzsteigerung der Aufsichtsratsarbeit beraten, die als erfolgreich implementiert befunden wurden. Der Aufsichtsrat wird 2022 erneut eine Beurteilung der Effizienz vornehmen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist im Vergütungsbericht zusammengefasst. ► **SIEHE VERGÜTUNGSBERICHT**

FESTLEGUNGEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHBERECHTIGTEN TEILHABE VON FRAUEN UND MÄNNERN AN FÜHRUNGSPPOSITIONEN

Der Vorstand achtet bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen auf Vielfalt (Diversity) und strebt dabei insbesondere eine angemessene Beteiligung von Frauen an. Auch der Aufsichtsrat ist der Überzeugung, dass die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen des Unternehmens erforderlich ist, um sicherzustellen, dass künftig mehr geeignete Kandidatinnen für Vorstandsposten zur Verfügung stehen. Die Initiativen des Unternehmens zum Thema Vielfalt und Inklusion sowie im Bereich der Förderung von Frauen in Führungspositionen sind daher aus Sicht von Vorstand und Aufsichtsrat von herausragender Bedeutung. ► **SIEHE UNSER TEAM**

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Der Aufsichtsrat hat für die Repräsentation von Frauen im August 2017 im Vorstand eine Zielgröße von 1/7 bzw. 14,29 % festgelegt und für die Erreichung dieser Zielgröße eine Frist bis zum 30. Juni 2022 gesetzt. Die Zielgröße wird mit dem Eintritt von Amanda Rajkumar in den Vorstand bereits erfüllt. Zugleich werden damit vollumfänglich die Vorgaben des durch das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) eingeführten § 76 Abs. 3a AktG erfüllt, wonach mindestens eine Frau und mindestens ein Mann als Vorstandsmitglied bestellt werden müssen.

Ferner hat der Vorstand Zielgrößen für den Frauenanteil in den ersten beiden Führungsebenen der adidas AG sowie Fristen für die Erreichung dieser Zielgrößen festgelegt. Für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands gilt eine Zielgröße in Höhe von 24,2 % und für die zweite Führungsebene in Höhe von 30 %. Beide Zielgrößen wurden bis zur festgelegten Umsetzungsfrist jeweils bis zum 31. Dezember 2021 erreicht:

Auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands wurde bei Ablauf der Umsetzungsfrist zum 31. Dezember 2021 ein Frauenanteil von 38 % erreicht. Damit wurde die festgelegte Zielgröße trotz der besonderen Umstände und Herausforderungen durch die Coronavirus-Pandemie im Berichtsjahr deutlich überschritten.

Auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands wurde zum 31. Dezember 2021 mit einem Frauenanteil in Höhe von 31 % die gesetzte Zielgröße ebenfalls überschritten. Zum Bilanzstichtag belief sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen ferner weltweit auf 37 %. Damit wurde das Ziel von 35,5 % wiederholt deutlich übererfüllt.

Für den Anteil von Frauen in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands hat der Vorstand erneut Zielgrößen und Fristen für die Erreichung festgelegt. Diese lauten nunmehr wie folgt:

Die Zielgröße für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands beträgt 39 %, die für die zweite Führungsebene 31 %. Die Umsetzungsfrist für beide Ziele endet am 31. Dezember 2023.

Dem Aufsichtsrat müssen gemäß § 96 Abs. 2 Satz 1 AktG mindestens 30 % Frauen und mindestens 30 % Männer angehören. Da der Gesamterfüllung der vorgenannten Quote nicht nach § 96 Abs. 2 Satz 3 AktG widersprochen wurde, ist der Mindestanteil vom Aufsichtsrat insgesamt zu erfüllen, wobei auf volle Personenzahlen mathematisch auf- bzw. abzurunden ist (§ 96 Abs. 2 Satz 2 und 4 AktG). Somit muss der Aufsichtsrat der adidas AG mindestens aus fünf Frauen und fünf Männern bestehen. Dieses Mindestanteilsgebot ist erfüllt. Zum 31. Dezember 2021 wurden insgesamt sechs von 16 Aufsichtsratsmandaten der Gesellschaft von Frauen wahrgenommen.

Im Rahmen der 2021 vorgestellten Mitarbeiterstrategie wird das Unternehmen weiterhin seine Anstrengungen für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion intensivieren, um auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Insbesondere soll ein langfristiger Ansatz für die Gleichstellung in Führungspositionen verfolgt werden – sowohl durch Einstellungen als auch durch entsprechende Nachfolgeplanung. ► **SIEHE UNSER TEAM**

VERMEIDUNG VON INTERESSENKONFLIKTEN

Die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats sind dazu verpflichtet, etwaige Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsrat unverzüglich offenzulegen. Wesentliche Geschäfte zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Vorstands oder ihnen nahestehenden Personen bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats. Verträge zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Aufsichtsrats bedürfen ebenfalls der Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat berichtet der Hauptversammlung über etwaige Interessenkonflikte und deren Behandlung. Im Berichtsjahr sind bei den Vorstandsmitgliedern und bei den Aufsichtsratsmitgliedern keine Interessenkonflikte aufgetreten. Der Aufsichtsrat hat im Zusammenhang

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

mit der Wahl von Jackie Joyner-Kersey zum Aufsichtsratsmitglied durch die ordentliche Hauptversammlung am 12. Mai 2021 der Fortsetzung einer adidas Ambassador-Vereinbarung (Markenbotschaftervereinbarung) mit Jackie Joyner-Kersey bis zum 30. Juni 2023 zugestimmt. Nach Auffassung des Aufsichtsrats liegt kein Interessenkonflikt vor. Die Ambassador-Vereinbarung stellt insbesondere weder für adidas noch für Jackie Joyner-Kersey eine wesentliche geschäftliche Beziehung dar. Die Beschlussfassung erfolgte einstimmig und ohne Teilnahme von Jackie Joyner-Kersey. ► **SIEHE BERICHT DES AUFSICHTSRATS**

AKTIENGESCHÄFTE VON VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Eine Darstellung der im Jahr 2021 der adidas AG gemeldeten Eigengeschäfte von Vorstand und Aufsichtsrat nach Artikel 19 Verordnung (EU) Nr. 596/2014 (Marktmissbrauchsverordnung) ist auf unserer Website veröffentlicht. ► **ADIDAS-GROUP.COM/S/EIGENGESCHAEFTE-FUEHRUNGSKRAEFTE**

RELEVANTE UNTERNEHMENSFÜHRUNGSPRAKTIKEN

Unser unternehmerisches Handeln ist ausgerichtet auf die Rechtsordnungen der verschiedenen Länder und Märkte, in denen wir tätig sind. Dabei ist uns unsere große soziale und ökologische Verantwortung bewusst.

Als zentraler Teil der neuen adidas Strategie ‚Own the Game‘ werden wir in den kommenden Jahren unser Nachhaltigkeitsengagement deutlich ausbauen. Neben der weiteren Digitalisierung des Unternehmens arbeiten wir z. B. intensiv mit unseren Partnern in der globalen Lieferkette zusammen, um den Energieverbrauch zu reduzieren und vermehrt grüne Energiequellen zu nutzen. Bis 2025 sollen neun von zehn adidas Artikel aus nachhaltigeren Materialien bestehen und die Treibhausgasbilanz pro Produkt um 15 % reduziert werden. An eigenen Standorten will adidas bis 2025 klimaneutral (CO₂e) operieren und bis 2050 vollständig klimaneutral sein.

Weitere Informationen über Unternehmenspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden, wie z. B. unser Verhaltenskodex („Fair Play“), die Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards in unserer Beschaffungskette, der umweltschonende Umgang mit Ressourcen in unseren Herstellungsprozessen und unser gesellschaftliches Engagement, sind diesem Geschäftsbericht sowie unserer Website zu entnehmen. ► **SIEHE UNSER TEAM** ► **SIEHE NACHHALTIGKEIT** ► **ADIDAS-GROUP.COM/S/NACHHALTIGKEIT**

COMPLIANCE UND RISIKOMANAGEMENT

Die Einhaltung der Gesetze, internen und externen Vorschriften sowie der verantwortungsbewusste Umgang mit Risiken ist Teil der Corporate Governance bei adidas. Unser Compliance Management System ist mit dem Risiko- und Chancenmanagementsystem des Unternehmens verknüpft. Das Compliance Management System im Rahmen des globalen ‚Fair Play‘-Konzepts schafft die organisatorischen Voraussetzungen dafür, dass unsere internen Regelungen und Richtlinien unternehmensweit bekannt und unsere Geschäftspraktiken rechtskonform sind. Es verdeutlicht unser starkes Engagement für ein ethisches und faires Verhalten in unserer eigenen Organisation und setzt auch den Rahmen dafür, wie wir mit unserem Umfeld umgehen. Die Grundzüge unseres Compliance Management Systems sind im Risiko- und Chancenbericht offengelegt. Das Risiko- und Chancenmanagementsystem stellt ein risikobewusstes, chancenorientiertes und informiertes Handeln in einem dynamischen Geschäftsumfeld sicher, um so Wettbewerbsfähigkeit und nachhaltigen Erfolg von adidas zu gewährleisten. ► **SIEHE RISIKO- UND CHANCENBERICHT**

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

TRANSPARENZ UND WAHRUNG DER AKTIONÄRSINTERESSEN

Unser Ziel ist es, institutionelle Investoren, Privataktionär*innen, Finanzanalysten, Geschäftspartner, Mitarbeiter*innen sowie die interessierte Öffentlichkeit durch regelmäßige, transparente und aktuelle Kommunikation gleichzeitig und gleichberechtigt über die Lage des Unternehmens zu informieren. Alle wesentlichen Informationen, wie z. B. Ad-hoc-, Presse- und Stimmrechtsmitteilungen, sowie Präsentationen von Roadshows und Konferenzen, sämtliche Finanzberichte und den Finanzkalender veröffentlichen wir auf unserer Website. Im Rahmen unserer Investor-Relations-Arbeit stehen wir in enger und ständiger Verbindung mit aktuellen und potenziellen Aktionär*innen. ► [SIEHE UNSERE AKTIE](#)

► [ADIDAS-GROUP.COM/S/INVESTOREN](https://www.adidas-group.com/s/investoren)

Darüber hinaus stehen auf unserer Website sämtliche Unterlagen und Informationen zu unserer Hauptversammlung zur Verfügung, die aufgrund der Unsicherheiten im Hinblick auf den Verlauf der Coronavirus-Pandemie, des anhaltenden Verbots von Großveranstaltungen und zum Schutze der Gesundheit unserer Aktionär*innen, Mitarbeiter*innen sowie der sonstigen Beteiligten am 12. Mai 2021 virtuell abgehalten wurde. Wir waren bestrebt, den Aktionär*innen während unserer virtuellen Hauptversammlung im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der pandemiebedingten Grenzen möglichst weitgehende Mitwirkungs- und Teilnahmemöglichkeiten zu eröffnen. Wie gewohnt konnten die Aktionär*innen der adidas AG in unserem Aktionärsportal und die interessierte Öffentlichkeit auf unserer Internetseite die Hauptversammlung vollständig live verfolgen. Der Vorstand und der Aufsichtsrat beantworteten im Vorfeld der Hauptversammlung übermittelte Fragen umfassend. Die Inhalte der Rede des Vorstandsvorsitzenden wurden bereits vor der Hauptversammlung veröffentlicht. Schließlich bestand in diesem Jahr erstmals die Möglichkeit, Videobotschaften zu übermitteln, die im Aktionärsportal für alle Aktionär*innen verfügbar gemacht wurden. Diese Maßnahmen sollten das berechtigte Interesse an einer möglichst umfassenden Aktionärsbeteiligung auf der einen Seite und die Verantwortung von adidas für den Schutz der Gesundheit aller an der Hauptversammlung beteiligten Personen auf der anderen Seite in Einklang bringen. ► [ADIDAS-GROUP.COM/HV](https://www.adidas-group.com/hv)

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN ZU DEN PRINZIPIEN UNSERER UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Zu den Themen in diesem Bericht sind auf unserer Website mehr Informationen nachzulesen, u. a.:

- Verhaltenskodex
- Nachhaltigkeit
- gesellschaftliches Engagement
- Risiko- und Chancenmanagement und Compliance
- Informationen und Unterlagen zur Hauptversammlung
- Eigengeschäfte von Führungskräften
- Vergütung
- Rechnungslegung und Abschlussprüfung

► [ADIDAS-GROUP.COM/S/CORPORATE-GOVERNANCE-DE](https://www.adidas-group.com/s/corporate-governance-de)

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

AKTIENBASIERTE PROGRAMME FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Als Teil der Vergütung der Führungskräfte von adidas kommt ein langfristiges Anreizprogramm (Long-Term-Incentive-Plan) zur Anwendung, auf dessen Grundlage die Planteilnehmer virtuelle Aktien (Restricted Stock Units) erhalten. Die Mitglieder des Vorstands haben vertraglich Anspruch auf Teilnahme an einem für die Vorstandsmitglieder aufgelegten Long-Term-Incentive-Plan (LTIP). Die erworbenen adidas Aktien unterliegen einer mehrjährigen Halteperiode ► **SIEHE ERLÄUTERUNG 28** ► **SIEHE UNSER TEAM** ► **SIEHE VERGÜTUNGSBERICHT**

Die Mitarbeiter*innen der adidas AG und ihrer verbundenen Unternehmen haben die Möglichkeit, an einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm teilzunehmen und Aktien der adidas AG mit Rabatt zu erwerben sowie anteilig unentgeltlich zusätzliche Aktien zu erhalten. ► **SIEHE ERLÄUTERUNG 26**

RECHNUNGSLEGUNG UND ABSCHLUSSPRÜFUNG

Die adidas AG erstellt den Jahresabschluss nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuches (HGB) und des AktG. Der Konzernabschluss wird nach den Grundsätzen der International Financial Reporting Standards (IFRS), wie sie in der EU anzuwenden sind, aufgestellt.

Als Abschlussprüfer für den Jahresabschluss und den Konzernabschluss 2021 wurde die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, von der Hauptversammlung gewählt. Der Aufsichtsrat hatte sich zuvor von der Unabhängigkeit des Prüfers überzeugt. ► **SIEHE BESTÄTIGUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN ABSCHLUSSPRÜFERS**

1

AN UNSERE AKTIONÄRINNEN
UND AKTIONÄRE

2

KONZERNLAGEBERICHT -
UNSER UNTERNEHMEN

3

KONZERNLAGEBERICHT -
UNSER FINANZJAHR

4

KONZERNABSCHLUSS

5

ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

VERGÜTUNGSBERICHT

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 2021.

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Das aktuell für den Vorstand geltende Vergütungssystem haben die Aktionär*innen in der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt und gilt für alle ab dem 1. Januar 2021 abgeschlossenen Vorstandsdienstverträge. Es findet ferner grundsätzlich Anwendung auf alle bereits zuvor abgeschlossenen Dienstverträge der Vorstandsmitglieder. Das System zur Vergütung des Vorstands ist klar, leicht verständlich und verwendet transparente Leistungskriterien. Es erfüllt sämtliche Anforderungen des Aktiengesetzes und steht im Einklang mit den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Das aktuell geltende Vergütungssystem wird dauerhaft auf der Internetseite der Gesellschaft zugänglich gemacht. ► [ADIDAS-GROUP.COM/S/VERGUETUNG](https://www.adidas-group.com/s/verguetung)

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 2021 für die variable erfolgsabhängige Vergütung auf Basis des aktuell geltenden Vergütungssystems festgesetzten Ziele ausführlich und transparent berichtet. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands wird entsprechend des marktüblichen Vorgehens in Anlehnung an die Vergütungstabellen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 übersichtlich dargestellt.

Zu den Details der Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 und der Auszahlung der Vergütung

► [SIEHE ABSCHNITT ‚VORSTANDSVERGÜTUNG 2021‘](#)

Zu den Zielen der erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile des Geschäftsjahres 2022

► [SIEHE ABSCHNITT ‚AUSBLICK 2022‘](#)

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

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 ab dem Geschäftsjahr 2021 geltenden Strategie ‚Own the Game‘ wird durch die Auswahl von geeigneten, unmittelbar aus der Strategie abgeleiteten Erfolgszielen in der variablen erfolgsabhängigen Vergütung gefördert. Vor diesem Hintergrund steht die variable erfolgsabhängige Vergütung in direktem Zusammenhang mit den extern kommunizierten operativen, finanziellen und strategischen kurz- bzw. langfristigen Zielen. Dadurch ist das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands unmittelbar darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine erfolgreiche, nachhaltige und langfristige Unternehmensführung und -entwicklung zu schaffen, und steht im Einklang mit den Interessen der Aktionär*innen, Mitarbeiter*innen, Konsument*innen und weiteren Stakeholdern. Um eine kontinuierliche und nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts zu erreichen, hängt die langfristige variable Vergütung auch von der Entwicklung des Aktienkurses (Kapitalmarktperformance der adidas AG) ab. Damit wird eine gezielte Angleichung der Interessen der Aktionär*innen und des Vorstands erreicht.

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

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

- Förderung der Umsetzung der langfristigen Strategie einschließlich der Nachhaltigkeitsziele
- Starke ‚Pay-for-Performance‘-Ausrichtung und langfristige Orientierung
- Starke Ausrichtung an den Interessen der Aktionär*innen und weiterer Stakeholder
- Intuitives, klar verständliches Vergütungssystem und transparenter Ausweis der Leistungskriterien
- Hohe Durchgängigkeit zum Vergütungssystem der Führungskräfte
- Konformität mit den anwendbaren regulatorischen Anforderungen (Aktiengesetz und Deutscher Corporate Governance Kodex)
- Weiterentwicklung der marktüblichen Bestandteile eines Vergütungssystems für den Vorstand (z.B. Malus- und Clawback sowie Share Ownership Guidelines)

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

VERFAHREN ZUR FESTLEGUNG, ÜBERPRÜFUNG UND UMSETZUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

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

Horizontalvergleich (externer Vergleich)

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung beachtet der Aufsichtsrat die Üblichkeit der Vergütung insbesondere unter Heranziehung des Vergütungsniveaus der Unternehmen des Deutschen Aktienindex (DAX) und vergleichbarer Unternehmen aus Deutschland. Des Weiteren wird die Vorstandsvergütung von adidas mit der Vergütung ausgewählter nationaler und internationaler Unternehmen der Sportartikel- und Textilbranche zum Vergleich gebracht. Bei der Auswahl der Unternehmen berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Vergleichbarkeit der Marktstellung und Unternehmensgröße. Die Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung im Horizontalvergleich erfolgt regelmäßig durch den Aufsichtsrat, um in Anbetracht der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft die Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung zu gewährleisten. Bei der zuletzt im Berichtsjahr 2020 durchgeführten Angemessenheitsprüfung wurden neben den Unternehmen des Deutschen Aktienindex (DAX) insbesondere folgende nationale und internationale Unternehmen zum Vergleich herangezogen: Nike, Under Armour, VF, Puma, Lululemon, Skechers, Anta, 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.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

VERGÜTUNGSBESTANDTEILE: ÜBERBLICK UND STRUKTUR

Das Vergütungssystem für den Vorstand enthält mit Wirkung ab dem 1. Januar 2021 die in der folgenden Übersicht genannten Bestandteile.

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS

		Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung	Begrenzung (Cap)		
Feste Komponenten		Grundvergütung	Auszahlung in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen	100 %	Maximale Gesamtjahresvergütung	
		Nebenleistungen	Regelmäßig und anlassbezogen gewährte Sachbezüge	bis zu 3 % der Zieldirektvergütung ¹		
		Versorgungsleistung	Versorgungsentgelt	maximal 50 % der Grundvergütung		
Bar		Performance-Bonus	Zwei gemeinsame Kriterien: finanziell	Zwei individuelle Kriterien: finanziell und nichtfinanziell		Gesamtzielerreichung begrenzt auf 150 % Bei Gesamtzielerreichung von ≤ 50 % erfolgt keine Auszahlung
			Gewichtung insgesamt 60 % (jeweils 30 %)	Gewichtung insgesamt 40 % (jeweils 20 %)		
		Einjährige Performance-Periode Zwei gemeinsame Kriterien stehen in direktem Zusammenhang mit der extern kommunizierten Jahresprognose. Zwei individuelle Kriterien ermöglichen eine Differenzierung in Abhängigkeit der konkreten operativen und strategischen Herausforderungen.				
Variable Komponenten		LTIP 2021/2025	Finanzielles Kriterium: Steigerung des Gewinns	ESG-Kriterium: Anteil nachhaltiger Artikel	Gesamtzielerreichung begrenzt auf 150 % Bei Gesamtzielerreichung von ≤ 50 % erfolgt keine Auszahlung	
			Gewichtung: 80 %	Gewichtung: 20 %		
	Aktien	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.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

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

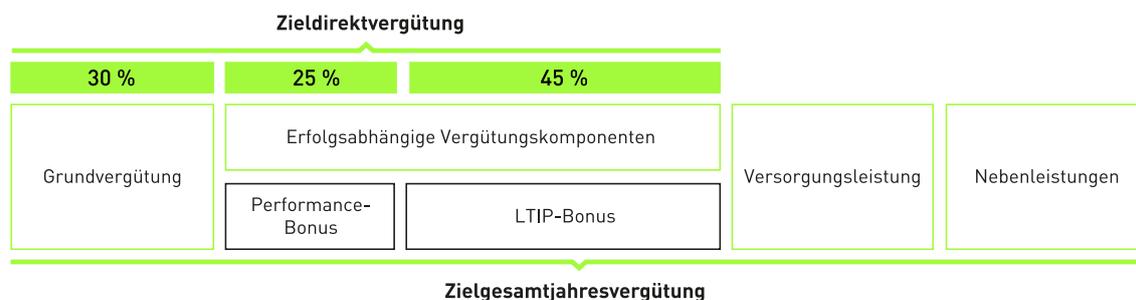
- 30 % auf die Grundvergütung,
- 25 % auf den Performance-Bonus und
- 45 % auf den LTIP-Bonus.

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, Nebenleistungen¹¹ 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



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

11 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.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

der Laufzeit des Dienstvertrags unverändert. Die Grundvergütung macht 30 % der Zieldirektvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds aus.

Nebenleistungen

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

Versorgungsleistung

Die Versorgungsleistung dient der Bereitstellung von Beiträgen zum Aufbau einer adäquaten privaten Altersversorgung. Dabei wird auf die Gewährung einer betrieblichen Altersversorgung für Neueintritte in den Vorstand ab dem 1. Januar 2021 verzichtet. Neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten stattdessen ein sogenanntes Versorgungsentgelt als pauschalen, zweckgebundenen Betrag in angemessener Höhe, der den Vorstandsmitgliedern jährlich direkt ausgezahlt wird. Das Versorgungsentgelt beträgt maximal 50 % der jeweiligen individuellen Grundvergütung.

Die dem Vorstand derzeit angehörenden Mitglieder haben beitragsorientierte Pensionszusagen. Im Rahmen der Pensionszusagen wird dem virtuellen Versorgungskonto des jeweiligen Vorstandsmitglieds jährlich ein Betrag in Höhe eines vom Aufsichtsrat festgelegten Prozentsatzes, bezogen auf die individuelle jährliche Grundvergütung, gutgeschrieben. Der Prozentsatz wird vom Aufsichtsrat regelmäßig auf seine Angemessenheit geprüft. Der zuletzt vom Aufsichtsrat festgelegte Prozentsatz beträgt 50 %. Das zu Beginn des jeweiligen Kalenderjahres auf dem virtuellen Versorgungskonto vorhandene Versorgungsguthaben wird mit 3 % p. a. fest verzinst, längstens bis zur erstmaligen Fälligkeit einer Versorgungsleistung. Die Ansprüche auf die Versorgungsleistungen sind sofort unverfallbar. Die Ansprüche auf Versorgungsleistungen umfassen die Altersversorgung ab Vollendung des 65. Lebensjahres bzw. auf Antrag eine vorgezogene Altersversorgung ab Vollendung des 62. Lebensjahres bzw. Invaliden- und Hinterbliebenenversorgung.

VARIABLE ERFOLGSABHÄNGIGE KOMPONENTEN

Die variable erfolgsabhängige Vergütung soll für den Vorstand die richtigen Anreize setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie, der Aktionär*innen und weiterer Stakeholder zu handeln und damit eine erfolgreiche, nachhaltige und langfristige Unternehmensführung und -entwicklung zu gewährleisten. Die variable erfolgsabhängige Vergütung bemisst sich insbesondere anhand der wirtschaftlichen Entwicklung von adidas und berücksichtigt die Leistungen der Vorstandsmitglieder. Dabei verfolgt der Aufsichtsrat einen konsequenten ‚Pay-for-Performance‘-Ansatz. Bei der Auswahl der Leistungskriterien achtet der Aufsichtsrat darauf, dass diese transparent und klar messbar sind und unmittelbar die Umsetzung der Strategie, auch unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten, fördern. Vor diesem Hintergrund steht die variable erfolgsabhängige Vergütung in direktem Zusammenhang mit den extern kommunizierten operativen, finanziellen und strategischen kurz- bzw. langfristigen Zielen. Damit wird die Vergütung des Vorstands direkt mit den Interessen der Aktionär*innen, Mitarbeiter*innen, Konsument*innen und weiteren Stakeholdern in Einklang gebracht.

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

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Performance-Bonus

Der Performance-Bonus vergütet als jährliche variable erfolgsabhängige Komponente die Leistungen des Vorstands im abgelaufenen Geschäftsjahr im Einklang mit der kurzfristigen Unternehmensentwicklung. Er incentiviert den operativen Erfolg mit profitablen Wachstum innerhalb der gesetzten strategischen Rahmenparameter. Zu Beginn des Geschäftsjahres bestimmt der Aufsichtsrat die jeweils gewichteten Performance-Kriterien. Der Zielbetrag des Performance-Bonus entspricht bei einer 100%igen Zielerreichung 25 % der Zieldirektvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Kriterien, Gewichtung sowie Cap

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

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

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

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

Beispiele der hieraus abgeleiteten möglichen individuellen Kriterien sind:

- | | |
|---|-------------------------------|
| – Umsatzsteigerung in Geschäftsbereichen/Vertriebskanälen | – Geschäftsentwicklung |
| – Produktentwicklung und Innovation | – Gewinnung von Marktanteilen |
| – Erfolg strategischer Projekte | – Gewinnung von Mitgliedern |
| – Markenbeliebtheit (Brand Heat) | – Kostenmanagement |
| – Effizienzsteigerung | – Cashflow-Generierung |
| – Kundenzufriedenheit | – Mitarbeiterzufriedenheit |
| – Diversität, Gleichstellung und Inklusion | – Digitalisierung |
| – Nachhaltigkeit | – Nachfolgeplanung |

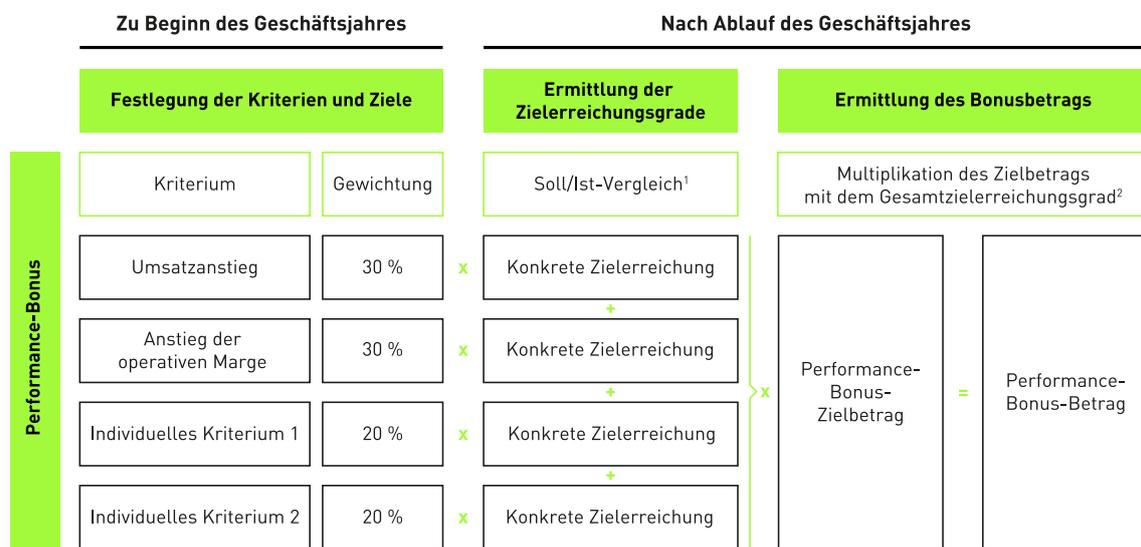
Der Gesamtzielerreichungsgrad (Summe aller Zielerreichungsgrade) im Rahmen des Performance-Bonus ist auf maximal 150 % des individuellen Performance-Bonus-Zielbetrags begrenzt. Alle Kriterien sind so gestaltet, dass die jeweilige Zielerreichung auch jeweils null betragen kann. Bei einem Gesamtzielerreichungsgrad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

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

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.

ERMITTLUNG DER ZIELERREICHUNG SOWIE DES BONUSBETRAGS IM RAHMEN DES PERFORMANCE-BONUS



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

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

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

Der LTIP 2021/2025 verfolgt das Ziel, die langfristige erfolgsabhängige variable Vergütung des Vorstands an der Wertentwicklung des Unternehmens und damit an den Interessen der Aktionär*innen auszurichten. Vor diesem Hintergrund ist der LTIP 2021/2025 aktienbasiert. Er setzt sich aus fünf jährlichen Tranchen (2021 bis 2025) zusammen, die jeweils eine Laufzeit von fünf Jahren haben. Jede der fünf jährlichen LTIP-Tranchen setzt sich aus einem Performance-Jahr und einer nachfolgenden vierjährigen Halteperiode zusammen.

LTIP 2021/2025: JÄHRLICHE LTIP-TRANCHEN

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

Performance-Jahr **Halteperiode**

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

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

Kriterien, Gewichtung sowie Cap

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

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

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

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen im Vergleich zum Vorjahr

Die Finanzziele der Strategie bis zum Jahr 2025 werden auf der Basis der Ergebnisse für das Geschäftsjahr 2021 ausgerichtet. Dabei wird angestrebt, den Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen bis 2025 um durchschnittlich 16 % bis 18 % pro Jahr zu steigern. Für den LTIP 2021/2025 bedeutet dies konkret, dass für das Performance-Jahr 2021 basierend auf der extern kommunizierten Jahresprognose ein Zielwert für die Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen im Vergleich zum Vorjahr von 831 Mio. € (100%ige Zielerreichung) festgelegt wurde. Auf Basis des tatsächlichen Ergebnisses für das Geschäftsjahr 2021 wurde zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 durch den Aufsichtsrat, entsprechend dem angestrebten Wachstumsziel zur Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen um durchschnittlich 16 % bis 18 % pro Jahr bis 2025, für jedes der Performance-Jahre des Vierjahreszeitraums 2022 bis 2025 ein Zielwertkorridor für die Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen festgelegt. Bei der Festlegung des Zielwertkorridors wurde eine Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen von durchschnittlich 17 % pro Jahr (Mittelpunkt des Wachstumsziels von durchschnittlich 16 % bis 18 % pro Jahr bis 2025) zugrundegelegt. Dies entspricht einem Gesamtbetrag von 1,3 Mrd. € über den Vierjahreszeitraum und damit 325 Mio. € pro Jahr. Ferner wurde eine Spreizung von ±100 Mio. € um den Mittelpunkt gesetzt, um den Gegebenheiten des jeweiligen Geschäftsjahres Rechnung tragen zu können. Entsprechend ergibt sich ein Zielwertkorridor von +225 Mio. € bis +425 Mio. € pro Jahr für den Vierjahreszeitraum 2022 bis 2025.

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

LTIP 2021/2025: FINANZIELLES KRITERIUM

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

Zu Beginn jedes Geschäftsjahres setzt der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Gegebenheiten des jeweiligen Geschäftsjahres im Rahmen der vorab festgelegten Zielwertkorridore einen Zielwert für eine 100%ige Zielerreichung fest. So soll sichergestellt werden, dass der Vorstand entsprechend incentiviert wird, das ambitionierte finanzielle Ziel der Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen bis 2025 zu erreichen. ► **SIEHE ABSCHNITT ‚AUSBLICK 2022‘**

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

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Zur Veranschaulichung: Liegt die Steigerung des Gewinns beispielsweise im Performance-Jahr 2022 um 90 Mio. € unter dem festgelegten Zielwert für eine 100%ige Zielerreichung, werden die bestehenden Unter- und Obergrenzen der Zielkorridore für die verbleibenden drei Performance-Jahre jeweils um 15 Mio. € (50 % der Unterschreitung um 90 Mio. € anteilig verteilt über drei Jahre) erhöht. Liegt die Steigerung des Gewinns beispielsweise im Performance-Jahr 2023 um 40 Mio. € über dem festgelegten Zielwert für eine 100%ige Zielerreichung, werden die bestehenden Unter- und Obergrenzen der Zielkorridore für die verbleibenden zwei Performance-Jahre jeweils um 10 Mio. € (50 % der Überschreitung um 40 Mio. € anteilig verteilt über zwei Jahre) verringert.

Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot

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

Bei Ermittlung der Zielerreichung des Anteils nachhaltiger Artikel am Angebot werden ausschließlich solche Artikel berücksichtigt, bei denen die Materialzusammensetzung verifiziert werden konnte. Die Kennzahl ist Bestandteil der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung, die einer Prüfung nach ISAE 3000 durch einen externen Wirtschaftsprüfer unterliegt. Für das Geschäftsjahr 2021 wurde diese Prüfung mit begrenzter Sicherheit („Limited Assurance“) beauftragt und durchgeführt.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat einen Zielwert für die Steigerung des Anteils von nachhaltigen Artikeln am Angebot von 8 Prozentpunkten (100%ige Zielerreichung) festgelegt. Die Zielwerte für jedes der Performance-Jahre des Vierjahreszeitraums 2022 bis 2025 wurden durch den Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 festgelegt. Dabei wird ab dem Geschäftsjahr 2022 ein absoluter Prozentsatz als Zielwert für eine 100%ige Zielerreichung festgelegt. Ferner wurde die zugrundeliegende Definition für nachhaltige Artikel für die Performance-Jahre 2022 bis 2025 entsprechend den neuesten Entwicklungen in unserer Branche, Wettbewerbsbenchmarks und Expertenmeinungen angepasst. Dabei wurden die Prozentsätze des erforderlichen Anteils umweltfreundlicher Materialien am Artikelgewicht deutlich erhöht, was unserem Anspruch entspricht, unser Nachhaltigkeitsengagement in den kommenden Jahren deutlich auszubauen. In diesem Zusammenhang haben wir uns ebenfalls dafür entschieden, bei Schuhen den Prozentsatz des erforderlichen Anteils umweltfreundlicher Materialien am gesamten Schuhgewicht auszurichten.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

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

LTIP 2021/2025: ESG-KRITERIUM

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

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

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

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

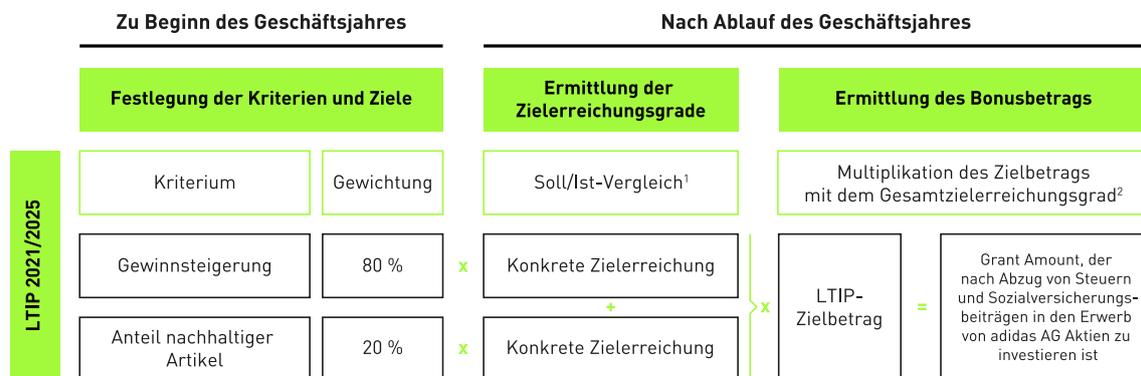
Ermittlung der Zielerreichung und des Bonusbetrags

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

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

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

ERMITTLUNG DER ZIELERREICHUNG SOWIE DES BONUSBETRAGS IM RAHMEN DES LTIP-BONUS



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

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 aktiengesetzlichen 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.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Beendigung der Vorstandstätigkeit

Endet der Dienstvertrag aufgrund der Vollendung des 65. Lebensjahres des Vorstandsmitglieds oder wegen Nichtverlängerung des Dienstvertrags, erhält das Vorstandsmitglied, vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung im Einzelfall, eine zeitanteilig berechnete Jahresgrundvergütung, einen etwaigen zeitanteilig berechneten Performance-Bonus und einen etwaigen zeitanteilig berechneten LTIP-Bonus.

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

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

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

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Grundsätzlich unterliegen die Vorstandsmitglieder ferner einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot von zwei Jahren. Während dessen Dauer erhält das Vorstandsmitglied vorbehaltlich von Anrechnungen (z. B. von Einkünften aus einer anderweitigen Tätigkeit) eine monatliche Entschädigung in Höhe von in der Regel 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung. Unter Berücksichtigung der in den Dienstverträgen definierten Fristen kann das Unternehmen auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot des ausgeschiedenen Vorstandsmitglieds verzichten. Bezieht das ausgeschiedene Vorstandsmitglied (aufgrund einer bestehenden Altzusage) Pensionszahlungen von der Gesellschaft, wird die Entschädigung auf ggf. von der Gesellschaft für die Dauer des Wettbewerbsverbots geschuldete Versorgungsleistungen angerechnet. Die dem ausscheidenden Vorstandsmitglied etwaig monatlich zu zahlende Wettbewerbsverbotsentschädigung ist auf eine ggf. von adidas zu leistende Abfindung anzurechnen.

NEBENTÄTIGKEITEN VON VORSTANDSMITGLIEDERN

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

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

VORSTANDSVERGÜTUNG 2021

ZIELGESAMTJAHRESVERGÜTUNG

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

ZIELGESAMTJAHRESVERGÜTUNG 2021 IN €

	Kasper Rorsted Vorstandsvorsitzender				Roland Auschel Global Sales			
	2021				2021			
	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	3.394.794	41 %	3.394.794	3.394.794	1.490.818	41 %	1.490.818	1.490.818
Grundvergütung	2.083.333	25 %	2.083.333	2.083.333	920.000	25 %	920.000	920.000
Nebenleistungen ¹	208.333	3 %	208.333	208.333	92.000	3 %	92.000	92.000
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ²	1.103.127	13 %	1.103.127	1.103.127	478.818	13 %	478.818	478.818
Variable erfolgsabhängige Komponenten	4.861.111	59 %	0	7.291.667	2.146.667	59 %	0	3.220.001
Performance-Bonus 2021	1.736.111	21 %	0	2.604.167	766.667	21 %	0	1.150.001
LTIP 2021/2025 (Tranche 2021)	3.125.000	38 %	0	4.687.500	1.380.000	38 %	0	2.070.000
Zielgesamtvergütung³	8.255.905	100 %	3.394.794	10.686.460	3.637.485	100 %	1.490.818	4.710.819

ZIELGESAMTJAHRESVERGÜTUNG 2021 IN €

	Brian Grevy Global Brands				Harm Ohlmeyer Finanzvorstand			
	2021				2021			
	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	1.361.079	42 %	1.361.079	1.361.079	1.531.271	42 %	1.531.271	1.531.271
Grundvergütung	800.000	25 %	800.000	800.000	900.000	25 %	900.000	900.000
Nebenleistungen ¹	80.000	2 %	80.000	80.000	90.000	2 %	90.000	90.000
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ²	481.079	15 %	481.079	481.079	541.271	15 %	541.271	541.271
Variable erfolgsabhängige Komponenten	1.866.667	58 %	0	2.800.001	2.100.000	58 %	0	3.150.000
Performance-Bonus 2021	666.667	21 %	0	1.000.001	750.000	21 %	0	1.125.000
LTIP 2021/2025 (Tranche 2021)	1.200.000	37 %	0	1.800.000	1.350.000	37 %	0	2.025.000
Zielgesamtvergütung³	3.227.746	100 %	1.361.079	4.161.080	3.631.271	100 %	1.531.271	4.681.271

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

ZIELGESAMTJAHRESVERGÜTUNG 2021 IN €

	Amanda Rajkumar Global Human Resources, People and Culture				Martin Shankland Global Operations			
	2021							
	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.	in €	in % der Zielgesamt- vergütung	min.	max.
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	1.380.096	43 %	1.380.096	1.380.096	1.289.459	41 %	1.289.459	1.289.459
Grundvergütung	800.000	25 %	800.000	800.000	800.000	25 %	800.000	800.000
Nebenleistungen ¹	80.000	2 %	80.000	80.000	80.000	3 %	80.000	80.000
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ²	500.096	15 %	500.096	500.096	409.459	13 %	409.459	409.459
Variable erfolgsabhängige Komponenten	1.866.667	57 %	0	2.800.001	1.866.667	59 %	0	2.800.001
Performance-Bonus 2021	666.667	21 %	0	1.000.001	666.667	21 %	0	1.000.001
LTIP 2021/2025 (Tranche 2021)	1.200.000	37 %	0	1.800.000	1.200.000	38 %	0	1.800.000
Zielgesamtvergütung³	3.246.763	100 %	1.380.096	4.180.097	3.156.126	100 %	1.289.459	4.089.460

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 derzeit 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 (2021: 50 %), bezogen auf die individuelle jährliche Grundvergütung, gutgeschrieben. Der Versorgungsaufwand für die Versorgungsleistung wird anhand versicherungsmathematischer Berechnungen berechnet und variiert daher individuell für jedes Vorstandsmitglied.

³ Auf Grundlage des neuen Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands wurde die Vergütungsstruktur und somit die Zielgesamtjahresvergütung der Mitglieder des Vorstands zum 1. Januar 2021 angepasst. Ferner wurde für Kasper Rorsted vor dem Hintergrund seiner Wiederbestellung zum Mitglied des Vorstands und Vorstandsvorsitzenden zum 1. August 2021 eine neue Zieldirektvergütung festgesetzt. Zudem wurde die Zieldirektvergütung von Martin Shankland zum 1. Januar 2021 angepasst, um die Vergütungshöhen der ordentlichen Vorstandsmitglieder der adidas AG anzugleichen.

PERFORMANCE-BONUS 2021

Im Einklang mit dem geltenden Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 als Performance-Kriterien

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

festgelegt.

Die für den Performance-Bonus festgesetzten finanziellen Ziele orientierten sich an der zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 kommunizierten Unternehmensprognose und standen damit im Einklang mit der Ausrichtung der Strategie auf nachhaltiges Wachstum und Profitabilität.

Die Schwerpunkte der auf das jeweilige Vorstandsressort bezogenen individuellen Kriterien lagen im Geschäftsjahr 2021 insbesondere auf dem unternehmerischen Erfolg wesentlicher Vertriebskanäle, der Gewinnung von Marktanteilen und Mitgliedern, Diversität, Gleichstellung und Inklusion, der Cashflow-Generierung sowie der operativen Effizienz. Sie standen damit ebenfalls in unmittelbarem Bezug zur Strategie und deren finanziellen Zielen nachhaltiges Wachstum, Profitabilität und Cashflow-Generierung, die auf der strategischen Fokussierung auf Glaubwürdigkeit, Konsumentenerlebnis und Nachhaltigkeit basieren. Weiterhin standen diese Kriterien im Einklang mit den definierten Erfolgsfaktoren für die Umsetzung der Strategie: den Mitarbeiter*innen des Unternehmens, einer innovativen Denkweise in allen Unternehmensbereichen und einer auf Schnelligkeit und Flexibilität basierenden Digitalisierung in der gesamten Wertschöpfungskette.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden für die Festlegung der Zielerreichung des währungsneutralen Umsatzanstiegs bzw. des Anstiegs der operativen Marge folgende Schwellenwerte festgelegt:

PERFORMANCE-BONUS: BERECHNUNG DER ZIELERREICHUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Währungsneutraler Umsatzanstieg ¹	Zielerreichungsgrad
+23,1 %	200 %
+19,1 %	150 %
+15,1 %	100 %
+11,1 %	50 %
+7,1 %	0 %
Anstieg der operativen Marge auf ¹	Zielerreichungsgrad
10,1 %	200 %
9,6 %	150 %
9,1 %	100 %
8,6 %	50 %
8,1 %	0 %

¹ Fortgeführte Geschäftsbereiche.

Die für die Vorstandsmitglieder festgelegten gemeinsamen Ziele wurden im Geschäftsjahr 2021 wie folgt erreicht:

PERFORMANCE-BONUS 2021: GEMEINSAME KRITERIEN - ZIELERREICHUNG

Performance-Kriterium	Gewichtung		100 %-Zielwert	2021 Ist-Wert	Zielerreichungsgrad
Währungsneutraler Umsatzanstieg ¹	30 %	Anstieg um	+15,1 %	+16,3 %	115 %
Anstieg der operativen Marge auf ¹	30 %	Anstieg auf	9,1 %	9,4 %	130 %

¹ Fortgeführte Geschäftsbereiche.

Die für die Vorstandsmitglieder festgelegten individuellen Ziele wurden im Geschäftsjahr 2021 wie folgt erreicht:

PERFORMANCE-BONUS 2021: INDIVIDUELLE KRITERIEN - ZIELERREICHUNG

	Gewichtung	Performance-Kriterium	Zielerreichungsgrad
Kasper Rorsted	20 %	Durchschnittliche Zielerreichung von Erfolg des Direct-to-Consumer-Geschäfts und Cashflow	100 %
	20 %	Durchschnittliche Zielerreichung von Markenbeliebtheit (Brand Heat), Diversität, Gleichstellung und Inklusion sowie Effizienz der Logistik	163 %
Roland Auschel	20 %	Erfolg des Direct-to-Consumer-Geschäfts	0 %
	20 %	Gewinnung von Mitgliedern	200 %
Brian Grevy	20 %	Markenbeliebtheit (Brand Heat)	95 %
	20 %	Umsatzsteigerung des Women's-Geschäfts	0 %
Harm Ohlmeyer	20 %	Cashflow	200 %
	20 %	Kostenmanagement	120 %
Amanda Rajkumar	20 %	Diversität, Gleichstellung und Inklusion	195 %
	20 %	Nachfolgeplanung	108 %
Martin Shankland	20 %	Effizienz der Logistik	200 %
	20 %	Kostenmanagement in der Lieferkette	120 %

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

Auf der Grundlage der tatsächlich erreichten Ziele ergibt sich für das Berichtsjahr ein Gesamtzielerreichungsgrad für die einzelnen Vorstandsmitglieder in Höhe von 93 % bis 138 % (2020: 40 % bis 75 %). Die Auszahlung des Performance-Bonus 2021 erfolgt nach Billigung des Konzernabschlusses im März 2022.

PERFORMANCE-BONUS 2021: INDIVIDUELLE GESAMTZIELERREICHUNGSGRAD

Kasper Rorsted	126 %
Roland Auschel	114 %
Brian Grevy	93 %
Harm Ohlmeyer	138 %
Amanda Rajkumar	134 %
Martin Shankland	138 %

LTIP 2021/2025: LTIP-TRANCHE 2021

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

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

festgelegt.

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

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden für die Festlegung der Zielerreichung der Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen bzw. des Anteils nachhaltiger Artikel am Angebot folgende Schwellenwerte festgelegt:

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

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

Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen gegenüber dem Vorjahr	Zielerreichungsgrad
+1.071 Mio. €	200 %
+951 Mio. €	150 %
+831 Mio. €	100 %
+711 Mio. €	50 %
+591 Mio. €	0 %

Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot ¹	Zielerreichungsgrad
+16 PP	200 %
+12 PP	150 %
+8 PP	100 %
+4 PP	50 %
+0 PP	0 %

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

Die für die Vorstandsmitglieder festgelegten strategischen Ziele wurden im Geschäftsjahr 2021 wie folgt erreicht:

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

Performance-Kriterium	100 %-Zielwert	2021 Ist-Wert	Zielerreichungsgrad
Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen gegenüber dem Vorjahr	+831 Mio. €	+1.031 Mio. €	183 %
Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot	+8 PP	+8,2 PP	103 %

Auf der Grundlage der tatsächlichen Zielerreichungen ergibt sich für die einzelnen Vorstandsmitglieder für das Performance-Jahr 2021 der maximal erreichbare Gesamtzielerreichungsgrad in Höhe von jeweils 150 % (2020: 0 %). 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. Der LTIP-Bonus für die LTIP-Tranche 2021 wird den Mitgliedern des Vorstands nach Billigung des Konzernabschlusses ausgezahlt und zum 1. April 2022 in adidas AG Aktien investiert. Die erworbenen Aktien unterliegen einer Halteperiode, die mit Ablauf zum 31. Dezember 2025 endet. Erst nach Ablauf der Halteperiode können die Vorstandsmitglieder über die Aktien verfügen.

Zum 31. Dezember 2021 beläuft sich die Gesamtzahl der seit 2018 im Rahmen der variablen erfolgsabhängigen Vergütung erworbenen und einer Haltefrist unterliegenden adidas AG Aktien auf 43.243 Stückaktien (2020: 40.371 Stückaktien). Die Anzahl der von den Mitgliedern des Vorstands erworbenen adidas AG Aktien werden im Folgenden individualisiert dargestellt.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

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

LTIP-Tranche ¹	Kasper Rorsted			Roland Auschel		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Grant Amount	571.429	3.154.285	3.405.714	262.857	1.450.972	1.566.629
Auszahlungsbetrag	300.144	1.656.788	1.788.851	138.065	762.125	822.873
Kaufkurs ²	270,75	255,00	219,20	270,75	255,00	219,20
Anzahl der erworbenen Aktien	1.108	6.497	8.160	509	2.988	3.753
Ende der Halteperiode ³	31. Mai 2024	31. Mai 2023	31. Mai 2022	31. Mai 2024	31. Mai 2023	31. Mai 2022

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

LTIP-Tranche ¹	Brian Grevy ⁴			Harm Ohlmeyer		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Grant Amount	209.524	-	-	241.945	1.083.852	1.170.246
Auszahlungsbetrag	110.052	-	-	127.081	569.295	614.670
Kaufkurs ²	270,75	-	-	270,75	255,00	219,20
Anzahl der erworbenen Aktien	406	-	-	469	2.232	2.804
Ende der Halteperiode ³	31. Mai 2024	-	-	31. Mai 2024	31. Mai 2023	31. Mai 2022

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

LTIP-Tranche ¹	Amanda Rajkumar ⁵			Martin Shankland ⁶		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Grant Amount	-	-	-	196.350	894.469	-
Auszahlungsbetrag	-	-	-	103.132	469.821	-
Kaufkurs ²	-	-	-	270,75	255,00	-
Anzahl der erworbenen Aktien	-	-	-	380	1.842	-
Ende der Halteperiode ³	-	-	-	31. Mai 2024	31. Mai 2023	-

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

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

LTIP-Tranche ¹	Karen Parkin ⁷			Eric Liedtke ⁸		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Grant Amount	-	1.083.852	1.170.246	-	1.577.143	1.702.857
Auszahlungsbetrag	-	538.849	581.974	-	828.394	894.425
Kaufkurs ²	-	255,00	219,20	-	255,00	219,20
Anzahl der erworbenen Aktien	-	2.113	2.654	-	3.248	4.080
Ende der Halteperiode ³	-	31. Mai 2023	31. Mai 2022	-	31. Mai 2023	31. Mai 2022

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

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

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

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

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

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

7 Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2020.

8 Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2019.

MALUS- UND CLAWBACK-REGELUNGEN

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2021 von den vorgesehenen Malus- und Clawback-Regelungen keinen Gebrauch gemacht.

SHARE OWNERSHIP GUIDELINES: AKTIENBESITZ 2021

Der Aktienbesitz der zum 31. Dezember 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder in Relation zu der individuellen jährlichen Grundvergütung wird im Folgenden individuell offengelegt:

AKTIENBESITZ IM GESCHÄFTSJAHR 2021 IN €

Mitglieder des Vorstands zum 31. Dezember 2021	Grundvergütung 2021	Gesamtzahl der Aktien zum 31. Dezember 2021	Aktienkurs zum 31. Dezember 2021	Gesamtwert der adidas AG Aktien	%-Anteil an der Grundvergütung	Ziel in % der Grundvergütung	Ende der Aufbauphase
Kasper Rorsted	2.083.333	15.765	253,20	3.991.698	192 %	300 %	30. April 2025
Roland Auschel	920.000	7.250	253,20	1.835.700	200 %	200 %	30. April 2025
Brian Grevy ¹	800.000	406	253,20	102.799	13 %	200 %	30. April 2025
Harm Ohlmeyer	900.000	5.505	253,20	1.393.866	155 %	200 %	30. April 2025
Amanda Rajkumar ²	800.000	-	-	-	-	200 %	30. April 2025
Martin Shankland ³	800.000	2.222	253,20	562.610	70 %	200 %	30. April 2025

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

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

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

GESAMTJAHRESVERGÜTUNG 2021: GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

In der nachfolgenden Tabelle wird die im Geschäftsjahr 2021 für die zum 31. Dezember 2021 amtierenden Mitglieder des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung, deren zugrundeliegende Leistung bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2021 bzw. am 31. Dezember 2020 vollständig erbracht wurde, individualisiert angegeben. Die Auszahlung der für das Berichtsjahr gewährten variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten erfolgt erst nach Billigung des Konzernabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

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 2021 IN €

	Kasper Rorsted Vorstandsvorsitzender				Roland Auschel Global Sales			
	2021		2020		2021		2020	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	2.114.637	24 %	2.031.417	78 %	944.572	24 %	944.572	78 %
Grundvergütung	2.083.333		2.000.000		920.000		920.000	
Nebenleistungen	31.303		31.417		24.572		24.572	
Versorgungsentgelt	-		-		-		-	
Variable erfolgsabhängige Komponenten	6.875.000	76 %	571.429	22 %	2.944.000	76 %	262.857	22 %
Performance-Bonus 2021	2.187.500		-		874.000		-	
Performance-Bonus 2020	-		0		-		0	
LTIP 2021/2025 (Tranche 2021) ¹	4.687.500		-		2.070.000		-	
LTIP 2018/2020 (Tranche 2020) ¹	-		0		-		0	
Sondervergütung 2020 ²	-		571.429		-		262.857	
Sonstiges	-		-		-		-	
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	8.989.637	100 %	2.602.845	100 %	3.888.572	100 %	1.207.430	100 %
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ³	1.103.127		1.111.383		478.818		472.699	
Gesamtvergütung (einschl. Versorgungsaufwand)	10.092.764		3.714.228		4.367.390		1.680.129	
Maximalvergütung gem. § 87a AktG	11.500.000		-		5.150.000		-	

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2021 IN €

	Brian Grevy ⁴ Global Brands				Harm Ohlmeyer Finanzvorstand			
	2021		2020		2021		2020	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	817.865	25 %	839.833	41 %	927.687	23 %	874.493	78 %
Grundvergütung	800.000		733.333		900.000		846.806	
Nebenleistungen	17.865		106.499		27.687		27.687	
Versorgungsentgelt	-		-		-		-	
Variable erfolgsabhängige Komponenten	2.420.000	75 %	209.524	10 %	3.060.000	77 %	241.945	22 %
Performance-Bonus 2021	620.000		-		1.035.000		-	
Performance-Bonus 2020	-		0		-		0	
LTIP 2021/2025 (Tranche 2021) ¹	1.800.000		-		2.025.000		-	
LTIP 2018/2020 (Tranche 2020) ¹	-		0		-		0	
Sondervergütung 2020 ²	-		209.524		-		241.945	
Sonstiges	-	-	1.000.000	49 %	-	-	-	-
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	3.237.865	100 %	2.049.357	100 %	3.987.687	100 %	1.116.437	100 %
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ³	481.079		386.686		541.271		500.435	
Gesamtvergütung (einschl. Versorgungsaufwand)	3.718.944		2.436.043		4.528.958		1.616.872	
Maximalvergütung gem. § 87a AktG	5.150.000		-		5.150.000		-	

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2021 IN €

	Amanda Rajkumar ⁵ Global Human Resources, People and Culture				Martin Shankland Global Operations			
	2021		2020		2021		2020	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Feste erfolgsunabhängige Komponenten	963.445	22 %	-	-	829.854	23 %	720.559	79 %
Grundvergütung	800.000		-		800.000		687.225	
Nebenleistungen	163.445		-		29.854		33.334	
Versorgungsentgelt	-		-		-		-	
Variable erfolgsabhängige Komponenten	2.693.333	62 %	-	-	2.720.000	77 %	196.350	21 %
Performance-Bonus 2021	893.333		-		920.000		-	
Performance-Bonus 2020	-		-		-		0	
LTIP 2021/2025 (Tranche 2021) ¹	1.800.000		-		1.800.000		-	
LTIP 2018/2020 (Tranche 2020) ¹	-		-		-		0	
Sondervergütung 2020 ²	-		-		-		196.350	
Sonstiges	688.311	16 %	-	-	-	-	-	-
Gesamtvergütung gem. § 162 AktG	4.345.089	100 %	-	-	3.549.854	100 %	916.909	100 %
Versorgungsleistung (Versorgungsaufwand) ³	500.096		-		409.459		405.281	
Gesamtvergütung (einschl. Versorgungsaufwand)	4.845.185		-		3.959.313		1.322.190	
Maximalvergütung gem. § 87a AktG	5.150.000	-	-	-	5.150.000	-	-	-

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

2 Als Maßnahme des Liquiditätsmanagements vor dem Hintergrund der Coronavirus-Pandemie hatte der Vorstand im April 2020 beschlossen, auf den Performance-Bonus und LTIP-Bonus für das Geschäftsjahr 2020 zu verzichten. Für das Geschäftsjahr 2020 wurde den zum 31. Dezember 2020 amtierenden Vorstandsmitgliedern eine Sondervergütung für die herausragenden Leistungen bei der Führung des Unternehmens in Zeiten der Coronavirus-Pandemie gewährt. Die Sondervergütung betrug 25 % des für das Geschäftsjahr 2020 individuell für jedes Vorstandsmitglied festgelegten LTIP-Zielbetrags. Die Sondervergütung wurde aktienbasiert gewährt und im Einklang mit den Bedingungen des LTIP 2018/2020 nach Abzug anfallender Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in den Erwerb von adidas AG Aktien investiert. Die erworbenen Aktien unterliegen einer Halteperiode, die mit Ablauf des Monats endet, in dem die ordentliche Hauptversammlung der adidas AG im Geschäftsjahr 2024 stattfindet. Das aktuelle ab 2021 geltende Vergütungssystem sieht keine Möglichkeit der Gewährung einer Sondervergütung mehr vor.

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

4 Vertragliche Festsetzung der Höhe des Performance-Bonus-Zielbetrags 2020 und des LTIP-Zielbetrags 2018/2020 (Tranche 2020) wegen unterjähriger Vorstandsernennung von Brian Grevy (mit Wirkung ab 1. Februar 2020). Zeitanteilige Angabe des Versorgungsaufwands 2020. Ferner erhielt Brian Grevy eine Entschädigung für einen bei seinem ehemaligen Arbeitgeber entgangenen Bonus in entsprechender Höhe von 1.000.000 €.

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

Für das Geschäftsjahr 2021 ergibt sich eine Gesamtjahresvergütung des Vorstands in Höhe von 31,513 Mio. €. Dies entspricht einer Erhöhung von ca. 177 % gegenüber dem Vorjahr (2020: 11,376 Mio. €). Von dieser Gesamtjahresvergütung entfielen 6,530 Mio. € auf die einjährige (2020: 0 €) und 14,183 Mio. € auf die mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung (2020: 1,482 Mio. €). Eine weitere einjährige bzw. mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung wurde den Mitgliedern des Vorstands nicht gezahlt. Die erhöhten Gesamtbezüge im Vergleich zum Vorjahr sind auf die Entscheidung des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 zurückzuführen, als Maßnahme des Liquiditätsmanagements vor dem Hintergrund der Coronavirus-Pandemie auf den Performance-Bonus und LTIP-Bonus für das Geschäftsjahr 2020 zu verzichten.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

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, werden im Folgenden in individualisierter Form dargestellt.

PENSIONSUSAGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2021 IN €

Mitglieder des Vorstands zum 31. Dezember 2021	Versorgungsaufwand		Anwartschaftsbarwert	
	2021	2020	2021	2020
Kasper Rorsted	1.103.127	1.111.383	6.191.418	4.950.191
Roland Auschel	478.818	472.699	3.810.788	3.399.789
Brian Grevy ¹	481.079	386.686	895.932	468.855
Harm Ohlmeyer	541.271	500.435	2.511.708	2.109.847
Amanda Rajkumar ²	500.096	-	484.639	-
Martin Shankland	409.459	405.281	1.380.109	769.776
Gesamt	3.513.850	2.876.484	15.274.594	11.698.458

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

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

LEISTUNGEN BEI BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

Im Berichtsjahr gab es keine unterjährigen personellen Änderungen im Vorstand. 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'

BEZÜGE DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS

In der nachfolgenden Tabelle wird die im Geschäftsjahr 2021 den früheren Mitgliedern des Vorstands gewährte und geschuldete Vergütung individualisiert dargestellt:

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

	Karen Parkin Global Human Resources bis 30. Juni 2020		Eric Liedtke Global Brands bis 31. Dezember 2019		Gil Steyaert Global Operations bis 26. Februar 2019		Herbert Hainer Vorstandsvorsitzender bis 30. September 2016	
	2021		2021		2021		2021	
	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung	in €	in % der Gesamt- vergütung
Wettbewerbsverbots- entschädigung ¹	450.000	100 %	283.602	100 %	56.217	100 %	-	-
Rentenzahlungen ²	-	-	-	-	-	-	662.078	100 %
Gesamtvergütung	450.000	100 %	283.602	100 %	56.217	100 %	662.078	100 %

1 Leistungen, die einem ausscheidenden Vorstandsmitglied bei Beendigung der Vorstandstätigkeit gewährt wurden, werden im Vergütungsbericht in den Gesamtbezügen der früheren Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen als Gesamtbetrag für das Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem das Vorstandsmitglied aus dem Unternehmen ausgeschieden ist. Entschädigungen für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot gelten als an die Vorstandsmitglieder gewährte Vergütung im Sinne des § 162 AktG. Diese werden während der Dauer des Wettbewerbsverbots monatlich an die ausgeschiedenen früheren Vorstandsmitglieder, vorbehaltlich von Anrechnungen (z.B. von Einkünften aus einer anderweitigen Tätigkeit), ausgezahlt.

2 Individualisierte Angabe der Rentenzahlungen an die nach dem 31. Dezember 2011 ausgeschiedenen früheren Mitglieder des Vorstands. Den früheren Vorstandsmitgliedern, die vor dem 31. Dezember 2011 ausgeschieden sind, wurden Ruhegehälter in Höhe von 2.289.074 € im Geschäftsjahr 2021 gezahlt.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

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.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Das Vergütungssystem, das für die Mitglieder des Aufsichtsrats seit dem 1. Januar 2021 gilt, haben die Aktionär*innen in der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Damit wurde die in der ordentlichen Hauptversammlung am 11. Mai 2017 beschlossene Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ohne Veränderungen bestätigt. 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. ► [ADIDAS-GROUP.COM/S/VERGÜETUNG](https://www.adidas-group.com/s/verguetung)

VERGÜTUNGSSYSTEM

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

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

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

VERGÜTUNG FÜR AUFSICHTSRATSTÄTIGKEIT

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

VERGÜTUNG FÜR AUFSICHTSRATSTÄTIGKEIT

Mitgliedschaft	Stellvertretender Vorsitz	Vorsitz
80.000 €	160.000 €	240.000 €
Grundbetrag	200 % des Grundbetrags	300 % des Grundbetrags

ZUSÄTZLICHE VERGÜTUNG FÜR AUSSCHUSSTÄTIGKEIT

Ferner erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine zusätzliche Vergütung für ihre Tätigkeit in bestimmten Ausschüssen – auch insofern erhöht sich die Vergütung für die Übernahme des Ausschussvorsitzes. Die Höhe der jeweiligen zusätzlichen Vergütung knüpft an den für die Mitglieder

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

des Aufsichtsrats festgelegten Grundbetrag an und hängt von den mit der jeweiligen Ausschusstätigkeit verbundenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten ab.

VERGÜTUNG FÜR AUSSCHUSSTÄTIGKEIT

Präsidialausschuss		Prüfungsausschuss	
Mitgliedschaft	Vorsitz	Mitgliedschaft	Vorsitz
40.000 €	80.000 €	80.000 €	160.000 €
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 Aufsichtsrats-tätigkeit 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 2021

FESTVERGÜTUNG UND SITZUNGSGELD

Im Einklang mit dem geltenden Vergütungssystem belief sich die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 auf 2,2 Mio. € (2020: 2,2 Mio. €). Zusätzlich wurden Sitzungsgelder in Höhe von insgesamt 31.000 € (2020: 28.000 €) gezahlt. Vor dem Hintergrund der anhaltenden Coronavirus-Pandemie und um die Gesundheit aller Beteiligten zu schützen, fanden die Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse auch in diesem Geschäftsjahr überwiegend in virtueller Form statt.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

In der nachfolgenden Tabelle wird die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 individuell dargestellt, deren zugrundeliegende Leistung bis zum Bilanzstichtag am 31. Dezember 2021 vollständig erbracht wurde. Die jährliche Festvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats wird nach Ablauf des Geschäftsjahres ausgezahlt. Als Auszahlungszeitpunkt sind sowohl Dezember des betreffenden Geschäftsjahres als auch Januar des Folgejahres möglich. Die Sitzungsgelder werden grundsätzlich im Januar des Folgejahres ausgezahlt, nachdem die letzte Aufsichtsratssitzung des Geschäftsjahres im Dezember stattgefunden hat.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2021 IN €

Mitglieder des Aufsichtsrats zum 31. Dezember 2021	2021						2020					
	Aufsichtsrats-tätigkeit	Aus-schuss-tätigkeit	%-Anteil an Gesamt-vergütung	Sitzungs-geld	%-Anteil an Gesamt-vergütung	Gesamt	Aufsichtsrats-tätigkeit	Aus-schuss-tätigkeit	%-Anteil an Gesamt-vergütung	Sitzungs-geld	%-Anteil an Gesamt-vergütung	Gesamt
Thomas Rabe, Vorsitzender des Aufsichtsrats ¹	240.000	80.000	99 %	2.000	1 %	322.000	191.038	55.519	99 %	2.000	1 %	248.557
Ian Gallienne, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ²	160.000	40.000	99 %	2.000	1 %	202.000	111.038	15.519	99 %	1.000	1 %	127.557
Udo Müller, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	160.000	40.000	100 %	1.000	0 %	201.000	160.000	40.000	99 %	2.000	1 %	202.000
Petra Auerbacher	80.000	-	98 %	2.000	2 %	82.000	80.000	-	99 %	1.000	1 %	81.000
Roswitha Hermann	80.000	-	98 %	2.000	2 %	82.000	80.000	-	99 %	1.000	1 %	81.000
Jackie Joyner-Kersee ³	51.068	-	98 %	1.000	2 %	52.068	-	-	-	-	-	-
Christian Klein ⁴	80.000	-	99 %	1.000	1 %	81.000	31.038	-	100 %	-	-	31.038
Kathrin Menges ⁵	80.000	51.068	98 %	3.000	2 %	134.068	80.000	-	99 %	1.000	1 %	81.000
Roland Nosko	80.000	40.000	98 %	2.000	2 %	122.000	80.000	40.000	98 %	2.000	2 %	122.000
Beate Rohrig	80.000	-	98 %	2.000	2 %	82.000	80.000	-	99 %	1.000	1 %	81.000
Nassef Sawiris	80.000	-	98 %	2.000	2 %	82.000	80.000	-	99 %	1.000	1 %	81.000
Frank Scheiderer	80.000	80.000	98 %	3.000	2 %	163.000	80.000	80.000	98 %	4.000	2 %	164.000
Michael Storl	80.000	-	98 %	2.000	2 %	82.000	80.000	-	99 %	1.000	1 %	81.000
Bodo Uebber ⁶	80.000	160.000	99 %	3.000	1 %	243.000	80.000	111.038	99 %	2.000	1 %	193.038
Jing Ulrich	80.000	-	100 %	-	0 %	80.000	80.000	-	100 %	-	-	80.000
Günter Weigl	80.000	80.000	98 %	3.000	2 %	163.000	80.000	80.000	98 %	4.000	2 %	164.000
Mitglied des Aufsichtsrats bis Beendigung der Hauptversammlung am 12. Mai 2021												
Herbert Kauffmann ⁷	28.932	28.932	100 %	-	0 %	57.863	80.000	128.962	99 %	3.000	1 %	211.962
Mitglied des Aufsichtsrats bis Beendigung der Hauptversammlung am 11. August 2020												
Igor Landau, Vorsitzender des Aufsichtsrats	-	-	-	-	-	-	146.885	48.962	99 %	2.000	1 %	197.847
Gesamt	1.600.000	600.000	99 %	31.000	1 %	2.231.000	1.600.000	600.000	99 %	28.000	1 %	2.228.000

¹ Aufsichtsratsvorsitzender ab Beendigung der Hauptversammlung am 11. August 2020. Stellvertretender Vorsitzender bis Beendigung der Hauptversammlung am 11. August 2020.

² Stellvertretender Vorsitzender ab Beendigung der Hauptversammlung am 11. August 2020.

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 Prüfungsausschusses ab Beendigung der Hauptversammlung am 12. Mai 2021.

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

⁷ Vorsitzender des Prüfungsausschusses bis Beendigung der Hauptversammlung am 11. August 2020.

SONSTIGES

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

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

RELATIVE ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG

Die jährliche Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats, der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer*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 maßgebliche Vergleichsgruppe der Mitarbeiter*innen wurde die Belegschaft der adidas AG (einschließlich aller Mitarbeitergruppen) herangezogen. Die Gesamtzahl der Mitarbeiter*innen auf Vollzeitäquivalenzbasis betrug im Geschäftsjahr 2021 im Durchschnitt 7.143 (2020: 7.028). 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 erfolgt bzw. erfolgte erst nach Billigung des Konzernabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr.

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

Der jährliche Versorgungsaufwand für die beitragsorientierten Pensionszusagen, die den vor dem 1. Januar 2021 bestellten aktiven Mitgliedern des Vorstands gewährt wurden, werden nachfolgend nicht ausgewiesen, da dieser im Sinne des § 162 AktG nicht als gewährte und geschuldete Vergütung zu definieren ist.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

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

	2021		2020		2019		2018		2017 ¹⁰	
	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	21.234	7 %	19.844	-16 %	23.640	8 %	21.915	3 %	21.218	-
Bruttomarge ¹	50,7 %	1,0 PP	49,7%	-2,3 PP	52,0 %	0,2 PP	51,8 %	1,4 PP	50,4 %	-
Operative Marge ¹	9,4 %	5,6 PP	3,8%	-7,5 PP	11,3 %	0,5 PP	10,8 %	1,0 PP	9,8 %	-
Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen ¹	1.492	248 %	429	-78 %	1.918	12 %	1.709	20 %	1.430	-
Jahresüberschuss der adidas AG nach HGB	1.850	174 %	674	-65 %	1.947	37 %	1.424	159 %	549	-
Durchschnittliche Jahresvergütung der Beschäftigten in Deutschland (auf Vollzeit-äquivalenzbasis) in Tsd. €	108	15 %	93	-15 %	110	11 %	98	2 %	96	-
Gesamtjahresvergütung der Mitglieder des Vorstands in Tsd. €										
Kasper Rorsted	8.990	245 %	2.603	-59 %	6.381	-10 %	7.111	-18 %	8.650	-
Roland Auschel	3.889	222 %	1.207	-58 %	2.883	-8 %	3.129	-32 %	4.624	-
Brian Grevy ²	3.238	58 %	2.049	-	-	-	-	-	-	-
Harm Ohlmeyer ³	3.988	257 %	1.116	-48 %	2.164	-11 %	2.435	18 %	2.059	-
Amanda Rajkumar ⁴	4.345	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Martin Shankland ⁵	3.550	287 %	917	-52 %	1.920	-	-	-	-	-
Zahlungen an frühere Mitglieder des Vorstands in Tsd. €										
Karen Parkin ⁶	450	-92 %	5.976	158 %	2.315	-4 %	2.401	50 %	1.604	-
Eric Liedtke ⁷	284	-43 %	500	-94 %	8.676	153 %	3.434	-30 %	4.883	-
Gil Steyaert ⁸	56	-84 %	344	-91 %	3.838	74 %	2.207	37 %	1.606	-
Herbert Hainer ⁹	662	1 %	653	-56 %	1.483	-36 %	2.324	-62 %	6.091	-
Zahlungen an vor dem 31. Dezember 2011 ausgeschiedene Mitglieder des Vorstands	2.289	-5 %	2.418	-4 %	2.515	2 %	2.467	2 %	2.424	-

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. Februar 2020.

3 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 7. März 2017.

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

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

6 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 12. Mai 2017 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, erhält Karen Parkin eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung.

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

8 Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 12. Mai 2017 bis 26. Februar 2019. Zusätzlich zu der Vergütung als Mitglied des Vorstands beinhaltet die für das Geschäftsjahr 2019 für Gil Steyaert ausgewiesene Vergütung zudem die ihm anlässlich seines Ausscheidens gewährte Abfindung. Ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens, für die Dauer des vertraglich festgesetzten Wettbewerbsverbots, erhielt Gil Steyaert eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Grundvergütung.

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

10 Erhöhte Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 für die Mitglieder des Vorstands vor dem Hintergrund der Auszahlung des dreijährigen LTIP-Bonus (LTIP 2015/2017).

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

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

	2021		2020		2019		2018 ⁶		2017	
	in €	Veränderung in %	in €	Veränderung in %	in €	Veränderung in %	in €	Veränderung in %	in €	Veränderung in %
Mitglieder des Aufsichtsrats zum 31. Dezember 2021 in Tsd. €										
Thomas Rabe, Vorsitzender des Aufsichtsrats ¹	322	30 %	249	81 %	137	-	-	-	-	-
Ian Gallienne, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	202	58 %	128	-25 %	171	1 %	169	29 %	131	-
Udo Müller, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	201	0 %	202	20 %	169	94 %	87	22 %	71	-
Petra Auerbacher ¹	82	1 %	81	40 %	58	-	-	-	-	-
Roswitha Hermann ¹	82	1 %	81	48 %	55	-	-	-	-	-
Jackie Joyner-Kersey ²	52	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Christian Klein ³	81	161 %	31	-	-	-	-	-	-	-
Kathrin Menges	134	66 %	81	-8 %	88	2 %	86	24 %	69	-
Roland Nosko	122	0 %	122	-9 %	134	4 %	129	20 %	107	-
Beate Rohrig ¹	82	1 %	81	43 %	57	-	-	-	-	-
Nassef Sawiris	82	1 %	81	-9 %	89	2 %	87	24 %	70	-
Frank Scheiderer ¹	163	-1 %	164	46 %	112	-	-	-	-	-
Michael Storl ¹	82	1 %	81	40 %	58	-	-	-	-	-
Bodo Uebber ^{1,4}	243	26 %	193	253 %	55	-	-	-	-	-
Jing Ulrich ¹	80	0 %	80	41 %	57	-	-	-	-	-
Günter Weigl ¹	163	-1 %	164	46 %	112	-	-	-	-	-
Mitglied des Aufsichtsrats bis Beendigung der Hauptversammlung am 12. Mai 2021										
Herbert Kauffmann ⁵	58	-73 %	212	-17 %	254	1 %	252	30 %	193	-

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

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

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

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

5 Mitglied des Aufsichtsrats bis Beendigung der Hauptversammlung am 12. Mai 2021. Vorsitzender des Prüfungsausschusses bis Beendigung der Hauptversammlung am 11. August 2020.

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

AUSBLICK 2022

Im Einklang mit dem Vergütungssystem für den Vorstand hat der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 die Ziele und Schwellenwerte der für die erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten maßgeblichen Kriterien festgesetzt.

PERFORMANCE-BONUS 2022

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

Zwei dieser Kriterien sind für alle Vorstandsmitglieder einheitlich und insgesamt mit 60 % gewichtet („gemeinsame Kriterien“). Der Aufsichtsrat der adidas AG hat im Einklang mit der Ausrichtung der Strategie auf nachhaltiges Wachstum und Profitabilität für die zwei gemeinsamen Kriterien für das Geschäftsjahr 2022 die folgenden finanziellen Leistungskriterien festgelegt:

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

PERFORMANCE-BONUS 2022: GEMEINSAME KRITERIEN - ZIELESETZUNG

Performance-Kriterium	Gewichtung	100 %-Zielwert
Währungsneutraler Umsatzanstieg ¹	30 %	100%ige Zielerreichung steht im Einklang mit der zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 extern veröffentlichten Prognose
Anstieg der operativen Marge ¹	30 %	

¹ Fortgeführte Geschäftsbereiche.

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

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

Die individuellen Kriterien für das Geschäftsjahr 2022 werden im Vergütungsbericht 2022 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 2022

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

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

Damit wird zum einen das strategische Ziel reflektiert, den Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen nachhaltig zu steigern und die Grundlage für eine attraktive Rendite für unsere Aktionär*innen zu schaffen. Zum anderen wird der für adidas wesentliche strategische Fokus, den Wandel im Bereich Nachhaltigkeit weiter voranzubringen und von wirkungsvollen Einzelinitiativen zu einem skalierten sowie umfassenden Nachhaltigkeitsprogramm überzugehen, in die Vorstandsvergütung integriert.

Die Zielwerte der jährlichen LTIP-Tranchen werden direkt aus den extern veröffentlichten langfristigen Wachstumszielen für den Gewinn des Unternehmens sowie dem Nachhaltigkeitsziel für den Anteil von nachhaltigen Artikeln am Angebot abgeleitet. In Bezug auf die Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen im Vergleich zum Vorjahr hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der erwarteten Gegebenheiten des Geschäftsjahres 2022, insbesondere des Wegfalls eines großen Teils der Remanenzkosten (.Stranded Costs') im Zusammenhang mit der Veräußerung von Reebok, den Zielwert für

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

eine 100%ige Zielerreichung bei +375 Mio. € und damit am oberen Ende des vorab festgelegten Zielkorridors von +225 Mio. € bis +425 Mio. € festgelegt.

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

LTIP 2021/2025: ZIELSETZUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen gegenüber dem Vorjahr	Zielerreichungsgrad
+735 Mio. €	200 %
+555 Mio. €	150 %
+375 Mio. €	100 %
+195 Mio. €	50 %
+15 Mio. €	0 %

Anteil nachhaltiger Artikel am Angebot ¹	Zielerreichungsgrad
78 %	200 %
74 %	150 %
70 %	100 %
66 %	50 %
62 %	0 %

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

Die konkrete Zielerreichung der für das Geschäftsjahr 2022 festgelegten Leistungskriterien sowie die damit zusammenhängende Festlegung der Höhe der variablen erfolgsabhängigen Vergütung werden im Vergütungsbericht 2022 detailliert erläutert.

Für den Vorstand



KASPER RORSTED
VORSTANDSVORSITZENDER

Für den Aufsichtsrat



THOMAS RABE
AUFSICHTSRATSVORSITZENDER

Februar 2022

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

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 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft. Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

GRUNDLAGE FÜR DAS PRÜFUNGSURTEIL

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt ‚Verantwortung des Wirtschaftsprüfers‘ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

VERANTWORTUNG DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

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

München, den 25. Februar 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Huber-Straßer
Wirtschaftsprüferin

Schmidt
Wirtschaftsprüfer

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

UNSERE AKTIE

Die internationalen Aktienmärkte waren 2021 volatil, konnten das Jahr jedoch positiv abschließen. Der DAX legte um fast 16 % zu und der EURO STOXX 50 stieg um 21 %, im Einklang mit dem MSCI World Textiles, Apparel & Luxury Goods Index, der um 22 % anstieg. Trotz der starken operativen und finanziellen Leistung des Unternehmens blieb die Aktie der adidas AG hinter der Entwicklung des allgemeinen Aktienmarkts zurück und beendete das Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr mit einem Rückgang um 15 %. Angesichts der starken operativen und finanziellen Entwicklung im Jahr 2021 sowie des Vertrauens des Managements in die solide Finanzlage und langfristigen Wachstumsaussichten des Unternehmens werden wir der Hauptversammlung 2022 eine Dividende in Höhe von 3,30 € pro Aktie vorschlagen.

STARKE ERHOLUNG DER AKTIENMÄRKTE IM JAHR 2021

Im Jahr 2021 führte die robuste Erholung der Weltwirtschaft, unterstützt durch starke geld- und fiskalpolitische Anreize, zu einem kräftigen Aufschwung der globalen Aktienmärkte. Gegen Ende des Jahres hinterließen das Auftreten neuer Coronavirus-Varianten und das Mehrjahreshoch bei den Inflationsraten an den Märkten weltweit ihre Spuren. Nichtsdestotrotz konnte der DAX im Jahr 2021 annähernd 16 % zulegen. Der EURO STOXX 50 und der MSCI World Textiles, Apparel & Luxury Goods Index stiegen um 21 % bzw. um 22 %. Trotz der starken operativen und finanziellen Leistung des Unternehmens entwickelte sich die Aktie der adidas AG schlechter als der Aktienmarkt und beendete das Jahr 2021 mit einem Rückgang von 15 % gegenüber dem Vorjahr. Das schwierige Marktumfeld in China, die anhaltenden Herausforderungen durch die Covid-19-Pandemie und die Auswirkungen von Unterbrechungen in der Beschaffungskette hinterließen ihre Spuren in der Performance unserer Aktie.

LEVEL 1 ADR ENTWICKELT SICH SCHWÄCHER ALS AKTIE

Unser Level 1 ADR schloss das Jahr 2021 bei 144,00 US-\$. Das bedeutet einen Rückgang von 21 % gegenüber dem Vorjahresniveau (2020: 182,99 US-\$). Der stärker ausgeprägte Kursrückgang des Level 1 ADR gegenüber der Aktie war auf die Bewertung des US-Dollars gegenüber dem Euro im Jahr 2021 zurückzuführen. Die Anzahl der ausstehenden Level 1 ADRs stieg von 8,9 Millionen Ende 2020 auf 10,8 Millionen zum Jahresende 2021. Das durchschnittliche tägliche Handelsvolumen nahm 2021 auf rund 65.000 ADRs zu (2020: rund 55.000). Weitere Informationen zum ADR-Programm sind auf unserer Website zu finden. ► [ADIDAS-GROUP.COM/ADR](https://www.adidas-group.com/adr)

ADIDAS AG AKTIE IN WICHTIGEN INDIZES VERTRETEN

Die Aktie der adidas AG ist in verschiedenen führenden Indizes weltweit vertreten, darunter der DAX, der EURO STOXX 50 sowie der MSCI World Textiles, Apparel & Luxury Goods Index. Zum 31. Dezember 2021 war unsere Gewichtung im DAX bei 3 % (2020: 5 % im DAX 30). Gemessen an der Marktkapitalisierung lagen wir zum Jahresende auf Platz 12 im DAX (2020: Platz 6 im DAX 30). Unsere niedrigere Gewichtung und Platzierung im Vergleich zum Vorjahr hängt vor allem mit der Erweiterung des DAX von 30 auf 40 Werte zusammen.

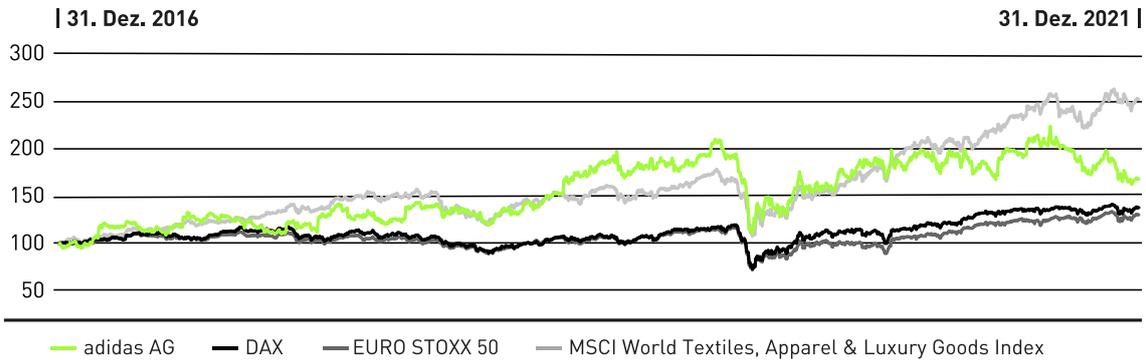
1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

ENTWICKLUNG DER ADIDAS AG AKTIE UND WICHTIGER INDIZES ZUM JAHRESENDE 2021 IN %

	1 Jahr	3 Jahre	5 Jahre	10 Jahre
adidas AG	-15	39	69	418
DAX	16	50	38	130
EURO STOXX 50	21	43	31	54
MSCI World Textiles, Apparel & Luxury Goods Index	22	101	152	249

Quelle: Bloomberg.

AKTIENKURSENTWICKLUNG DER LETZTEN FÜNF JAHRE¹



¹ Index: 31. Dezember 2016 = 100. Quelle: Bloomberg.

DIE ADIDAS AG AKTIE

		2021	2020	Wichtige Indizes
Anzahl der ausstehenden Aktien am Jahresende ¹	Aktien	191.594.855	195.066.060	
Unverwässertes Ergebnis je Aktie ²	€	7,47	2,31	
Verwässertes Ergebnis je Aktie ²	€	7,47	2,31	
Jahresendkurs	€	253,20	297,90	
Höchstkurs	€	336,25	316,05	– DAX
Tiefstkurs	€	245,00	166,92	– STOXX Europe 50
Marktkapitalisierung ³	Mio. €	48.512	58.110	– EURO STOXX 50
Dividende je Aktie	€	3,30 ⁴	3,00	– MSCI World Textiles, Apparel & Luxury Goods
Dividendensumme	Mio. €	632 ⁵	585	– MSCI World ESG Leaders Index
Ausschüttungsquote ²	%	42,4 ⁵	126,8	– Deutsche Börse Prime Consumer
Dividendenrendite	%	1,3	1,0	– FTSE4Good Index Series
Eigenkapital pro Aktie ³	€	39,24	33,09	
Kurs-Gewinn-Verhältnis am Jahresende ⁶	x	33,9	128,9	
Durchschnittliches Handelsvolumen je Handelstag ⁷	Aktien	546.483	808.394	

1 Alle Aktien sind voll dividendenberechtigt, ohne eigene Aktien.
 2 Basierend auf dem Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen.
 3 Basierend auf der Anzahl der ausstehenden Aktien zum Jahresende, ohne eigene Aktien.
 4 Vorbehaltlich der Zustimmung durch die Hauptversammlung.
 5 Basierend auf der Anzahl der ausstehenden Aktien zum 31. Dezember 2021.
 6 Basierend auf dem unverwässerten Ergebnis je Aktie aus fortgeführten Geschäftsbereichen.
 7 Basierend auf der Anzahl der an allen deutschen Börsen gehandelten Aktien.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

DIVIDENDENVORSCHLAG VON 3,30 € JE AKTIE

Angesichts der starken operativen und finanziellen Entwicklung im Jahr 2021, der Finanzlage des Unternehmens sowie des Vertrauens des Managements in die langfristigen Wachstumsaussichten werden Vorstand und Aufsichtsrat der adidas AG, der Hauptversammlung am 12. Mai 2022 eine Dividende in Höhe von 3,30 € je dividendenberechtigte Aktie vorzuschlagen. Dies bedeutet eine Erhöhung um 10 % gegenüber dem Vorjahr (2021: 3,00 €). Die Gesamtausschüttung in Höhe von 632 Mio. € (2021: 585 Mio. €) entspricht einer Ausschüttungsquote von 42,4 % des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen (2021: 126,8 %), basierend auf der Anzahl der ausstehenden Aktien zum 31. Dezember 2021. Dieser Vorschlag steht im Einklang mit der Dividendenpolitik des Unternehmens, die eine Ausschüttung zwischen 30 % und 50 % des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen vorsieht.

IM GESCHÄFTSJAHR 2021 GIBT ADIDAS 1,6 MRD. € AN AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE ZURÜCK

Im Rahmen unserer neuen Strategie 'Own the Game' planen wir, im Fünfjahreszeitraum zwischen 2021 und 2025 zwischen 8 Mrd. € und 9 Mrd. € mit unseren Aktionär*innen zu teilen, und zwar durch regelmäßige Dividendenausschüttungen in einer Größenordnung zwischen 30 % und 50 % des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen und durch Aktienrückkäufe. Vor diesem Hintergrund hat der Vorstand im Juni 2021 beschlossen, in der zweiten Jahreshälfte wieder mit dem Rückkauf von Aktien zu beginnen. Zwischen dem 1. Juli und dem 25. November 2021 hat die adidas AG 3.471.205 Aktien für einen Gesamtbetrag von 1 Mrd. € zurückgekauft. Nach Abschluss des Rückkaufs hat adidas beschlossen, insgesamt 8.316.186 eigene Aktien einzuziehen, wodurch sich die Anzahl der Aktien und das Grundkapital des Unternehmens entsprechend verringert haben. Einschließlich der Dividendenausschüttung von 585 Mio. € im Mai 2021 gab die adidas AG im Jahr 2021 fast 1,6 Mrd. € an ihre Aktionär*innen zurück. Darüber hinaus hat der Vorstand im Dezember 2021 beschlossen, ein mehrjähriges Aktienrückkaufprogramm zu starten. Im Rahmen dieses Programms, das im Januar 2022 begonnen hat, plant das Unternehmen, bis 2025 Aktien im Wert von bis zu 4 Mrd. € zurückzukaufen. Unter Berücksichtigung der Rückkaufaktivitäten im Jahr 2021 beabsichtigt adidas, durch regelmäßige Aktienrückkäufe während des fünfjährigen Strategiezyklus bis zu 5 Mrd. € an seine Aktionär*innen zurückzugeben.

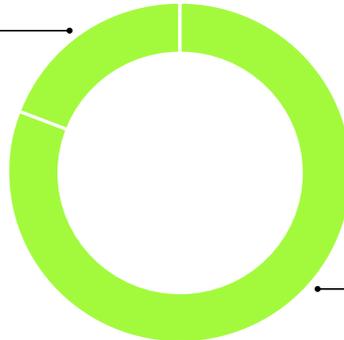
AUSGEPRÄGTE INTERNATIONALE INVESTORENBASIS

Basierend auf unserem Aktienregister schätzen wir die Gesamtzahl der Aktionär*innen der adidas AG auf derzeit über 125.000 (2020: über 115.000). Gemäß unserer letzten Aktienbesitzanalyse vom Januar 2022 konnten wir fast 100 % unserer ausstehenden Aktien zuordnen. Institutionelle Investoren stellen die größte Investorengruppe dar und halten 81 % unserer gesamten ausstehenden Aktien (2020: 86 %). Der Anteil der Aktien, die sich im Besitz von Privatanleger*innen und uns nicht näher bekannten Investor*innen befinden, beträgt 19 % (2020: 11 %). Darüber hinaus hält die adidas AG derzeit 0,3% der ausstehenden Aktien als eigene Aktien (2020: 3 %). Grund für diesen Rückgang gegenüber dem Vorjahr war vor allem der Einzug 8.316.186 eigener Aktien im November 2021.

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

AKTIONÄRSSTRUKTUR NACH INVESTORENGRUPPEN¹

19 % Privatanleger und nicht näher bekannte Investoren



81 % Institutionelle Investoren

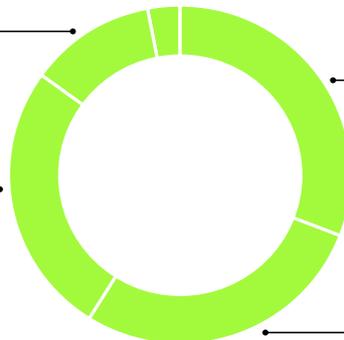
¹ Stand: Januar 2022.

Nach Regionen betrachtet sind 31 % der institutionellen Investoren derzeit in Nordamerika ansässig (2020: 35 %), gefolgt von Großbritannien und Irland mit 26 % (2020: 26 %). Auf deutsche institutionelle Investoren entfallen 12 % (2020: 11 %). Auf institutionelle Investoren aus anderen kontinental-europäischen Ländern entfallen 28 % (2020: 24 %). Investoren in anderen Regionen der Welt besitzen 3 % der von institutionellen Investoren gehaltenen Aktien (2020: 3 %).

AKTIONÄRSSTRUKTUR NACH REGION^{1,2}

3 % Rest der Welt

12 % Deutschland



31 % Nordamerika

26 % Großbritannien & Irland

28 % Kontinentaleuropa

¹ Stand: Januar 2022.

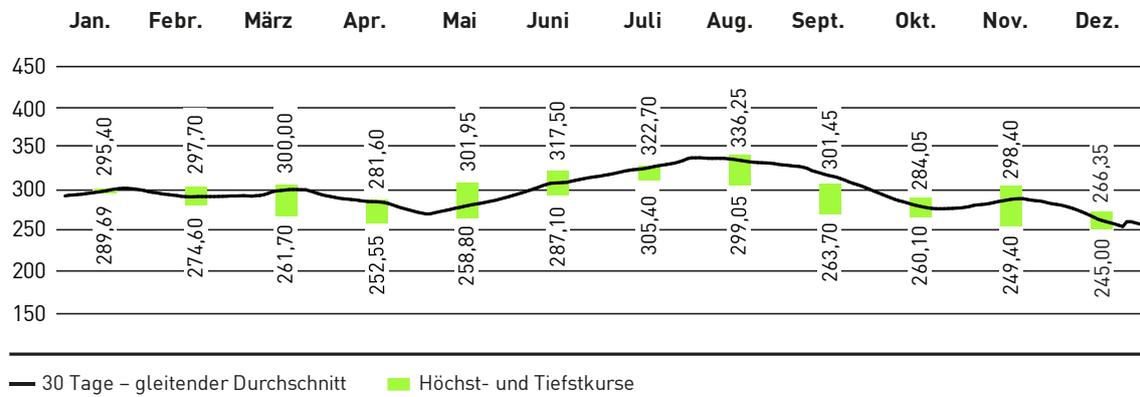
² Bezieht sich lediglich auf institutionelle Investoren.

Mehrheit der Analyst*innen stuft Aktie der Adidas AG positiv ein

Rund 35 Analyst*innen von Investmentbanken und Brokerfirmen veröffentlichen regelmäßig Studien zu adidas. Die Mehrheit der Analyst*innen raten zum Kauf der adidas Aktie. Dies zeigt die Aufteilung der Analystenempfehlungen hinsichtlich unserer Aktie zum 31. Dezember 2021. 63 % der Analyst*innen haben eine Kaufempfehlung für unsere Aktie ausgesprochen (2020: 37 %), während 31 % empfohlen haben, unsere Aktie zu halten (2020: 46 %). 6 % der Analyst*innen raten zum Verkauf der adidas Aktie (2020: 17 %).

1	2	3	4	5
AN UNSERE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER UNTERNEHMEN	KONZERNLAGEBERICHT - UNSER FINANZJAHR	KONZERNABSCHLUSS	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

MONATLICHE HÖCHST- UND TIEFSTKURSE DER ADIDAS AG AKTIE¹ IN €



¹ Basierend auf Xetra-Tagesschlusskursen. Quelle: Bloomberg.

STIMMRECHTSMITTEILUNGEN VERÖFFENTLICHT

Alle Stimmrechtsmitteilungen, die im Jahr 2021 und danach gemäß §§ 33 ff. Wertpapierhandelsgesetz (WpHG) (§§ 21 ff. WpHG alte Fassung) mitgeteilt worden sind, sind auf unserer Website zu finden. Informationen zu meldepflichtigen Beteiligungen, die aktuell eine bestimmte Schwelle über- oder unterschreiten, sind dem Anhang dieses Berichts zu entnehmen. ► [ADIDAS-GROUP.COM/S/STIMMRECHTSMITTEILUNGEN](https://www.adidas-group.com/s/stimmrechtsmitteilungen)

► SIEHE ERLÄUTERUNG 25

OFFENLEGUNG VON EIGENGESCHÄFTEN VON FÜHRUNGSPERSONEN AUF DER WEBSITE

Informationen über Eigengeschäfte mit Aktien der adidas AG (ISIN DE000A1EWWW0) oder mit sich darauf beziehenden Finanzinstrumenten im Sinne von Art. 19 der europäischen Marktmissbrauchsverordnung (MMVO) durch Mitglieder unseres Vorstands oder Aufsichtsrats bzw. mit ihnen in enger Beziehung stehende Personen werden auf unserer Website veröffentlicht. ► [ADIDAS-GROUP.COM/S/EIGENGESCHAEFTE-FUEHRUNGSKRAEFTE](https://www.adidas-group.com/s/eigengeschaefte-fuehrungskraefte)