

1

AN UNSERE AKTIONÄRE

BRIEF DES VORSTANDSVORSITZENDEN	8
VORSTAND	13
AUFSICHTSRAT	17
BERICHT DES AUFSICHTSRATS	21
ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG	31
VERGÜTUNGSBERICHT	40
UNSERE AKTIE	63

BRIEF DES VORSTANDSVORSITZENDEN

KASPER RORSTED



Ein Jahr wie 2020 hatten wir noch nie. Trotz aller Herausforderungen haben wir es dazu genutzt, adidas zu einem noch besseren Unternehmen zu machen.

LIEBE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE,

ein Jahr wie 2020 hatten wir noch nie. Zu Beginn des Jahres hatten wir uns noch auf ein spannendes Sportjahr gefreut – mit der UEFA EURO 2020 und den Olympischen Spielen in Tokio als absolute Highlights. Mit der starken Geschäftsentwicklung von adidas über die letzten vier Jahre waren wir auf einem sehr guten Weg, unsere langfristigen Ziele zu erreichen, die wir uns im Rahmen unserer Strategie ‚Creating the New‘ gesteckt hatten.

Dann traf das Coronavirus die Welt mit voller Wucht. Die globale Pandemie hat zu einer Krise geführt, wie Viele sie noch nicht erlebt haben. Es ist erschütternd zu sehen, wie viel Leid das Virus den Menschen bringt. Auch die Wirtschaft erlebt den größten Konjunkturabschwung seit Jahrzehnten.

Covid-19 traf adidas Ende Januar 2020 zunächst in China. Bis Mitte März wurde auch in Europa, Nordamerika und Lateinamerika ein Lockdown verhängt. Innerhalb von nur drei Tagen waren 70 % unserer Stores geschlossen – auch die unserer Partner. Wir waren mit einem Mal mit ausbleibenden Einnahmen konfrontiert, während die Kosten weiterliefen. Doch wir haben schnell reagiert. Es gibt kein Patentrezept für eine derartige Krise. Aber innerhalb nur weniger Tage konnten wir unser operatives Geschäft anpassen, um der schwierigen Situation zu begegnen.

Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter als höchste Priorität

Vom Beginn der Pandemie an lag unser Fokus ganz klar auf zwei Dingen:

- das Wohlergehen, die Gesundheit und die Sicherheit unserer eigenen Mitarbeiter sowie der Mitarbeiter unserer Zulieferbetriebe zu gewährleisten
- und das Unternehmen erfolgreich durch diese beispiellose Krise zu führen.

Ich bin stolz darauf, berichten zu können, dass wir beides geschafft haben.

An allen unseren Standorten haben wir umfassende Hygienekonzepte umgesetzt. Unseren Mitarbeitern haben wir klare Richtlinien an die Hand gegeben, ebenso wie vorbeugende Maßnahmen, die sie ergreifen sollten. Wir haben Stores und Büros geschlossen, wenn es die Umstände und die lokalen Vorgaben erfordert haben. Noch heute arbeitet die große Mehrheit unserer Mitarbeiter von zu Hause aus. Wir hatten schnell auf die Situation reagiert und ihnen die dafür notwendige Ausstattung bereitgestellt. Das gesamte Jahr über konnten wir erfolgreich Arbeitsplätze sichern und haben zudem unsere Mitarbeiter als Zeichen der Anerkennung ihres herausragenden Einsatzes mit einer Sonderzahlung in Höhe von je 1.000 € belohnt.

Finanzergebnisse 2020

Trotz all der Herausforderungen, die es zu bewältigen gab, haben wir das Jahr 2020 dazu genutzt, adidas zu einem noch besseren Unternehmen zu machen. Unser Geschäft hat sich nach einem Tiefpunkt im zweiten Quartal schnell erholt. Im vierten Quartal sind wir auf den Wachstumspfad zurückgekehrt. Wir waren mit mehr Konsumenten in Kontakt als je zuvor und haben unsere digitale Kompetenz und Reichweite ausgebaut. Wir haben weiter in Nachhaltigkeit und in unsere Mitarbeiter investiert. Last but not least haben wir unsere operative und finanzielle Flexibilität gesteigert. So sind wir nun gut aufgestellt, sowohl kurzfristigen Unwägbarkeiten zu begegnen als auch langfristiges Wachstum zu ermöglichen.

Es überrascht nicht, dass unsere Finanzergebnisse wesentlich von den negativen Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie beeinträchtigt wurden. Der Umsatz ging währungsbereinigt um 14 % zurück, was sich auf die umfangreichen Store-Schließungen und das niedrigere Kundenaufkommen nach deren Wiedereröffnung zurückführen lässt. In Russland/GUS blieb der Umsatz stabil. Gleichzeitig ging der

währungsbereinigter Umsatz in allen anderen wichtigen Marktsegmenten zurück. In einem von Rabattaktionen geprägten Branchenumfeld haben wir es durch unseren disziplinierten Sell-in-Ansatz geschafft, dass sich unsere Bruttomarge nur um 2,3 Prozentpunkte verringerte und erreichten einen Wert von 49,7 %. Als Folge des Umsatzrückgangs sank die operative Marge des Unternehmens um 7,5 Prozentpunkte auf 3,8 %, und der Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen ging um 78 % auf 429 Mio. € zurück.

Außerordentliches Wachstum im E-Commerce

Die globale Pandemie hat unseren Fokus auf den digitalen Bereich insgesamt noch verstärkt. Wir haben entscheidende Maßnahmen ergriffen, um die digitale Beschleunigung zu fördern: Verfügbaren Warenbestand haben wir in unseren E-Commerce verlagert, wir haben in ein agiles digitales Content-Studio investiert, Budget für Marketing sowie Ressourcen und Technologien in den Bereich Digital verschoben und sichergestellt, dass wir unsere täglichen Entscheidungen basierend auf Daten treffen, die sich aus unseren Einblicken in das Konsumentenverhalten sowie aus Trends ergeben. Infolgedessen ist unser E-Commerce-Geschäft im gesamten Geschäftsjahr 2020 auf währungsbereinigter Basis um 53 % gewachsen und hat zum ersten Mal in der Geschichte unseres Unternehmens die Schwelle von 4 Mrd. € überschritten.

Der Konsument im Mittelpunkt unseres gesamten Handelns

Unsere digitalen Fähigkeiten haben uns dabei unterstützt, unsere Konsumenten in den Mittelpunkt unseres gesamten Handelns zu stellen. Während des Lockdowns starteten wir unsere erfolgreichste digitale Kampagne: #hometeam. Die Kampagne wurde von über 400 Millionen Menschen weltweit gesehen. Mehr als 3.000 unserer Athleten und Partner waren daran beteiligt. Als in der zweiten Jahreshälfte in vielen Regionen Sportveranstaltungen wieder möglich waren, starteten wir die nächste erfolgreiche digitale Kampagne: ‚Ready for Sport‘. Es war großartig, unsere Athleten und Teams wieder in Aktion zu erleben und ihnen dabei zuzusehen, wie sie Titel gewannen und Rekorde brachen – und dabei innovative adidas Produkte trugen. Unter anderem stellte die kenianische Läuferin Peres Jepchirchir mit unserem Adizero Adios Pro an den Füßen zweimal einen Weltrekord im Halbmarathon auf, der FC Bayern München gewann die UEFA Champions League und Dominic Thiem holte seinen ersten Grand-Slam-Titel bei den US Open.

Kontinuierliche Investitionen in Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der adidas Geschäftsphilosophie und wir werden auch weiterhin in Nachhaltigkeitsinitiativen investieren. Im Jahr 2020 haben wir unser Portfolio an nachhaltigen Produkten erheblich vergrößert und sind unserem Plan voraus, ab dem Jahr 2024 keinen neu hergestellten Polyester mehr in unseren Produkten zu verwenden. Im Rahmen unserer Partnerschaft mit der Umweltorganisation Parley for the Oceans haben wir 15 Millionen Paar Schuhe mit recycelten Plastikabfällen gefertigt, die an Stränden und in Küstenregionen aufgesammelt wurden. Wir haben auch unser veganes Produktangebot erweitert und verzichten komplett auf die Verarbeitung von Pelzen.

An unseren Unternehmensstandorten verfügen wir über moderne Anlagen und Einrichtungen, mit denen wir auf umweltfreundliche Weise Energie gewinnen. Mit unseren Zulieferern arbeiten wir eng zusammen, um in ihren Betrieben Maßnahmen zum Klima- und Umweltschutz zu implementieren. Unser Ziel ist es, bis zum Jahr 2050 Klimaneutralität auf globaler Ebene zu erreichen.

Maßnahmen zur Beschleunigung von Vielfalt und Inklusion

Wir sind bereits in vielerlei Hinsicht ein führendes Unternehmen in Sachen Vielfalt. adidas ist durch und durch international. Allein in unserer Unternehmenszentrale in Herzogenaurach arbeiten Menschen aus über 100 Nationen. Auch Vorstand und Aufsichtsrat von adidas sind international besetzt. Wir haben zudem Fortschritte dabei gemacht, die Anzahl der Frauen in Führungspositionen zu steigern. Es war

unser Ziel, zum Ende des Jahres 2020 einen Anteil von Frauen in Führungspositionen in Höhe von 32 % zu erreichen. Mit 35 % haben wir dieses Ziel übertroffen.

Jedoch mussten wir im Rahmen von vielen persönlichen Gesprächen mit unseren Mitarbeitern, gerade mit unseren Schwarzen Mitarbeitern, feststellen, dass wir nicht in allen Bereichen des Unternehmens Vielfalt und Inklusion konsistent gelebt haben. Viele von ihnen haben uns gesagt – auch mir persönlich –, dass es ihrer Ansicht nach nicht genügend Chancengleichheit für alle gäbe. Das ist nicht akzeptabel. Es hat für uns oberste Priorität, adidas zu einem noch vielfältigeren und inklusiveren Unternehmen zu machen. Um das zu erreichen, haben wir die folgenden Maßnahmen ergriffen:

- Wir haben ein globales Komitee zur Beschleunigung von Inklusion und Gleichstellung ins Leben gerufen.
- Wir haben die ‚Juneteenth Pledge‘-Initiative unterzeichnet und den ersten – von nun an jährlichen – ‚Global Day of Inclusion‘ für alle unsere Mitarbeiter veranstaltet.
- Wir haben verpflichtende Schulungen zum Thema Vielfalt und Inklusion für alle Mitarbeiter eingeführt.
- Wir haben uns in den USA Ziele für eine stärkere Repräsentierung Schwarzer Menschen und Menschen lateinamerikanischer Herkunft innerhalb unserer US-Belegschaft gesetzt. Mindestens 30 % aller neuen Stellen wollen wir künftig mit Schwarzen Menschen beziehungsweise mit Menschen lateinamerikanischer Herkunft besetzen.
- Wir werden jährlich 50 Universitätsstipendien für Schwarze Studierende in den USA finanzieren.
- Bis zum Jahr 2025 werden wir in den USA 120 Millionen US-Dollar zur Bekämpfung von Rassismus und zur Unterstützung Schwarzer Communitys investieren.

Gemeinsam mit unseren Mitarbeitern und Partnern werden wir diesen wichtigen Weg weitergehen, um adidas so zu gestalten, dass wir alle stolz darauf sein können.

Größere finanzielle Flexibilität

Als wir im März 2020 von der Covid-19-Krise getroffen wurden, richteten wir den finanziellen Fokus komplett auf das Management unserer Mittelzuflüsse und -abflüsse, um das Unternehmen unbeschadet durch das Jahr zu steuern. Unsere Maßnahmen beinhalteten die strikte Kontrolle der Kosten und des kurzfristigen Betriebskapitals, die Kürzung der Managementbezüge, den Stopp des Aktienrückkaufprogramms sowie die Aussetzung von Dividendenzahlungen. Wir unternahmen weitere Schritte, um die finanzielle Flexibilität des Unternehmens sicherzustellen: Wir erhielten die Genehmigung der Bundesregierung zur Teilnahme der staatseigenen Förderbank KfW an einem revolvingierenden Konsortialkredit von einem Bankenkonsortium in Höhe von 3,0 Mrd. €. Diese Kreditlinie half uns, die außergewöhnlichen Umstände, die sich aus der Corona-Pandemie ergeben haben, zu überbrücken.

Im August erhielten wir von den beiden führenden Ratingagenturen, Standard & Poor's und Moody's, starke erstmalige Investment-Grade-Ratings. Standard & Poor's hat adidas mit ‚A+‘ und einem stabilen Ausblick bewertet. Moody's bewertete das Unternehmen mit ‚A2‘ und stabilem Ausblick. Damit ist adidas diesbezüglich eines der am höchsten bewerteten Unternehmen in der Sportartikelindustrie und in Deutschland. Basierend auf diesen Ratings sind wir bestens aufgestellt, um jederzeit Zugang zum internationalen Kapitalmarkt zu haben. Im September 2020 hat adidas erfolgreich zwei Anleihen in Höhe von insgesamt 1 Mrd. € sowie erstmalig eine Nachhaltigkeitsanleihe über 500 Mio. € emittiert. Im Oktober konnten wir den in Anspruch genommenen Teil des KfW-Kredits in Höhe von 500 Mio. € zurückzahlen und im November lösten wir den KfW-Kredit vollständig ab.

Ausblick 2021

Wir alle hoffen, dass die Welt im Jahr 2021 die Coronavirus-Pandemie hinter sich lassen kann. Für uns als Unternehmen wird das Jahr ein Meilenstein sein. adidas wird bei großen Momenten des Sports und der Kultur eine wichtige Rolle spielen. Wir sind fest davon überzeugt, dass wir durch Sport Leben verändern können. Wenn Sie diese Zeilen lesen, haben wir unsere neue Strategie ‚Own the Game‘ bereits auf den Weg gebracht. Darin formulieren wir klar, auf welche Geschäftsfaktoren, Kategorien und Märkte wir setzen werden, um im Vergleich zur Branche überdurchschnittliches Wachstum zu erzielen und bis zum Jahr 2025 einen wesentlichen Mehrwert zu schaffen. Als Teil unserer neuen fünfjährigen Strategie haben wir strategische Alternativen für Reebok geprüft und beschlossen, einen formalen Prozess zur Veräußerung von Reebok einzuleiten. Wir werden im Jahr 2021, im ersten Jahr unseres Strategiezyklus, einen Blitzstart hinlegen und rechnen – unterstützt durch unsere starke Produktpipeline – mit einem signifikanten Umsatzwachstum in allen Marktsegmenten. Konkret gehen wir von einem währungs-bereinigten Umsatzwachstum im mittleren bis hohen Zehnprozentbereich aus. Auch der Gewinn wird sich deutlich erholen. Unseren Prognosen zufolge wird sich die operative Marge auf einen Wert zwischen 9 % und 10 % verbessern, bedingt durch das starke Umsatzwachstum, die Verbesserung der Bruttomarge und die weiterhin strikte Kostenkontrolle. Infolgedessen wird sich der Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen den Erwartungen zufolge auf einen Wert zwischen 1,25 Mrd. € und 1,45 Mrd. € erhöhen.

Vielen Dank

Das Jahr 2020 war alles andere als leicht. Nur durch die Zusammenarbeit als Team ist es möglich, ein solches Jahr zu bewältigen. Deshalb möchte ich mich herzlich bei unseren 62.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bedanken. Sie haben in dieser beispiellosen Zeit Widerstandskraft und sehr großes Engagement bewiesen. Auch bei Ihnen, liebe Aktionärinnen und Aktionäre, möchte ich mich für Ihr Vertrauen bedanken. Wir werden weiter alles dafür tun, diesem Vertrauen gerecht zu werden. Ich bin zuversichtlich, dass die Sportartikelindustrie unserem Unternehmen weiterhin attraktive Zukunftsperspektiven bieten wird, vor allem, da viele Menschen immer mehr Wert auf eine achtsame und sportliche Lebensweise legen. Durch Sport wollen sie fit und gesund bleiben. Gleichzeitig wird sportliche Bekleidung immer populärer, insbesondere bei Menschen, die im Homeoffice tätig sind. Von diesen Trends wird adidas weiter profitieren. Als führendes Unternehmen in unserer Branche mit einer starken Strategie sind wir für die kommenden Jahre sehr gut aufgestellt.

Bitte passen Sie auf sich auf und bleiben Sie gesund!

Mit sportlichem Gruß



Kasper Rorsted

Vorstandsvorsitzender

VORSTAND

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



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, Schweiz
- Mitglied des Aufsichtsrats, Siemens AG, Berlin und München¹

¹ Seit 3. Februar 2021.

**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



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 Senior Vice President Finance TaylorMade-adidas Golf in Carlsbad, USA, Senior Vice President Finance adidas Brand und Senior Vice President Finance für 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 und Arbeitsdirektor bestellt.



AMANDA RAJKUMAR² **Global Human Resources**

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.

**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.

Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2020:**Karen Parkin**
Global Human Resources

Weitere Informationen zum Vorstand der adidas AG unter

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

AUFSICHTSRAT

THOMAS RABE

VORSITZENDER³

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:

- Vorsitzender des Board of Directors, Penguin Random House LLC, New York, USA⁴
- Mitglied des Supervisory Board, Majorel Group Luxembourg S.A., Luxemburg, Luxemburg

UDO MÜLLER*

STELLVERTRETENDER VORSITZENDER

Wohnhaft in Herzogenaurach

Geboren am 14. April 1960

Im Aufsichtsrat seit 6. Oktober 2016

Manager History Management⁵, adidas AG, Herzogenaurach

IAN GALLIENNE

STELLVERTRETENDER VORSITZENDER⁶

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, Belgien
 - Mitglied des Board of Directors, Château Cheval Blanc, Société Civile, Saint-Émilion, Frankreich
 - Mitglied des Board of Directors, GBL Advisors Ltd., London, Großbritannien⁷
 - Mitglied des Board of Directors, GBL Development Ltd., London, Großbritannien
 - Mitglied des Aufsichtsrats, Marnix French ParentCo SAS (Webhelp Group), Paris, Frankreich

³ Seit 11. August 2020; davor stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats, adidas AG, Herzogenaurach.

⁴ Bis 1. April 2020.

⁵ Seit 1. September 2020; davor Director Communication, adidas AG, Herzogenaurach.

⁶ Seit 11. August 2020.

⁷ Bis 4. Januar 2020.

* Arbeitnehmervertreter/Arbeitnehmervertreterin.

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*

Wohnhaft in Erlangen

Geboren am 27. Dezember 1962

Im Aufsichtsrat seit 9. Mai 2019

Director Projects⁸, adidas AG, Herzogenaurach

HERBERT KAUFFMANN

Wohnhaft in Stuttgart

Geboren am 20. April 1951

Im Aufsichtsrat seit 7. Mai 2009

Selbstständiger Unternehmensberater, Stuttgart

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, Evonik Nutrition & Care GmbH, Essen⁹
- Mitglied des Aufsichtsrats, Wacker Chemie AG, München

⁸ Seit 1. Juli 2020; davor freigestelltes Mitglied des Betriebsrats Herzogenaurach, adidas AG, Herzogenaurach.

⁹ Bis 30. Juni 2020.

* Arbeitnehmervertreter/Arbeitnehmervertreterin.

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, USA¹⁰

FRANK SCHEIDERER*

Wohnhaft in Wilhelmsdorf

Geboren am 16. April 1977

Im Aufsichtsrat seit 9. Mai 2019

Director Head Office – Finance Strategy and Programs¹¹, 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 Stuttgart

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/Main¹²

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

¹⁰ Seit 1. Oktober 2020.

¹¹ Seit 1. Juli 2020; davor Director Head Office – Brand & Sales Finance, adidas AG, Herzogenaurach.

¹² Seit 16. April 2020.

* Arbeitnehmervertreter/Arbeitnehmervertreterin.

AUFSICHTSRATSMITGLIED BIS 11. AUGUST 2020:

IGOR LANDAU

VORSITZENDER

Wohnhaft in Lugano, Schweiz

Geboren am 13. Juli 1944

Im Aufsichtsrat seit 13. Mai 2004

Pensionär

STÄNDIGE AUSSCHÜSSE AB DEM 11. AUGUST 2020

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*

STÄNDIGE AUSSCHÜSSE BIS 11. AUGUST 2020

Präsidium:

Igor Landau (Vorsitzender), Udo Müller*, Thomas Rabe

Präsidialausschuss:

Igor Landau (Vorsitzender), Udo Müller*, Roland Nosko*, Thomas Rabe

Prüfungsausschuss:

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

Nominierungsausschuss:

Igor Landau (Vorsitzender), Kathrin Menges, Thomas Rabe

Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG:

Igor Landau (Vorsitzender), Roswitha Hermann*, Udo Müller*, Thomas Rabe

Biografien unserer Aufsichtsratsmitglieder sind auf unserer Website verfügbar

► [ADIDAS-GROUP.COM/AUFSICHTSRAT](https://adidas-group.com/aufsichtsrat)

* Arbeitnehmervertreter/Arbeitnehmervertreterin.

BERICHT DES AUFSICHTSRATS

SEHR GEEHRTE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE,

adidas hat ein forderndes Jahr 2020 hinter sich, das insbesondere durch die beispiellosen Herausforderungen der Coronavirus-Pandemie geprägt war. Die umfassenden Store-Schließungen sowie das niedrigere Kundenaufkommen haben die Geschäftstätigkeit des Unternehmens deutlich negativ beeinflusst. adidas hat sich diesen Herausforderungen gestellt. Die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter, Partner und Konsumenten standen stets an erster Stelle. Gleichzeitig hat das Unternehmen sich bietende Chancen genutzt: So wurden die digitalen Aktivitäten des Unternehmens vorangetrieben, erfolgreiche Refinanzierungen abgeschlossen und die Diversität innerhalb des Unternehmens weiter erhöht. Dies trägt dazu bei, dass adidas gestärkt und bestens gerüstet in den nächsten Strategizeyklus geht. Die Strategie 2025 zielt auf die attraktivsten Kategorien, Vertriebskanäle und Märkte der globalen Sportbranche ab und wird es adidas erlauben, überproportional von strukturellen Konsumententrends zu profitieren. Vor diesem Hintergrund befindet sich das Unternehmen in einer hervorragenden Position, um auch im neuen Strategizeyklus profitables Wachstum zu generieren und die Aktionäre weiterhin an der positiven Entwicklung von adidas teilhaben zu lassen.

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. Ferner hat der Vorstand uns stets umgehend und ausführlich über Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den Planungen berichtet. Im Berichtsjahr waren solche Abweichungen insbesondere auf die Coronavirus-Pandemie zurückzuführen, die unser Unternehmen vor neue, unerwartete Herausforderungen gestellt hat. Um diesen Herausforderungen gerecht zu werden, wurde der Dialog zwischen dem Vorstand und dem Aufsichtsrat im Berichtsjahr in Form von zusätzlichen Sitzungen und regelmäßigen schriftlichen Berichten weiter intensiviert. Dabei hat uns der Vorstand insbesondere über die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie auf unsere Mitarbeiter und Standorte weltweit, den operativen Geschäftsverlauf und die Liquidität von adidas informiert. Wir standen dem Vorstand bei allen getroffenen Maßnahmen, die stets das Ziel hatten, das langfristige Wohlergehen von adidas sowie den Mitarbeitern, Konsumenten und Partnern 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 Coronavirus-Pandemie und um die Gesundheit aller Beteiligten zu schützen, wurden die Sitzungen 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. Trotz der sehr hohen Sitzungsanzahl wurde auch in diesem Berichtsjahr eine konstant hohe Teilnahmequote des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse verzeichnet. Diese lag im Berichtsjahr insgesamt bei ca. 97 % (2019: ca. 96 %), was die angestrebte Mindestteilnahmequote von 75 % deutlich übertrifft.

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 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 Coronavirus-Pandemie auf das Unternehmen sowie die Maßnahmen zu deren Bewältigung. Der Aufsichtsratsvorsitzende 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.

Individuelle Sitzungsteilnahme der Mitglieder des Aufsichtsrats

	Anzahl der Sitzungen	Teilnahme	Teilnahmequote
Mitglieder des Aufsichtsrats zum 31. Dezember 2020			
Thomas Rabe, Vorsitzender des Aufsichtsrats ¹	21	21	100 %
Ian Gallienne, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ¹	16	15	94 %
Udo Müller, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	19	19	100 %
Petra Auerbacher	10	10	100 %
Roswitha Hermann	10	8	80 %
Herbert Kauffmann	15	15	100 %
Christian Klein ²	3	2	67 %
Kathrin Menges	12	12	100 %
Roland Nosko	19	19	100 %
Beate Rohrig	10	10	100 %
Nassef Sawiris	10	10	100 %
Frank Scheiderer	15	15	100 %
Michael Storl	10	10	100 %
Bodo Uebber	15	15	100 %
Jing Ulrich	10	10	100 %
Günter Weigl	15	15	100 %
Mitglieder des Aufsichtsrats bis Beendigung der Hauptversammlung am 11. August 2020			
Igor Landau, Vorsitzender des Aufsichtsrats	12	12	100 %

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

² Mitglied des Aufsichtsrats ab Beendigung der Hauptversammlung am 11. August 2020. Christian Klein konnte im Berichtsjahr an einer Aufsichtsratssitzung entschuldigt nicht teilnehmen. Aufgrund seiner kürzeren Amtszeit im Berichtsjahr und der geringeren Anzahl an Sitzungen (drei Sitzungen) führte dies zu einer relativ geringen Teilnahmequote in Höhe von 67 %, die nicht repräsentativ ist.

Arbeit und Themen im Aufsichtsratsplenum

Im Berichtsjahr hielt das Aufsichtsratsplenum zehn Sitzungen ab (2019: acht Sitzungen). Zudem wurde ein Beschluss im Umlaufverfahren gefasst.

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 schwerwiegenden Auswirkungen der anhaltenden Coronavirus-Pandemie auf die weltweite Wirtschaftslage sowie auf das Unternehmen im Mittelpunkt. Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, Aktionäre, Konsumenten und Partner hatte für uns von Anfang an oberste Priorität. Darüber hinaus beschäftigten wir uns intensiv mit dem erheblichen Rückgang von Umsatz, Gewinn und Cashflow aus der betrieblichen Tätigkeit sowie mit dem damit verbundenen Liquiditätsmanagement des Unternehmens. Einen weiteren Fokus legten wir auf das stark beschleunigte Umsatzwachstum im E-Commerce-Bereich. Der Vorstand berichtete uns auch regelmäßig zum Stand der Umsetzung der getroffenen Maßnahmen zur Schaffung von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion bei adidas. Schließlich beschäftigten wir uns mit der Jahres- und Mehrjahresplanung des Vorstands. Der Schwerpunkt lag dabei insbesondere auf dem Entwicklungsprozess der neuen langfristigen Strategie, die vom Geschäftsjahr 2021 bis 2025 gilt. Im Rahmen der Sitzungen berichtete der Vorstand regelmäßig über den Stand des Entwicklungsprozesses und beriet sich intensiv mit dem Aufsichtsrat.

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 2019 auch über den Entwicklungsprozess der neuen Unternehmensstrategie. Zudem berieten wir über die wesentlichen Rechtsstreitigkeiten von adidas sowie über die Geschäftsentwicklung von Reebok. Ferner befassten wir uns mit der bevorstehenden Wahl eines Anteilseignervertreeters in den Aufsichtsrat im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung 2020. Zudem wählte der Aufsichtsrat Bodo Uebber mit Wirkung ab 1. Januar 2020 zum Mitglied des Prüfungsausschusses, nachdem das bisherige Mitglied Ian Gallienne zum 31. Dezember 2019 aus dem Prüfungsausschuss ausgeschieden war. Weitere Themenschwerpunkte der Sitzung bildeten die Vorstandsvergütung und Corporate Governance. In diesem Zusammenhang befassten wir uns mit der Unabhängigkeit der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sowie mit der Erklärung zur Unternehmensführung (Corporate-Governance-Bericht). 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 2019 zu zahlenden kurz- und langfristigen 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 2019. 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, auch vor dem Hintergrund der unvorhersehbaren Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie. Die Entwicklung der langfristigen Strategie war ebenfalls Gegenstand der Beratung. Außerdem erteilten wir unsere Zustimmung zur Verschmelzung der nicht operativ tätigen adidas anticipation GmbH auf die adidas AG als zustimmungsbedürftige Maßnahme. Ferner billigten wir den Bericht des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung sowie die der ordentlichen Hauptversammlung 2020 zu unterbreitenden Beschlussvorschläge, einschließlich des Vorschlags über die Verwendung des Bilanzgewinns für das Geschäftsjahr 2019. Die Beschlussfassung zur Hauptversammlung wurde zum späteren Zeitpunkt vom Aufsichtsrat widerrufen, nachdem der Vorstand in Übereinstimmung mit den Anordnungen der zuständigen deutschen Behörden und aufgrund des Verbots, größere Versammlungen zu veranstalten, beschlossen hatte, die ordentliche Hauptversammlung 2020 von Mai in den August zu verschieben. Ferner legten wir in der Märzsitzung des Aufsichtsrats die für das Geschäftsjahr 2020 maßgeblichen Kriterien und Ziele der variablen erfolgsabhängigen Vergütung der Vorstandsmitglieder fest. Aufgrund der erheblichen Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie auf die Geschäftslage des Unternehmens, und um die Liquidität des Unternehmens zu sichern, beschlossen wir im März in Abstimmung mit dem Vorstand die Verschiebung der Auszahlung der für das Geschäftsjahr 2019 gewährten kurz- und langfristigen variablen Vergütung. Ferner stimmten die Vorstandsmitglieder zu, für einen unbestimmten Zeitraum auf die Auszahlung von 50 % des vertraglich vereinbarten Festgehalts zu verzichten.

Im April fanden zwei Sitzungen des Aufsichtsrats statt. In beiden Sitzungen lagen die Schwerpunkte auf der Bewältigung der Coronavirus-Pandemie sowie auf dem Liquiditätsmanagement und der Finanzstrategie des Unternehmens. In diesem Rahmen stimmten wir dem Abschluss eines syndizierten

Kreditvertrags zwischen der adidas AG und einem Bankenkonsortium unter Beteiligung der KfW Bankengruppe zu. Als Maßnahme zum Liquiditätsmanagement verzichteten die Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020 auf ihre eigenen jährlich zu gewährenden kurz- und langfristigen Boni. Ferner erläuterte der Vorstand den Finanzbericht zum ersten Quartal 2020 und berichtete über die Fortschritte bei der digitalen Transformation bei adidas.

Auch im Juni fanden zwei Sitzungen des Aufsichtsrats statt. Den Schwerpunkt der Sitzung zu Beginn des Monats bildete die Erörterung der aktuellen Geschäftslage, mit einem Fokus auf die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie auf das operative Geschäft sowie die getroffenen Maßnahmen zu deren Gegensteuerung. Anlässlich der anhaltenden Coronavirus-Pandemie beschlossen die Mitglieder des Aufsichtsrats darüber hinaus, im Berichtsjahr 30 % ihrer Vergütung unter anderem an die SOS-Kinderdörfer zu spenden. Ferner erfolgte die erneute Beschlussfassung über die Einladung und Tagesordnung zur virtuellen ordentlichen Hauptversammlung 2020. Der Aufsichtsrat billigte die der Hauptversammlung der adidas AG am 11. August 2020 zu unterbreitenden Beschlussvorschläge, einschließlich des angepassten Vorschlags über die Verwendung des Bilanzgewinns für das Geschäftsjahr 2019. In der zweiten Sitzung im Juni stimmte der Aufsichtsrat der mit Wirkung zum 30. Juni 2020 und im gegenseitigen Einvernehmen erfolgten Beendigung der Bestellung von Karen Parkin als Vorstandsmitglied der adidas AG zu. Ferner wurde die Aufhebungsvereinbarung zum Vorstandsdiensvertrag von Karen Parkin beschlossen.

Schwerpunkte der Sitzung im August waren insbesondere die Finanzergebnisse für das zweite Quartal und für das erste Halbjahr 2020 sowie die Finanzstrategie der adidas AG. Im Rahmen der Finanzstrategie wurde der Vorstand vom Aufsichtsrat ermächtigt, nicht-aktienbasierte Anleihen zu begeben und einen syndizierten Kreditvertrag abzuschließen. Ferner wurde umfassend und ausführlich zum Thema Vielfalt und Inklusion bei adidas sowie zum Entwicklungsprozess der neuen Strategie beraten. Außerdem beschäftigten wir uns mit den wesentlichen Initiativen im Bereich der Nachhaltigkeit und beschlossen, KPMG mit der inhaltlichen Überprüfung der nichtfinanziellen Erklärung mit einer begrenzten Prüfungssicherheit zu beauftragen. Im Zusammenhang mit der Wahl des neuen Aufsichtsratsmitglieds durch die Hauptversammlung am 11. August 2020 befassten wir uns auch mit der Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse. Einen weiteren Schwerpunkt der Sitzung bildeten die Personal- und Vergütungsangelegenheiten des Vorstands. Nach ausführlicher Beratung bestellte der Aufsichtsrat den Vorstandsvorsitzenden Kasper Rorsted für weitere fünf Jahre zum Mitglied des Vorstands der adidas AG. Ferner wurde die Zustimmung des Aufsichtsrats zu dem externen Board-of-Directors-Mandat von Brian Grevy bei Pitzner Gruppen Holding A/S bestätigt. Außerdem befassten wir uns mit der Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung im Horizontalvergleich und stellten die Angemessenheit der Vorstandsvergütung fest. Aufgrund der verbesserten Liquiditätslage des Unternehmens wurde schließlich beschlossen, den Vorstandsmitgliedern die seit April 2020 aufgeschobene Festvergütung auszuzahlen und das monatliche Festgehalt wieder in der vertraglich vereinbarten Höhe zu leisten.

In der Septembersitzung des Aufsichtsrats setzten wir uns mit der Nachfolgeplanung für das Vorstandsressort Global Human Resources auseinander und bestellten nach eingehender Beratung Amanda Rajkumar ab Januar 2021 als Mitglied des Vorstands der adidas AG. Ferner stimmten wir dem mit Amanda Rajkumar abzuschließenden Vorstandsdiensvertrag zu.

In der Sitzung im Oktober berieten wir über die vorläufigen Finanzergebnisse für das dritte Quartal 2020 und über den Entwicklungsprozess der neuen Unternehmensstrategie. Ferner berichtete der Vorstand über die vorgenommenen Finanzierungsmaßnahmen insbesondere im Hinblick auf die begebenen Anleihen. Darüber hinaus setzten wir uns mit der digitalen Strategie sowie mit den Weiterentwicklungen und erzielten Fortschritten im E-Commerce-Bereich auseinander. Zudem erläuterte der Vorstand die aktuellen Entwicklungen im Bereich Vielfalt und Inklusion bei adidas. Ferner stimmten wir der möglichen Übernahme eines externen Aufsichtsratsmandats von Kasper Rorsted bei der Siemens AG zu. Außerdem

befassten wir uns mit dem Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat einschließlich der Ziele für seine Zusammensetzung und diskutierten die Ergebnisse der Selbstbeurteilung (Effizienzprüfung) unserer Tätigkeit. Aus den Ergebnissen der Selbstbeurteilung wurden punktuelle Maßnahmen zur Verbesserung der Organisation der Aufsichtsratsarbeit abgeleitet. Insgesamt belegten die Ergebnisse die hohe Wirksamkeit der Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse.

In der Dezembersitzung standen die vom Vorstand vorgelegte Budget- und Investitionsplanung für das Geschäftsjahr 2021, zu der wir unsere Zustimmung nach eingehender Beratung erteilten, sowie die im Berichtsjahr abgeschlossenen Marketing- und Sponsorenverträge im Mittelpunkt. Außerdem erörterten wir gemeinsam mit dem Vorstand intensiv die ab dem Geschäftsjahr 2021 geplante neue Strategie. Ferner berieten wir uns nach entsprechender Vorbereitung durch den Präsidialausschuss über das neue Vergütungssystem für die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat und prüften und überarbeiteten die Geschäftsordnungen des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses vor dem Hintergrund der gesetzlichen Änderungen und der Anforderungen aus dem Kodex. In diesem Zusammenhang wurde auch entschieden, den im Rahmen der Versicherung der Aufsichtsratsmitglieder gegen Risiken aus beruflicher Tätigkeit (D&O-Versicherung) vorgesehenen Selbstbehalt von mindestens 10 % des Schadens beizubehalten. Wir berieten ferner über die Einschätzung der Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder sowie die Entsprechenserklärung zum Kodex. Schließlich stimmten wir der Übernahme des ehrenamtlichen Vorstandsmandats von Harm Ohlmeyer bei der Stiftung Wissenschaftliche Hochschule für Unternehmensführung zu.

Arbeit und Themen in den Ausschüssen

Zur effizienten Wahrnehmung unserer Aufgaben haben wir insgesamt fünf ständige Aufsichtsratsausschüsse 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 neun Sitzungen ab (2019: sechs Sitzungen). Ferner wurde ein Beschluss im Wege des Umlaufverfahrens gefasst. Der Schwerpunkt der Arbeit des Präsidialausschusses lag bei der Vorbereitung der Beschlussfassungen des Aufsichtsratsplenums zu Personal- und Vergütungsangelegenheiten des Vorstands. So wurde insbesondere über das Ausscheiden von Karen Parkin, die Bestellung von Amanda Rajkumar sowie über die Mandatsverlängerung von Kasper Rorsted umfassend beraten. Ferner beschäftigte sich der Präsidialausschuss mit der Übernahme der unternehmensexternen Mandate der Vorstandsmitglieder. Im Hinblick auf die Vorstandsvergütung erarbeitete der Präsidialausschuss vor allem Beschlussvorschläge über die Zielvorgaben, Zielerreichung und Höhe der kurz- und langfristigen variablen erfolgsabhängigen Vergütung und prüfte vorbereitend die Angemessenheit der Vorstandsvergütung. Darüber hinaus beschäftigte sich der Präsidialausschuss eingehend mit der Erarbeitung des neuen Vergütungssystems und mit der langfristigen Nachfolgeplanung für den Vorstand sowie mit den veränderten Anforderungen des Aktiengesetzes und des Kodex in Bezug auf die Corporate Governance.

Der **Prüfungsausschuss** hielt im Berichtsjahr fünf Sitzungen ab (2019: fünf Sitzungen). Der Finanzvorstand und der Abschlussprüfer nahmen an allen Sitzungen teil und berichteten dem Ausschuss ausführlich.

Schwerpunkte der Ausschusstätigkeit waren neben der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses auch die Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses 2019 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 Konzernabschlusses 2019 zu empfehlen. Zudem bereitete der Prüfungsausschuss die Prüfung der nichtfinanziellen Erklärung vor und beschloss, dem Aufsichtsrat die Beauftragung von KPMG mit der inhaltlichen Überprüfung der nichtfinanziellen Erklärung mit einer begrenzten Prüfungssicherheit gemäß § 111 Abs. 2 Satz 4 AktG zu empfehlen. Ferner gab der Prüfungsausschuss dem Aufsichtsrat nach ausführlicher Beratung eine Empfehlung für den Vorschlag des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung 2020 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 Revisionssystems, des Internen Kontrollsystems sowie des Compliance-Managementsystems. 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 sowie die Qualität der Abschlussprüfung. Schließlich erörterte der Prüfungsausschuss die Quartalsfinanzsergebnisse und den Halbjahresfinanzbericht. Der Prüfungsausschuss befasste sich im Berichtsjahr außerdem intensiv mit der im Jahr 2023 anstehenden externen Rotation des Abschlussprüfers und legte die der Durchführung des Ausschreibungsprozesses zugrundeliegenden maßgeblichen Eckdaten fest. Ferner setzte sich der Prüfungsausschuss ausführlich mit dem Revisionsplan und dem Risikomanagementbericht auseinander. In jeder Ausschusssitzung wurde dem Prüfungsausschuss außerdem über die Feststellungen und Entwicklungen der Internen Revision sowie über die aktuellen Vorgänge im Bereich von Compliance berichtet.

Zudem wurde in den Sitzungen des Prüfungsausschusses unter anderem zu Datenschutz und Informationssicherheit, zum Vertragsmanagement sowie zum Bankkonten-Managementsystem bei adidas beraten. Schließlich befasste sich der Prüfungsausschuss sich mit der unternehmensinternen Richtlinie zur Überwachung der Einhaltung der Regelungen zum Umgang mit den Geschäften mit nahestehenden Unternehmen und Personen sowie mit der neuen Taxonomie-Verordnung der Europäischen Union.

Der **Nominierungsausschuss** hielt im Berichtsjahr zwei Sitzungen ab (2019: zwei Sitzungen). Er bereitete insbesondere die Vorschläge des Aufsichtsrats über die Wahl der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat an die Hauptversammlung 2020 und 2021 vor. Unter Berücksichtigung des vom Aufsichtsrat erarbeiteten Kompetenzprofils für die Mitglieder des Aufsichtsrats entwickelte der Nominierungsausschuss ein Anforderungsprofil und setzte sich anhand dieses Profils mit geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten auseinander. Dabei beriet der Nominierungsausschuss ferner im Hinblick auf die regulatorischen Rahmenbedingungen über die Eignung und Unabhängigkeit der Kandidatinnen und Kandidaten.

Der nach dem Mitbestimmungsgesetz zu bildende **Vermittlungsausschuss** musste im Berichtsjahr nicht einberufen werden.

Wahl und Zusammensetzung des Aufsichtsrats

Das langjährige Aufsichtsratsmitglied und Aufsichtsratsvorsitzender Igor Landau wurde als Vertreter der Anteilseigner durch die Hauptversammlung am 9. Mai 2019 bis zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2020 bestellt. Aufgrund des Ablaufs der Amtszeit von Igor Landau hat der Aufsichtsrat der Hauptversammlung 2020 nach eingehender Beratung und entsprechender Vorbereitung durch den Nominierungsausschuss einen Kandidatenvorschlag zur Wahl unterbreitet. Die Hauptversammlung 2020 hat dem Wahlvorschlag des Aufsichtsrats mit großer Mehrheit zugestimmt und Christian Klein ab Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung der adidas AG am 11. August 2020 bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023 beschließen wird, zum neuen Mitglied des Aufsichtsrats gewählt. ► **SIEHE AUFSICHTSRAT**

Aufgrund des Ablaufs der Amtszeit von Igor Landau sind Änderungen in der Zusammensetzung und Besetzung der Ausschüsse notwendig geworden. Mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung 2020 hat der Aufsichtsrat Thomas Rabe zum Vorsitzenden des Aufsichtsrats und Ian Gallienne zum weiteren Stellvertretenden Vorsitzenden gewählt. Zum neuen Mitglied des Nominierungsausschusses und Vermittlungsausschusses haben die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat Ian Gallienne gewählt.

Herbert Kauffmann, langjähriger Prüfungsausschussvorsitzender der adidas AG, wurde als Vertreter der Anteilseigner durch die Hauptversammlung am 9. Mai 2019 bis zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2021 bestellt. Um eine gute und effiziente Überleitung des Prüfungsausschussvorsitzes zu gewährleisten, wurde Bodo Uebber, der zu Beginn des Berichtsjahres in den Prüfungsausschuss berufen wurde, mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung 2020 zum Vorsitzenden des Prüfungsausschusses gewählt.

Aufgrund des Ablaufs der Amtszeit von Herbert Kauffmann wird der Aufsichtsrat der Hauptversammlung 2021 einen Kandidatenvorschlag zur Wahl eines Anteilseignerververtreters in den Aufsichtsrat unterbreiten. Dem Wahlvorschlag des Aufsichtsrats geht ein sorgfältiger Prozess der Selektion geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten voraus. Die Auswahlkriterien für die Kandidatinnen und Kandidaten werden auf der Grundlage eines im Vorfeld definierten Anforderungsprofils bestimmt und richten 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.

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. Ferner informiert die Gesellschaft den Aufsichtsrat regelmäßig über aktuelle Gesetzesänderungen sowie externe Weiterbildungsmöglichkeiten und stellt einschlägige Fachliteratur zur Verfügung.

Veränderungen im Vorstand

Im September 2020 hat der Aufsichtsrat Amanda Rajkumar mit Wirkung zum Januar 2021 als neues Mitglied des Vorstands mit der Verantwortung für das Vorstandsressort Global Human Resources bestellt. Amanda Rajkumar trat die Nachfolge von Karen Parkin an, die am 30. Juni 2020 aus dem Vorstand ausschied. Daneben verlängerten wir das Mandat des Vorstandsvorsitzenden Kasper Rorsted um weitere fünf Jahre bis 2026. ► **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 Präsidialausschuss und das Aufsichtsratsplenum haben sich in ihren Sitzungen mit den veränderten 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 2020 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.

Jahres- und Konzernabschlussprüfung

Die Hauptversammlung 2020 hat KPMG auf Vorschlag des Aufsichtsrats, der der Empfehlung des Prüfungsausschusses entsprach, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2020 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 HGB auf der Grundlage der internationalen Rechnungslegungsstandards IFRS, wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind, aufgestellten Konzernabschluss 2020 geprüft und mit einem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen. Dies gilt auch für den nach den Vorschriften des HGB aufgestellten Jahresabschluss 2020 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 8. März 2021 und in der Bilanzsitzung des Aufsichtsrats am 9. März 2021, 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 Rechnungslegungsprozess bezogenen internen Kontroll- und Risikomanagementsysteme mitgeteilt. Vor der Beschlussfassung berichtete der Abschlussprüfer ferner über die Ergebnisse der durch den Aufsichtsrat gemäß § 111 Abs. 2 Satz 4 AktG beauftragten inhaltlichen Überprüfung der nichtfinanziellen Erklärung. Des Weiteren hat der Aufsichtsrat den Vorschlag des Vorstands über die Verwendung des Bilanzgewinns für das Geschäftsjahr 2020 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 2020 gebilligt. Der Jahresabschluss wurde damit festgestellt. Als Wirtschaftsprüfer unterzeichnen die Abschlüsse Haiko Schmidt als verantwortlicher Prüfungspartner seit dem Geschäftsjahr 2017 sowie Professor Dr. Kai Andrejewski seit dem Geschäftsjahr 2019.

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. Daher soll für die Prüfung der Abschlüsse der adidas AG für das Geschäftsjahr 2023 eine externe Rotation durchgeführt werden. Es ist geplant, dass der Aufsichtsrat auf Grundlage der Empfehlungen des Prüfungsausschusses der Hauptversammlung 2023 seinen Wahlvorschlag zur Bestellung eines Abschlussprüfers für die Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses der adidas AG sowie für eine etwaige prüferische Durchsicht des Halbjahresfinanzberichts im Anschluss an ein Auswahlverfahren, das unter Berücksichtigung der Kriterien des Art. 16 Abs. 3 Abschlussprüferverordnung durchgeführt wird, unterbreitet. Der Prüfungsausschuss hat ausführlich über die wesentlichen Eckdaten und Kriterien des Auswahlverfahrens im Einklang mit den Anforderungen des Art. 16 Abs. 3 Abschlussprüferverordnung beraten und beschlossen, den Ausschreibungsprozess und das Auswahlverfahren des Abschlussprüfers im Geschäftsjahr 2021 durchzuführen.

Dank

Im Namen des gesamten Aufsichtsrats danke ich dem im Berichtsjahr ausgeschiedenen langjährigen Aufsichtsratsmitglied und Aufsichtsratsvorsitzenden Igor Landau für seinen Einsatz zum Wohle des Unternehmens und für seine äußerst erfolgreiche Arbeit. Ich danke ferner dem amtierenden Vorstand, dem ausgeschiedenen Vorstandsmitglied Karen Parkin sowie allen weltweit tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Unternehmens für ihren großen persönlichen Einsatz sowie das fortwährende Engagement in diesen herausfordernden Zeiten. Zudem möchte ich mich für die stets vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat bedanken.

Für den Aufsichtsrat



THOMAS RABE

AUFSICHTSRATSVORSITZENDER

März 2021

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 Aktionäre, Geschäftspartner und Mitarbeiter 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 die letzte Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex gemäß § 161 AktG im Dezember 2019 abgegeben. Die nachfolgende Erklärung bezieht sich, soweit sie vergangenheitsbezogen ist, auf die Empfehlungen der ‚Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex‘ in der Fassung vom 7. Februar 2017, veröffentlicht im Bundesanzeiger am 24. April 2017 bzw. am 19. Mai 2017 (berichtigte Fassung) („Kodex 2017“) und, soweit sie gegenwarts- und zukunftsbezogen ist, auf die Empfehlungen der ‚Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex‘ in der Fassung vom 16. Dezember 2019, veröffentlicht im Bundesanzeiger am 20. Mai 2020 („Kodex 2019“ oder „Kodex“).

1. Vorstand und Aufsichtsrat der adidas AG erklären, dass seit der Veröffentlichung der letzten Entsprechenserklärung den Empfehlungen des Kodex 2017 mit der folgenden Abweichung entsprochen wurde:

Empfehlung 5.4.5 Absatz 1 Satz 2 Kodex 2017

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 der Ziffer 5.4.5 Absatz 1 Satz 2 Kodex 2017 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.

2. Vorstand und Aufsichtsrat der adidas AG erklären zudem, dass den Empfehlungen des Kodex 2019 mit den folgenden Abweichungen entsprochen wurde und wird:

Empfehlung C.5 Variante 1 Kodex 2019

Hinsichtlich der von Ian Gallienne wahrgenommenen Mandate wird auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen. Nach unserer Auffassung ist die Empfehlung C.5 Variante 1 Kodex 2019 nach ihrem Sinn und Zweck nicht auf Ian Gallienne anzuwenden. Vorsorglich wird jedoch eine Abweichung erklärt.

Empfehlung C.5 Variante 2 Kodex 2019

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 Kodex 2019 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.

Empfehlungen G.1 und G.10 Satz 2 Kodex 2019

Der Kodex 2019 enthält im Vergleich zum Kodex 2017 veränderte Empfehlungen zur Vergütung des Vorstands. Das gegenwärtige, vom Aufsichtsrat beschlossene und am 9. Mai 2018 von der Hauptversammlung gebilligte System der Vorstandsvergütung entspricht den Empfehlungen G.1 sowie G.10 Satz 2 Kodex 2019 nicht vollumfänglich. Vorstand und Aufsichtsrat werden der ordentlichen Hauptversammlung 2021 eine Anpassung des Systems für die Vorstandsvergütung vorschlagen, die den Empfehlungen des Kodex 2019 vollumfänglich entsprechen wird.

Herzogenaurach, im Dezember 2020

Für den Vorstand
KASPER RORSTED
Vorstandsvorsitzender

Für den Aufsichtsrat
THOMAS RABE
Aufsichtsratsvorsitzender

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, 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 ein angemessenes Risikomanagement und -controlling sowie für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien. Dabei ist er verantwortlich für die Einrichtung eines angemessenen, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichteten Compliance-Managementsystems. Er ist an das Unternehmensinteresse gebunden und orientiert sich dabei am Ziel einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts.

Unbeschadet der Gesamtverantwortung des Vorstands führen die einzelnen Mitglieder die ihnen durch den Geschäftsverteilungsplan zugeordneten Geschäftsbereiche in eigener Verantwortung. Vorstands-ausschüsse bestehen nicht. Dem Vorstandsvorsitzenden obliegt die Federführung in der Gesamtleitung und der Unternehmensentwicklung, einschließlich der Koordinierung der Geschäftsbereiche, Marken und Märkte. Die Mitglieder des Vorstands unterrichten einander regelmäßig und umfangreich 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. Sie enthalten insbesondere auch Regelungen zu Sitzungen und Beschlussfassungen sowie zur Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat.

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

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. Ferner hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass für die Mitgliedschaft im Vorstand eine Altersgrenze von 65 Jahren gilt.

Das Diversitätskonzept berücksichtigt der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats bereits bei der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten 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 vorstehende 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 Vertretern der Anteilseigner und Arbeitnehmer besetzt. Die Vertreter der Anteilseigner werden von den Aktionären in der Hauptversammlung gewählt, die Vertreter der Arbeitnehmer von der Belegschaft. ► **SIEHE AUFSICHTSRAT**

Die letzten turnusmäßigen Wahlen zum Aufsichtsrat erfolgten im Geschäftsjahr 2019. Im Geschäftsjahr 2020 hat die ordentliche Hauptversammlung Christian Klein im Wege der Nachwahl als Anteilseignervertreter in den Aufsichtsrat gewählt. Die Nachwahl war erforderlich, weil die Amtszeit von Igor Landau, dem ehemaligen Vorsitzenden des Aufsichtsrats, mit dem Schluss 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 zum Schluss der ordentlichen Hauptversammlung 2020 zu seinem neuen Vorsitzenden gewählt. Die Amtszeit der derzeitigen Aufsichtsratsmitglieder endet mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2024 mit der Ausnahme, dass die Amtszeit von Herbert Kauffmann mit dem Schluss der ordentlichen Hauptversammlung 2021 endet.

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:

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 Frank Scheiderer Günter Weigl
Nominierungsausschuss	Thomas Rabe (Vorsitzender) Ian Gallienne Kathrin Menges
Vermittlungsausschuss (§ 27 Absatz 3 MitbestG)	Thomas Rabe (Vorsitzender) Ian Gallienne Roswitha Hermann Udo Müller

Die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Arbeitsprozesse der Ausschüsse stimmen mit den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) sowie des Kodex überein. Die Ausschussvorsitzenden berichten regelmäßig an den Aufsichtsrat über die Arbeitsergebnisse der Ausschüsse. 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 in seiner Sitzung im Oktober 2020 die Ziele zu seiner Zusammensetzung (einschließlich Kompetenzprofil für das Gesamtgremium) unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Kodex beschlossen. 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, 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 den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen und 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 nicht infrage stellt. Soweit Anteilseignervertreter und Arbeitnehmervertreter 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 soll 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 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, verfügt mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats über ausgewiesenen Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung oder Abschlussprüfung. Die Namen der unabhängigen Anteilseignervertreter ergeben sich aus der Übersicht der Aufsichtsratsmitglieder, die diesem Geschäftsbericht entnommen werden kann. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats sind im Berichtsjahr alle Anteilseignervertreter als unabhängig einzustufen. ► **SIEHE AUFSICHTSRAT**

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 Kandidatinnen und Kandidaten, dass diese den für das Mandat zu erwartenden Zeitaufwand erbringen können.

Aufgaben des Aufsichtsrats

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand bei der Unternehmensführung. 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 zu unterbreitenden Beschlussvorschläge des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat prüft darüber hinaus die für die

Gesellschaft und den Konzern zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung. 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 auf 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 Nachfolgekandidaten 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. Weitergehende Informationen zur Vorstandsvergütung sind im Vergütungsbericht zusammengefasst. ► **SIEHE**

VERGÜTUNGSBERICHT

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/CORPORATE-GOVERNANCE**

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 über die neuesten Entwicklungen der Corporate Governance informiert und mit der im Berichtsjahr in Kraft getretenen Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex intensiv befasst.

Ferner überprüfen der Aufsichtsrat sowie der Prüfungs-, Präsidial- und Nominierungsausschuss regelmäßig die Effizienz ihrer jeweiligen Tätigkeit. Nachdem zuletzt im Jahr 2018 eine externe Überprüfung durchgeführt wurde, haben der Aufsichtsrat und die vorgenannten Ausschüsse im Berichtsjahr wie im Vorjahr eine interne Selbstbeurteilung durchgeführt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats beurteilten die Arbeit im Gesamtgremium sowie in den Ausschüssen jeweils als effizient und beschlossen punktuelle Maßnahmen zur Verbesserung der Organisation der Aufsichtsratsarbeit.

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

Festlegungen zur Förderung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Der Vorstand achtet bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen auf Vielfalt 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**

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.

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 %. Die Umsetzungsfrist für die Zielgrößen läuft jeweils bis zum 31. Dezember 2021.

Auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands wurde zum Bilanzstichtag ein Frauenanteil von 18 % erreicht. Damit wurde die festgelegte Zielgröße unterschritten. Es ist darauf hinzuweisen, dass die adidas AG auf dieser Führungsebene eine sehr geringe Anzahl von Führungspositionen ausweist, so dass bereits eine geringe Anzahl von Austritten bzw. Veränderungen eine hohe prozentuale Verschiebung zur Folge hat. Die Unterschreitung der festgelegten Zielgröße geht insbesondere auf ungeplante Austritte aus dem Unternehmen im Berichtsjahr zurück und zum Teil auf Nachbesetzungen, die erst im Folgejahr greifen. Dabei konnten aufgrund der besonderen Umstände durch die Coronavirus-Pandemie im Berichtsjahr weniger Nachbesetzungen bzw. Personalmaßnahmen als geplant realisiert werden. Auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands wurde zum Bilanzstichtag ein Frauenanteil in Höhe von 27 % erreicht, womit die gesetzte Zielgröße ebenfalls unterschritten wurde. Diese leichte Unterschreitung basiert ebenfalls vor allem auf ungeplanten Austritten aus dem Unternehmen im Berichtsjahr sowie den besonderen Umständen durch die Coronavirus-Pandemie. Zum Bilanzstichtag belief sich der Anteil von Frauen in Führungspositionen hingegen weltweit auf 35,2 %. Damit wurde das Ziel von 32 % für das Jahr 2020 deutlich übererfüllt. Das Unternehmen wird weiterhin seine Anstrengungen intensivieren, um auch in Zukunft ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben, insbesondere mit dem Fokus auf einen langfristigen Ansatz für die Gleichstellung in Führungsposition – sowohl durch Einstellungen als auch durch entsprechendes Talent- und Nachfolgeplanungsmanagement.

Dem Aufsichtsrat müssen gemäß § 96 Absatz 2 Satz 1 AktG mindestens 30 % Frauen und mindestens 30 % Männer angehören. Gemäß § 96 Absatz 2 Satz 3 AktG haben die Anteilseigner- und die Arbeitnehmervertreter im Berichtsjahr jeweils beschlossen, dass die Erfüllung dieses

Mindestanteils getrennt erfolgt. Zum 31. Dezember 2020 wurden insgesamt fünf von 16 Aufsichtsratsmandaten der Gesellschaft von Frauen wahrgenommen, davon zwei auf Anteilseigner- und drei auf Arbeitnehmervertreterseite. Der vorgegebene Mindestanteil wird damit auf beiden Seiten erfüllt.

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. ► [SIEHE BERICHT DES AUFSICHTSRATS](#)

Aktiengeschäfte von Vorstand und Aufsichtsrat

Eine Darstellung der im Jahr 2020 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](https://www.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 tragen wir eine große soziale und ökologische Verantwortung. 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/NACHHALTIGKEIT](https://www.adidas-group.com/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-Managementsystem ist mit dem Risiko- und Chancenmanagementsystem des Unternehmens verknüpft. Das Compliance-Managementsystem 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-Managementsystems 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](#)

Transparenz und Wahrung der Aktionärsinteressen

Unser Ziel ist es, institutionelle Investoren, Privataktionäre, Finanzanalysten, Geschäftspartner, Mitarbeiter 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 Aktionären. ► [SIEHE UNSERE AKTIE](#) ► [ADIDAS-GROUP.COM/S/INVESTOREN](https://www.adidas-group.com/s/investoren)

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

Darüber hinaus stehen auf unserer Website sämtliche Unterlagen und Informationen zu unserer Hauptversammlung zur Verfügung. Die Aktionäre der adidas AG nehmen ihre Rechte in der Hauptversammlung wahr und üben dort ihr Stimmrecht aus. Jede Aktie gewährt eine Stimme. Unsere Aktionäre sind über diese Teilnahmerechte an allen grundlegenden Entscheidungen der Hauptversammlung beteiligt. Das Unternehmen ist bestrebt, seine Aktionäre bei der Ausübung ihrer Rechte in der Hauptversammlung bestmöglich zu unterstützen.

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
- Rechnungslegung und Abschlussprüfung

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

Aktienbasierte Programme

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 30 ► SIEHE UNSER TEAM ► SIEHE VERGÜTUNGSBERICHT

Die Mitarbeiter 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 28

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 2020 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

VERGÜTUNGSBERICHT

Die transparente und verständliche Berichterstattung über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat betrachtet adidas als wesentliches Element guter Corporate Governance. Der Vergütungsbericht ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts und erläutert entsprechend den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („Kodex“) die Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie die Höhe und Struktur der Vergütungen.

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Das Vergütungssystem, das für die Mitglieder des Vorstands seit dem Geschäftsjahr 2018 gilt, haben die Aktionäre in der ordentlichen Hauptversammlung am 9. Mai 2018 gebilligt.

Im Hinblick auf das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („ARUG II“), sowie die Neufassung des Kodex werden strukturelle Änderungen im Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands notwendig werden. Das gemäß diesen Vorgaben überarbeitete Vergütungssystem soll der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zur Billigung vorgelegt werden. In diesem Rahmen wird auch die neue, ab dem Geschäftsjahr 2021 geltende langfristige Strategie berücksichtigt und die kurz- und langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten für die Mitglieder des Vorstands auf die mit der neuen Strategie verbundenen operativen und strategischen Unternehmensziele ausgerichtet werden. Schließlich werden auch Erwartungen unserer Aktionäre zur Weiterentwicklung des Vergütungssystems berücksichtigt werden.

Die Details des überarbeiteten Vergütungssystems können der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung 2021 entnommen werden, die voraussichtlich im März 2021 veröffentlicht werden wird.

VERGÜTUNGSSYSTEM

Grundzüge des Vergütungssystems

Das bis zum Ende des Geschäftsjahres 2020 geltende 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 variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten basieren überwiegend auf im Wesentlichen zukunftsbezogenen, mehrjährigen Performance-Kriterien. Sie sind so gestaltet, dass sowohl positive als auch negative Entwicklungen berücksichtigt werden. 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 Unternehmensstrategie wird durch die Auswahl geeigneter, aus den operativen und strategischen Zielen abgeleiteter Erfolgsziele in der variablen erfolgsabhängigen Vergütung gefördert. Vor diesem Hintergrund stehen mindestens 80 % der variablen erfolgsabhängigen Vergütung in direktem Zusammenhang mit den extern kommunizierten kurz- bzw. langfristigen Umsatz- und Profitabilitätszielen. Damit wird die Vergütung des Vorstands direkt mit den Interessen der Aktionäre in Einklang gebracht. ► SIEHE ABSCHNITT „VARIABLE ERFOLGSABHÄNGIGE KOMPONENTEN“

Bei der Gestaltung des Vergütungssystems und der Festlegung der Vorstandsvergütung 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 der Vergütung die Komplexität und Bedeutung der Aufgaben, die Erfahrung (insbesondere bei Neubestellungen) und der Beitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds zum Unternehmenserfolg herangezogen. 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. Besondere Leistungen sollen angemessen honoriert werden, während Zielverfehlungen zur Verringerung der erfolgsabhängigen Vergütung führen sollen.

Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für den Vorstand sowie die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsratsplenum – nach entsprechender Vorbereitung durch den Präsidialausschuss – festgelegt und regelmäßig überprüft. Die vom Aufsichtsrat und Präsidialausschuss im Berichtsjahr behandelten Themen werden im Bericht des Aufsichtsrats detailliert erläutert. ► **SIEHE BERICHT DES**

AUFSICHTSRATS

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) sowie weiterer, ausgewählter nationaler und internationaler Unternehmen der Sportartikel- und Textilbranche. Die Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung im Horizontalvergleich erfolgt regelmäßig durch den Aufsichtsrat, um in Anbetracht der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft die Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Vorstandsvergütung zu gewährleisten. Bei der im Berichtsjahr 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 die unternehmensinterne Vergütungsstruktur und -höhe. Hierbei wird die Vorstandsvergütung in Relation zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft in Deutschland insgesamt gesetzt und geprüft, auch in der zeitlichen Entwicklung.

Vergütungsrelationen (Pay Ratios)

Im Geschäftsjahr 2020 betrug die Relation der Zieldirektvergütung (Summe der Jahresfestvergütung und der jährlichen Bonus-Zielbeträge für die kurz- und langfristige variable Vergütung) des Vorstandsvorsitzenden zu der Zieldirektvergütung des oberen Führungskreises 11,8 (2019: 11,6) und zu der Belegschaft in Deutschland insgesamt 81,9 (2019: 81,8). Die Relation der Zieldirektvergütung des Durchschnitts der ordentlichen Vorstandsmitglieder zu der Zieldirektvergütung des oberen Führungskreises betrug 4,8 (2019: 4,6) und zu der Belegschaft in Deutschland insgesamt 33,3 (2019: 32,6).

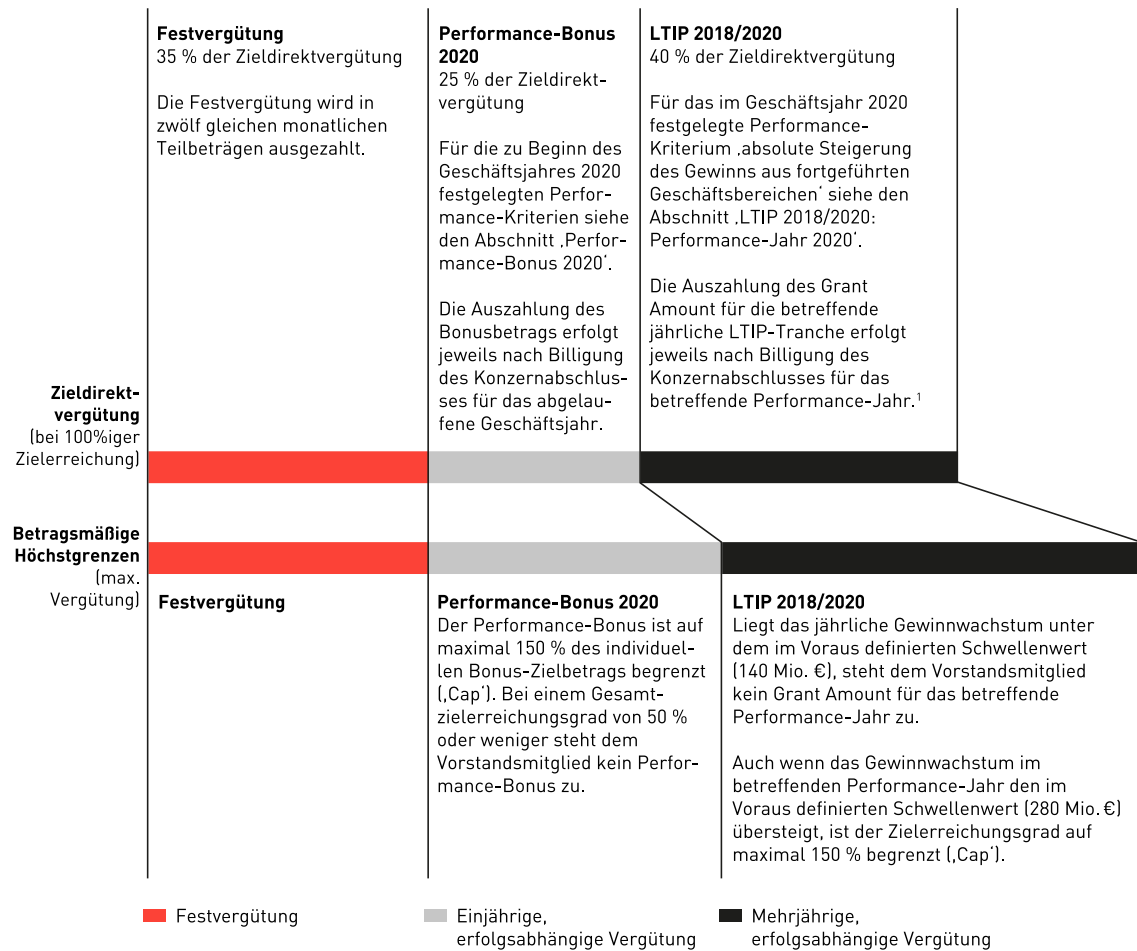
Der Aufsichtsrat ist insgesamt der Auffassung, dass das Vergütungssystem klar und leicht verständlich ist und transparente Performance-Kriterien verwendet. Durch den überwiegenden Anteil der variablen Komponenten an der Zieldirektvergütung, deren direkten Bezug auf die kurz- bzw. langfristigen Ziele des Unternehmens sowie die aktienbasierte langfristige Vergütung der Vorstandsmitglieder werden die Interessen des Vorstands und der Aktionäre in Einklang gebracht. Der Aufsichtsrat ist ferner der Ansicht, dass die Vergütung der Mitglieder des Vorstands angemessen ist.

VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Die Gesamtjahresvergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus einer Festvergütung, einem jährlichen Cash-Bonus („Performance-Bonus“), einem aktienbasierten Langzeit-Bonus (Long-Term-Incentive-Plan – „LTIP-Bonus“) sowie Nebenleistungen und Versorgungsleistungen (Versorgungsaufwand) zusammen. Von der Zieldirektvergütung (Gesamtjahresvergütung ohne Nebenleistungen und Versorgungsleistungen) entfallen unter Zugrundelegung einer 100%igen Zielerreichung

- 35 % auf die Festvergütung,
- 25 % auf den Performance-Bonus und
- 40 % auf den LTIP-Bonus.

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands



¹ Der LTIP-Auszahlungsbetrag ist von den Vorstandsmitgliedern in den Erwerb von einer Halteperiode unterliegenden adidas AG Aktien zu investieren.

FESTE ERFOLGSUNABHÄNGIGE KOMPONENTEN

Festvergütung

Die Festvergütung besteht aus einem fest vereinbarten Jahresgrundgehalt. Sie wird grundsätzlich in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt und bleibt im Regelfall während der Laufzeit des Dienstvertrags unverändert. Die Festvergütung macht 35 % der Zieldirektvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds aus.

Nebenleistungen

Die regelmäßig gewährten Nebenleistungen für die Mitglieder des Vorstands beinhalten 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 einen regelmäßigen Gesundheitscheck, die Erstattung berufsbedingter Umzugskosten und, wenn Vorstandsmitglieder auch im Ausland der Besteuerung unterliegen, die Kosten für den von adidas ausgewählten Steuerberater. Der Gesamtbetrag der Nebenleistungen ist auf 5 % der Summe aus Festvergütung und Performance-Bonus des jeweiligen Geschäftsjahres begrenzt („Nebenleistungs-Cap“).

Beitragsorientierte Pensionszusagen

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 Festvergütung, gutgeschrieben. Der Prozentsatz wird vom Aufsichtsrat regelmäßig auf seine Angemessenheit geprüft. Bei seiner Entscheidung berücksichtigt der Aufsichtsrat das jeweils – auch nach der Dauer der Vorstandszugehörigkeit – angestrebte Versorgungsniveau sowie den daraus abgeleiteten jährlichen und langfristigen Aufwand für das Unternehmen. 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.

Beim Eintritt des Versorgungsfalls entspricht die Höhe der Leistungen grundsätzlich dem Stand des Versorgungskontos zu jenem Zeitpunkt einschließlich Verzinsung. Im Invaliditäts- oder Todesfall vor Vollendung des 62. Lebensjahres werden dem virtuellen Versorgungskonto des Vorstandsmitglieds für seine Mindestabsicherung ohne Verzinsung noch die fehlenden Versorgungsbeiträge bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres gutgeschrieben, höchstens jedoch für 120 Monate.

In allen Versorgungsfällen erfolgt die Auszahlung nach Wahl des Vorstandsmitglieds bzw. der Hinterbliebenen im Wege einer Einmalzahlung oder in bis zu zehn gleichen jährlichen Raten. Erfolgt die Auszahlung in Jahresraten, sind diese jeweils grundsätzlich im Januar fällig.

VARIABLE ERFOLGSABHÄNGIGE KOMPONENTEN

Performance-Bonus

Der Performance-Bonus vergütet als jährliche variable erfolgsabhängige Komponente die Leistungen des Vorstands im abgelaufenen Geschäftsjahr im Einklang mit der kurzfristigen Unternehmensentwicklung. 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.

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. Sie stehen in direktem 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, die ebenfalls im Einklang mit den kurz- bzw. langfristigen Unternehmenszielen stehen und Schwerpunkte des jeweiligen Vorstandsressorts auch unter Berücksichtigung nichtfinanzieller Aspekte widerspiegeln, sind für das jeweilige Vorstandsmitglied individuell festgelegt und werden insgesamt mit 40 % gewichtet.

Alle Kriterien sind so gestaltet, dass die Zielerreichung auch jeweils null betragen kann. Auch bei einem Gesamtzielerreichungsgrad (Summe aller Zielerreichungsgrade) von mehr als 150 % ist der Performance-Bonus-Betrag auf maximal 150 % des individuellen Performance-Bonus-Zielbetrags begrenzt. 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.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres überprüft der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied die konkrete Zielerreichung, die grundsätzlich auf einem Vergleich der vorgegebenen Zielwerte mit den im Berichtsjahr erreichten Werten beruht (.Soll/Ist-Vergleich'). Aus der Summe dieser Zielerreichungsgrade (.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'). Bei der Ermittlung der Zielerreichungsgrade und damit bei der Ermittlung des Performance-Bonus-Betrags kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen außergewöhnlichen positiven und negativen Entwicklungen, die keinen Bezug zu der Leistung des Vorstands haben, in begründeten, seltenen Sonderfällen Rechnung tragen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die nach pflichtgemäßem Ermessen eine Anpassung erforderlich machen, wird darüber im jährlichen Vergütungsbericht ausführlich und transparent berichtet.

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

Performance-Bonus

Performance-Kriterien	Einbeziehung sowohl von finanziellen als auch nichtfinanziellen Zielen
	Zwei gemeinsame Kriterien (Gewichtung insgesamt 60 %) stehen in direktem Zusammenhang mit der extern kommunizierten Jahresprognose und leiten sich gleichzeitig direkt von den ebenfalls extern kommunizierten langfristigen Wachstumszielen von adidas ab
Transparenz der Performance-Kriterien	Zwei individuelle auf das jeweilige Vorstandsressort bezogene Kriterien (Gewichtung insgesamt 40 %)
	Zwei gemeinsame Kriterien sind transparent und stehen bei 100%iger Zielerreichung im Einklang mit der zu Beginn des Geschäftsjahres extern veröffentlichten Prognose
Festlegung der Gesamtzielerreichung	Zwei individuelle Kriterien werden ex post im Vergütungsbericht erläutert, um wettbewerbsrelevante strategische Vorhaben nicht ex ante preiszugeben
	Soll/Ist-Vergleich; Vergleich des Zielwerts mit dem in der Performance-Periode erreichten Wert
Begrenzung („Cap“)	Summe der Zielerreichung einzelner Kriterien unter Berücksichtigung der im Voraus definierten Gewichtungen
	Gesamtzielerreichung ist auf maximal 150 % begrenzt
Begrenzung („Cap“)	Bei einem Gesamtzielerreichungsgrad von 50 % oder weniger erfolgt keine Auszahlung

Long-Term-Incentive-Plan 2018/2020 („LTIP 2018/2020“)

Der LTIP 2018/2020 verfolgt das Ziel, die langfristige erfolgsabhängige Vergütung des Vorstands an der Wertentwicklung des Unternehmens und damit an den Interessen der Aktionäre auszurichten. Vor diesem Hintergrund ist der LTIP 2018/2020 aktienbasiert. Er setzt sich aus drei jährlichen Tranchen (2018, 2019 und 2020) zusammen, die jeweils anhand einer Laufzeit von rund viereinhalb Jahren bemessen werden. Jede der drei jährlichen LTIP-Tranchen setzt sich aus einem Performance-Jahr und einer nachfolgenden gut dreijährigen Halteperiode zusammen. Der LTIP-Zielbetrag für die jeweilige LTIP-Tranche entspricht bei einer 100%igen Zielerreichung 40 % der Zieldirektvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Anfang 2018 hat der Aufsichtsrat für jedes der drei Performance-Jahre (2018, 2019 und 2020) als Performance-Kriterium die absolute Steigerung des Gewinns aus den fortgeführten Geschäftsbereichen im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr festgelegt. Die Zielwerte der jährlichen LTIP-Tranchen wurden direkt von den extern veröffentlichten langfristigen Wachstumszielen für den Gewinn des Unternehmens abgeleitet. So hätte die Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen um insgesamt 630 Mio. € (100%ige Zielerreichung) im Dreijahreszeitraum von 2018 bis 2020 zu einem Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen von 2.060 Mio. € im Jahr 2020 führen sollen. Im Vergleich zum Jahr 2015 (Basis der adidas Unternehmensstrategie „Creating the New“, die im Jahr 2020 endete) hätte dies einem durchschnittlichen Gewinnanstieg von 23 % pro Jahr entsprochen und damit innerhalb des von adidas für die Unternehmensstrategie „Creating the New“ formulierten Zielkorridors von 22 % bis 24 % gelegen.

LTIP 2018/2020: Wachstumsziele

Performance-Jahr	Wachstumsziel für den Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen
2018 (gegenüber 2017 ¹)	+ 210 Mio. €
2019 (gegenüber 2018)	+ 210 Mio. €
2020 (gegenüber 2019)	+ 210 Mio. €

¹ Als Basis für 2017 dient der Gewinn aus fortgeführten Geschäftsbereichen in Höhe von 1.430 Mio. € (ohne den negativen steuerlichen Einmaleffekt im Geschäftsjahr 2017).

Der LTIP 2018/2020 sah vor, dass für den Fall, dass die Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen in Höhe von 210 Mio. € in einem der Performance-Jahre nicht erreicht wird, der Zielwert für eine 100%ige Zielerreichung im folgenden Performance-Jahr sich entsprechend erhöht, wenn der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen nicht etwas Abweichendes festlegt. Lag die Steigerung des Gewinns in einem Performance-Jahr dagegen über 210 Mio. €, blieb das Ziel für das folgende Performance-Jahr davon unberührt.

Nach Ablauf des Performance-Jahres überprüft der Aufsichtsrat für die Vorstandsmitglieder die konkrete Zielerreichung, die grundsätzlich auf einem Vergleich des vorgegebenen Zielwerts mit dem im Performance-Jahr erreichten Wert beruht („Soll/Ist-Vergleich“). Aus der Höhe der tatsächlichen Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen für das betreffende Performance-Jahr leitet sich der Zielerreichungsgrad ab, mit dem der für das jeweilige Vorstandsmitglied bestimmte jährliche LTIP-Zielbetrag multipliziert wird. Dabei kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen außergewöhnlichen positiven und negativen Entwicklungen, die keinen Bezug zu der Leistung des Vorstands haben, in begründeten, seltenen Sonderfällen Rechnung tragen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die nach pflichtgemäßem Ermessen eine Anpassung erforderlich machen, wird darüber im jährlichen Vergütungsbericht ausführlich und transparent berichtet.

Liegt die tatsächliche Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen gegenüber dem Vorjahr zwischen den im Voraus definierten Schwellenwerten, wird der Zielerreichungsgrad gleitend ermittelt. Liegt das jährliche Gewinnwachstum unter 140 Mio. €, beträgt der Zielerreichungsgrad null. Infolgedessen entfällt der LTIP-Bonus für die betroffene LTIP-Tranche vollständig. Zudem ist der Zielerreichungsgrad der Höhe nach auf 150 % beschränkt („Cap“), auch wenn das Gewinnwachstum 280 Mio. € übersteigt.

LTIP 2018/2020: Berechnung der Zielerreichung

Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen gegenüber dem Vorjahr	Zielerreichungsgrad
≥ + 280 Mio. €	150 %
+ 210 Mio. €	100 %
+ 140 Mio. €	50 %
< + 140 Mio. €	0 %

Aus der Multiplikation des so ermittelten Zielerreichungsgrads mit dem für das jeweilige Vorstandsmitglied bei einer 100%igen Zielerreichung bestimmten jährlichen LTIP-Zielbetrag ergibt sich der Grant Amount, der an das Vorstandsmitglied für die betreffende jährliche LTIP-Tranche nach Billigung des Konzernabschlusses 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 im dritten Geschäftsjahr nach Erwerb der Aktien mit Ablauf des Monats, in dem die ordentliche Hauptversammlung der adidas AG stattfindet. Erst nach Ablauf der Halteperiode können die Vorstandsmitglieder über die Aktien verfügen.

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

LTIP 2018/2020: Jährliche LTIP-Tranchen

LTIP-Tranche	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
2018	1	2	3	4	5		
2019		1	2	3	4	5	
2020			1	2	3	4	5

Performance-Jahr

Halteperiode

1 Performance-Jahr: Festsetzung des LTIP-Zielbetrags bei einer 100%igen Zielerreichung.

2 Ermittlung des Zielerreichungsgrads, 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 nach Ablauf des Monats, in dem die ordentliche Hauptversammlung der adidas AG stattfindet.

Durch diesen Mechanismus hängt die Vergütung, welche die Vorstandsmitglieder letztendlich aus jeder der LTIP-2018/2020-Tranchen erhalten, unmittelbar auch von der Aktienkursentwicklung während der jeweils gut dreijährigen Halteperiode und damit der langfristigen Wertentwicklung des Unternehmens ab. Während der Halteperiode auf die Aktien ausgeschüttete Dividenden stehen den Vorstandsmitgliedern zu.

Zur Gewährleistung einer nachhaltigen Unternehmensführung und -entwicklung enthalten die Planbedingungen des LTIP 2018/2020 darüber hinaus Malus- und Clawback-Regelungen, die es dem Aufsichtsrat bis zum Ablauf der Halteperiode (Malus) und danach (Clawback) unter bestimmten Umständen erlauben, die Vergütung aus dem LTIP 2018/2020 nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zu reduzieren oder die bereits ausgezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zurückzuverlangen. Zu solchen Umständen gehören z. B. wesentliche Fehldarstellungen in den Finanzberichten, schwerwiegende Compliance-Verstöße und Pflichtverletzungen sowie Verletzungen der unternehmensinternen Verhaltensvorschriften durch das Vorstandsmitglied, die vor diesem Hintergrund zu einer nicht gerechtfertigten Bonuszahlung im Rahmen des LTIP 2018/2020 führen würden. Darüber hinaus gelten bei den Pflichtverletzungen der Vorstandsmitglieder die etwaigen aktiengesetzlichen Schadenersatzansprüche.

LTIP 2018/2020

Performance-Kriterium	Ein gemeinsames Kriterium: absolute Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen
Transparenz des Performance-Kriteriums	Kriterium für das jeweilige Performance-Jahr ist transparent und steht bei 100%iger Zielerreichung im Einklang mit den extern veröffentlichten langfristigen Wachstumszielen
Festlegung der Zielerreichung	Im Voraus definierte und extern kommunizierte Schwellenwerte
Begrenzung (.Cap')	Soll/Ist-Vergleich; Vergleich des Zielwerts mit dem in dem Performance-Jahr erreichten Wert
Clawback/Malus	Zielerreichung ist auf maximal 150 % begrenzt
Aktienbasiert	Im Falle einer Unterschreitung des im Voraus definierten Schwellenwerts erfolgt keine Auszahlung
Maßgeblicher Zeitraum	Ja
Vergütung von Vorstand und oberen Führungskräften aufeinander abgestimmt	Ja

Das Vergütungssystem für den Vorstand ermöglicht es dem Aufsichtsrat in seltenen, begründeten Ausnahmefällen und bei außerordentlichen Leistungen des Vorstandsmitglieds, nach pflichtgemäßem Ermessen eine Sondervergütung zu gewähren. Im Falle einer Gewährung ist sie auf maximal 100 % der Jahresfestvergütung des Geschäftsjahres begrenzt, für das die Sondervergütung gewährt wird. Im Falle der Gewährung einer Sondervergütung wird darüber im jährlichen Vergütungsbericht ausführlich und transparent berichtet.

Aktienbesitz (share ownership)

40 % der Zieldirektvergütung der Vorstandsmitglieder werden basierend auf der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponente LTIP 2018/2020 gewährt. Zur Förderung der nachhaltigen Unternehmensentwicklung sind die Vorstandsmitglieder im Rahmen des LTIP 2018/2020 dazu verpflichtet, den Auszahlungsbetrag in voller Höhe in den Erwerb von adidas AG Aktien zu investieren. Die erworbenen Aktien unterliegen einer gut dreijährigen Halteperiode. Bei einer jährlichen Gewährung eines LTIP-Bonus steigt die Anzahl der von den Vorstandsmitgliedern direkt gehaltenen adidas AG Aktien damit auf jährlicher Basis auf ein Vielfaches ihrer Festvergütung.

Leistungen für den Fall der 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 bis zum Tag des Ausscheidens berechnete Jahresfestvergütung, einen etwaigen zeitanteilig berechneten Performance-Bonus und einen etwaigen zeitanteilig berechneten LTIP-Bonus.¹³ 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 grundsätzlich 50 % der zuletzt gezahlten monatlichen Festvergütung. Bezieht das ausgeschiedene Vorstandsmitglied Pensionszahlungen von der Gesellschaft, wird die Entschädigung auf ggf. von der Gesellschaft für die Dauer des Wettbewerbsverbots geschuldete Versorgungsleistungen angerechnet.

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“). Erfolgt die Beendigung des Dienstvertrags anlässlich eines Kontrollwechsels, ist eine etwaige Abfindung auf 150 % des Abfindungs-Caps begrenzt. 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. Für mit Wirkung ab 1. Januar 2020 neu bestellte Vorstandsmitglieder wird in den abzuschließenden Dienstverträgen grundsätzlich vereinbart, dass die dem ausscheidenden Vorstandsmitglied etwaig monatlich zu zahlende Wettbewerbsverbotsentschädigung auf eine ggf. von adidas zu leistende Abfindung anzurechnen ist.

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 Mandate beschließt der Aufsichtsrat. ► SIEHE VORSTAND

¹³ Mit dem Vorstandsmitglied Roland Auschel ist ferner ein Nachlaufbonus in Höhe von 75 % des ihm für das letzte volle Geschäftsjahr gewährten Performance-Bonus vereinbart. Dieser wird in zwei Tranchen, zwölf bzw. 24 Monate nach Vertragsende, ausgezahlt.

VORSTANDSVERGÜTUNG 2020

Performance-Bonus 2020

Für das Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat als Performance-Kriterien grundsätzlich wie in den Vorjahren

- den währungsneutralen Umsatzanstieg,
- den Anstieg der operativen Marge sowie
- zwei auf die individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder bezogene Kriterien festgelegt.

Die für den Performance-Bonus festgesetzten Ziele orientierten sich an der zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 vor dem globalen Ausbruch der Coronavirus-Pandemie kommunizierten Unternehmensprognose. Bei der Festlegung der Zielvorgaben für das Geschäftsjahr 2020 wurden die ersten Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie sichtbar, die sich zu diesem Zeitpunkt im Wesentlichen auf das operative Geschäft in Asien – und hier speziell in Greater China – auswirkten. Vor diesem Hintergrund beschloss der Aufsichtsrat, dass das operative Geschäft in Greater China im Rahmen der Festlegung der Kriterien und Ziele für den Performance-Bonus 2020 keine Berücksichtigung finden soll. Gleichzeitig legte der Aufsichtsrat zur Festigung der Marktposition im wichtigen chinesischen Markt für den Vorstand zu jenem Zeitpunkt ein zusätzliches Performance-Kriterium mit dem Fokus auf den Anstieg der Marktanteile in Greater China gegenüber dem Vorjahr fest und passte die Gewichtung der einzelnen Performance-Kriterien entsprechend an.

Performance-Bonus 2020: Gemeinsame Kriterien – Zielerreichung

Performance-Kriterium	Gewichtung		0 %-Zielwert	100 %-Zielwert	150 %-Zielwert	2020 Ist-Wert	Zielerreichungsgrad
Währungsneutraler Umsatzanstieg ¹	15 %	Anstieg um	≤ 2,8 %	7,0 %	9,1 %	-13,1 %	0 %
Anstieg der operativen Marge ¹	15 %	Anstieg auf	≤ 4,2 %	5,0 %	5,4 %	-2,8 %	0 %
Anstieg der Marktanteile in Greater China	30 %	Anstieg um	≤ -2,0 PP	0,0 PP – 0,5 PP	+ 1,5 PP	+ 0,4 PP	100 %

¹ Ohne Greater China.

Im Geschäftsjahr 2020 lagen die Schwerpunkte der auf das jeweilige Vorstandsressort bezogenen individuellen Kriterien insbesondere auf der Entwicklung der neuen, ab dem Geschäftsjahr 2021 geltenden Strategie, der Nachfolgeplanung, dem unternehmerischen Erfolg wesentlicher Vertriebskanäle, dem Marketing sowie der operativen Effizienz.

Performance-Bonus 2020: Individuelle Kriterien - Zielerreichung

	Gewichtung	Performance-Kriterium	Zielerreichungsgrad
	20 %	Entwicklung der Strategie	100 %
Kasper Rorsted	20 %	Management der Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie	100 %
	20 %	Erfolg des Direct-to-Consumer-Geschäfts	0 %
Roland Auschel	20 %	Erfolg des Wholesale-Geschäfts	50 %
	20 %	Marketingkampagnen	83 %
Brian Grevy ¹	20 %	Marketingeffizienz	50 %
	20 %	Finanzplanung	90 %
Harm Ohlmeyer	20 %	Kostenmanagement	0 %
	20 %	Effizienz der Logistik	87 %
Martin Shankland	20 %	Effizienz der Herstellung	109 %
	20 %	Performance-Management im Unternehmen	100 %
Karen Parkin ²	20 %	Nachfolgeplanung	123 %

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

² Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2020.

Die zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegten gemeinsamen und individuellen Kriterien wurden im Verlauf des Geschäftsjahres im Hinblick auf die weitere Entwicklung der Coronavirus-Pandemie nicht angepasst. Vor dem Hintergrund der unabsehbaren, schwerwiegenden Auswirkungen der anhaltenden Coronavirus-Pandemie auf das Unternehmen entsprachen die vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres für den Performance-Bonus 2020 festgelegten Ziele und Zielwerte daher nicht adäquat dem tatsächlichen Geschäftsverlauf. So lag die Zielerreichung der gemeinsamen finanziellen Ziele (währungsbereinigter Umsatzanstieg und Anstieg der operativen Marge) jeweils bei 0 %, während die Zielerreichung des Anstiegs der Marktanteile in Greater China bei 100 % lag. Die Zielerreichung der individuellen Ziele variierte erheblich von 0 % bis 123 %, was insbesondere auf die unterschiedlich starken Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie auf die jeweiligen individuellen Kriterien, die zum Zeitpunkt der Zielsetzung nicht hinreichend berücksichtigt werden konnten, zurückzuführen ist. So lag beispielsweise die Zielerreichung von Roland Auschel bei dem individuellen Kriterium ‚Erfolg des Direct-to-Consumer-Geschäfts‘ trotz einer sehr erfolgreichen Steigerung des E-Commerce-Umsatzes (währungsbereinigtes Umsatzwachstum von 53 % gegenüber Vorjahr) bei 0 %, da der signifikante Umsatzrückgang im stationären Groß- und Einzelhandel nur zum Teil kompensiert werden konnte. Gleiches gilt für die Zielerreichung von Harm Ohlmeyer bei dem individuellen Kriterium ‚Kostenmanagement‘, da sich die Betriebsgemeinkosten im Verhältnis zum geringeren Umsatz relativ erhöhten, obwohl im Verlauf der Coronavirus-Pandemie auch aufgrund einer sehr erfolgreichen Kostendisziplin die Liquiditätssituation des Unternehmens stabilisiert werden konnte.

Aufgrund der im Hinblick auf die unabsehbaren Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie nicht adäquat gesetzten Performance-Kriterien konnte der für eine Auszahlung minimal erforderliche Gesamtzielerreichungsgrad von über 50 % nur von einigen Vorstandsmitgliedern erreicht werden.

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

Performance-Bonus 2020: Individuelle Gesamtzielerreichungsgrade

Kasper Rorsted	70 %
Roland Auschel	40 %
Brian Grevy ¹	57 %
Harm Ohlmeyer	48 %
Martin Shankland	69 %
Karen Parkin ²	75 %

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

² Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2020.

Als Maßnahme des Liquiditätsmanagements hatte der Vorstand bereits im April 2020 beschlossen, auf den für das Geschäftsjahr 2020 zu gewährenden Performance-Bonus zu verzichten. Damit entfällt eine Auszahlung des Performance-Bonus auch für diejenigen Vorstandsmitglieder, die eine Gesamtzielerreichung von über 50 % erreicht haben.

LTIP 2018/2020: Performance-Jahr 2020

Im Geschäftsjahr 2018 hat der Aufsichtsrat als Performance-Kriterium für jedes der drei Performance-Jahre (2018, 2019 und 2020) des LTIP 2018/2020 die absolute Steigerung des Gewinns aus den fortgeführten Geschäftsbereichen im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr festgelegt.

Zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielvorgaben für das Geschäftsjahr 2020 wurden die ersten Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie sichtbar, die sich zu diesem Zeitpunkt im Wesentlichen auf das operative Geschäft in Asien – und hier speziell in Greater China – auswirkten. Vor diesem Hintergrund beschloss der Aufsichtsrat, dass das operative Geschäft in Greater China im Rahmen der Festlegung des Zielwerts für die LTIP-Tranche 2020 keine Berücksichtigung finden soll. Der zu erreichende Zielwert der absoluten Steigerung des Gewinns aus den fortgeführten Geschäftsbereichen im Vergleich zum Vorjahr wurde vor diesem Hintergrund auf 170 Mio. € (statt 210 Mio. €) festgelegt.

LTIP 2018/2020: Zielerreichung des Performance-Jahres 2020

Performance-Kriterium	0 %-Zielwert	100 %-Zielwert	150 %-Zielwert	2020 Ist-Wert	Zielerreichungsgrad
Steigerung des Gewinns aus fortgeführten Geschäftsbereichen gegenüber dem Vorjahr ¹	< + 100 Mio. €	+ 170 Mio. €	≥ + 240 Mio. €	-928 Mio. €	0 %

¹ Ohne Greater China.

Die zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegte Zielvorgabe wurde im Verlauf des Geschäftsjahres im Hinblick auf die weitere Entwicklung der Coronavirus-Pandemie nicht angepasst. Aufgrund der unabsehbaren, schwerwiegenden Auswirkungen der anhaltenden Coronavirus-Pandemie auf das Unternehmen entsprach der vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres für die LTIP-Tranche 2020 festgelegte Zielwert daher nicht adäquat dem tatsächlichen Geschäftsverlauf. Vor diesem Hintergrund konnte der für die LTIP-Tranche 2020 festgelegte Zielwert von den Vorstandsmitgliedern nicht erreicht werden. Der Zielerreichungsgrad bei allen Vorstandsmitgliedern liegt im Berichtsjahr bei 0 %.

Ferner hatte der Vorstand als Maßnahme des Liquiditätsmanagements bereits im April 2020 beschlossen, auf den für das Geschäftsjahr 2020 zu gewährenden LTIP-Bonus zu verzichten. Damit erfolgt kein Erwerb von adidas AG Aktien im Rahmen der LTIP-Tranche 2020 durch die Vorstände.

Zum 31. Dezember 2020 beläuft sich die Gesamtzahl der im Rahmen des LTIP 2018/2020 gehaltenen und einer Haltefrist unterliegenden adidas AG Aktien auf 40.371 Stück Aktien (2019: 21.451 Stück Aktien). Die Halteperiode der unter der LTIP-Tranche 2018 erworbenen adidas AG Aktien endet am 31. Mai 2022, die unter der LTIP-Tranche 2019 erworbenen adidas AG Aktien am 31. Mai 2023. Die Anzahl der im Rahmen des LTIP 2018/2020 von den Mitgliedern des Vorstands erworbenen adidas AG Aktien werden im Folgenden individualisiert dargestellt.

LTIP 2018/2020: Aktienerwerb im Rahmen des LTIP 2018/2020 in €

LTIP-Tranche	Kasper Rorsted		Roland Auschel		Brian Grevy ²	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Grant Amount	3.154.285	3.405.714	1.450.972	1.566.629	–	–
Auszahlungsbetrag	1.656.788	1.788.851	762.125	822.873	–	–
Kaufkurs ¹	255,00	219,20	255,00	219,20	–	–
Anzahl der erworbenen Aktien	6.497	8.160	2.988	3.753	–	–

LTIP 2018/2020: Aktienerwerb im Rahmen des LTIP 2018/2020 in €

LTIP-Tranche	Harm Ohlmeyer		Martin Shankland ³	
	2019	2018	2019	2018
Grant Amount	1.083.852	1.170.246	894.469	–
Auszahlungsbetrag	569.295	614.670	469.821	–
Kaufkurs ¹	255,00	219,20	255,00	–
Anzahl der erworbenen Aktien	2.232	2.804	1.842	–

LTIP 2018/2020: Aktienerwerb im Rahmen des LTIP 2018/2020 in €

LTIP-Tranche	Karen Parkin ⁴		Eric Liedtke ⁵	
	2019	2018	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 ¹	255,00	219,20	255,00	219,20
Anzahl der erworbenen Aktien	2.113	2.654	3.248	4.080

1 Kaufkurs zum 1. April 2019 (LTIP-Tranche 2018) bzw. zum 1. September 2020 (LTIP-Tranche 2019). Als Maßnahme des Liquiditätsmanagements im Rahmen der Coronavirus-Pandemie erfolgte die Auszahlung des LTIP-Auszahlungsbetrags für die LTIP-Tranche 2019 im August 2020.

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

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

4 Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2020.

5 Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2019.

Aktienbesitz (Share Ownership) 2020

Der Aktienbesitz der zum 31. Dezember 2020 amtierenden Vorstandsmitglieder in Relation zu der individuellen jährlichen Festvergütung wird im Folgenden individuell offengelegt.

Aktienbesitz im Geschäftsjahr 2020 in €

Mitglieder des Vorstands zum 31. Dezember 2020	Festvergütung 2020	Gesamtzahl der Aktien zum 31. Dezember 2020	Aktienkurs zum 31. Dezember 2020	Gesamtwert der adidas AG Aktien	%-Anteil an der Festvergütung
Kasper Rorsted	2.000.000	14.657	297,90	4.366.320	218 %
Roland Auschel	920.000	6.741	297,90	2.008.144	218 %
Brian Grevy ¹	733.333	–	–	–	–
Harm Ohlmeyer	846.806	5.036	297,90	1.500.224	177 %
Martin Shankland ²	687.225	1.842	297,90	548.732	80 %
Gesamt	5.187.365	28.276		8.423.420	

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

² Mitglied des Vorstands mit Wirkung ab 4. März 2019. Zeitanterteilige Teilnahme am LTIP 2018/2020 im Geschäftsjahr 2019 (LTIP-Tranche 2019).

Sondervergütung

Das Vergütungssystem für den Vorstand ermöglicht es dem Aufsichtsrat in begründeten seltenen Ausnahmefällen und bei außerordentlichen Leistungen des Vorstandsmitglieds, nach pflichtgemäßem Ermessen eine Sondervergütung zu gewähren. Im Falle einer Gewährung ist sie auf maximal 100 % der Jahresfestvergütung des Geschäftsjahres begrenzt, für das die Sondervergütung gewährt wird.

Aufgrund der unabsehbaren, schwerwiegenden Auswirkungen der anhaltenden Coronavirus-Pandemie auf das Unternehmen entsprachen die vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres für den Performance-Bonus 2020 und die LTIP-Tranche 2020 festgelegten Zielwerte nicht adäquat dem tatsächlichen Geschäftsverlauf. Eine Anpassung der Zielvorgaben im Verlauf des Geschäftsjahres im Hinblick auf die weitere Entwicklung der Coronavirus-Pandemie war nicht erfolgt. Daher konnten die durch den Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegten Zielwerte von den Vorstandsmitgliedern überwiegend nicht erreicht werden. Darüber hinaus hatten die Mitglieder des Vorstands bereits im April 2020 auf den Performance-Bonus 2020 und den LTIP-Bonus 2020 im Rahmen des Liquiditätsmanagements des Unternehmens verzichtet. Damit entfällt eine Auszahlung des Performance-Bonus 2020 auch für diejenigen Vorstandsmitglieder, die eine Gesamtzieelerreichung von über 50 % erreicht haben.

Aus Sicht des Aufsichtsrats haben alle Mitglieder des Vorstands bei der Führung des Unternehmens in Zeiten der Coronavirus-Pandemie mit dem alleinigen Fokus auf das langfristige Wohlergehen von adidas und die Gesundheit der weltweiten Mitarbeiter, Konsumenten und Partner Herausragendes geleistet. So konnten nicht nur Coronavirus-Pandemie-bedingte Entlassungen von Mitarbeitern gänzlich vermieden, sondern auch die Liquiditätssituation des Unternehmens aufgrund strikter Kostendisziplin und einer starken Steigerung des Anteils der Umsätze im E-Commerce durch konsequente Investitionen in digitale Fähigkeiten und Marketing stabilisiert werden. Ferner konnte nach einer Reihe erfolgreicher Finanzierungsaktivitäten der revolving Konsortialkredit unter Beteiligung der staatseigenen Förderbank KfW bereits vorzeitig im November 2020 abgelöst werden. Der im Juli 2020 in Anspruch genommene Anteil des Kredits in Höhe von 500 Mio. € wurde im Oktober 2020 inklusive vereinbarter marktüblicher Zinsen und Gebühren zurückgezahlt. Gleichzeitig stabilisierte sich der Aktienkurs der adidas AG und lag zum Ende des Berichtsjahres mit 297,90 € (Xetra-Schlusskurs zum 30. Dezember 2020) wieder auf dem Niveau vor Beginn der Coronavirus-Pandemie. Zudem beabsichtigen der Vorstand und der Aufsichtsrat der adidas AG angesichts der Stabilisierung der Liquiditätslage sowie des Vertrauens des Managements in die langfristigen Wachstumsaussichten des Unternehmens, der Hauptversammlung am

12. Mai 2021 für das Geschäftsjahr 2020 eine Dividende in Höhe von 3,00 € je dividendenberechtigte Aktie vorzuschlagen. Vor diesem Hintergrund hält der Aufsichtsrat es für angemessen, den zum 31. Dezember 2020 amtierenden Mitgliedern des Vorstands erstmalig eine Sondervergütung zu gewähren.

Die Sondervergütung wird nach Billigung des Konzernabschlusses 2020 ausgezahlt und beträgt 25 % des für das Geschäftsjahr 2020 individuell für jedes Vorstandsmitglied festgelegten LTIP-Zielbetrags. Damit wird ein Gleichlauf mit der Gewährung eines LTIP-Bonus an das Senior Management in entsprechender Höhe von 25 % hergestellt. Die Sondervergütung wird aktienbasiert gewährt und ist daher nach Abzug anfallender Steuern und Sozialversicherungsbeiträge von den Vorstandsmitgliedern in voller Höhe in den Erwerb von adidas AG Aktien zu investieren. Die erworbenen Aktien unterliegen einer gut dreijährigen Halteperiode, die mit Ablauf des Monats endet, in dem die ordentliche Hauptversammlung der adidas AG im Geschäftsjahr 2024 stattfindet. Damit wird auch die den Vorstandsmitgliedern gewährte Sondervergütung an der Wertentwicklung des Unternehmens und damit an den Interessen der Aktionäre ausgerichtet.

Die Gewährung der Sondervergütung stellt einen absoluten Ausnahmefall vor dem Hintergrund der beispiellosen und gravierenden Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie dar, um eine faire und gleichberechtigte Behandlung der Vorstandsmitglieder zu gewährleisten. Diese Vorgehensweise erfolgt auch im Einklang mit dem Gesamtkonzept des Unternehmens, seinen weltweiten Mitarbeitern für ihre hervorragenden Leistungen im Geschäftsjahr 2020 eine in Anbetracht aller Umstände angemessene Bonuszahlung zu leisten.

Pensionszusagen

Der Versorgungsaufwand für die den Mitgliedern des Vorstands gewährten Pensionszusagen sowie die Anwartschaftsbarwerte im Geschäftsjahr 2020 werden im Folgenden in individualisierter Form dargestellt.

Pensionszusagen im Geschäftsjahr 2020 in €

Mitglieder des Vorstands zum 31. Dezember 2020	Versorgungsaufwand		Anwartschaftsbarwert der Pensionszusagen	
	2020	2019	2020	2019
Kasper Rorsted	1.111.383	856.807	4.950.191	3.872.421
Roland Auschel	472.699	321.247	3.399.789	2.874.476
Brian Grevy (seit 1. Februar 2020)	386.686	-	468.855	-
Harm Ohlmeyer	500.435	395.186	2.109.847	1.444.973
Martin Shankland (seit 4. März 2019)	405.281	355.518	769.776	355.518
Gesamt	2.876.484	1.928.758	11.698.458	8.547.388
Ehemalige Mitglieder des Vorstands				
Karen Parkin (bis 30. Juni 2020)	229.080	374.370	-	1.247.607
Eric Liedtke (bis 31. Dezember 2019)	-	345.945	-	2.836.852
Gil Steyaert (bis 26. Februar 2019) ¹	-	672.276	-	1.498.021
Gesamt	229.080	1.392.591	-	5.582.480

¹ Der Versorgungsaufwand 2019 bei Gil Steyaert beinhaltet den anlässlich seines Ausscheidens vertraglich festgesetzten Bruttobeitrag, der Gil Steyaert bis 31. Mai 2020 als Versorgungsleistung für eine vorzeitige Beendigung des Vorstandsmandats gewährt worden ist. Der Anwartschaftsbarwert der Pensionszusage von Gil Steyaert entspricht dem Bruttobeitrag, den die adidas AG seit der Vorstandsbestellung auf dem für ihn eingerichteten Sonderkonto gutgeschrieben hat.

Gesamtvergütung 2020

Aufgrund der vorgenannten Festsetzungen des Aufsichtsrats ergibt sich für das Geschäftsjahr 2020 eine Gesamtvergütung des Vorstands in Höhe von 11,376 Mio. €. Dies entspricht einer Minderung von ca. 49 % gegenüber Vorjahr (2019: 22,361 Mio. €). Von dieser Gesamtvergütung entfielen 1,482 Mio. € auf die für das Geschäftsjahr 2020 erstmalig gewährte Sondervergütung. Eine weitere einjährige bzw. mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung wurde den Mitgliedern des Vorstands nicht gezahlt.

Gewährte Zuwendungen

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

Gewährte Zuwendungen in €

	Kasper Rorsted Vorstandsvorsitzender				Roland Aüschel Global Sales			
	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)
Festvergütung	2.000.000	2.000.000	2.000.000	2.000.000	920.000	920.000	920.000	920.000
Nebenleistungen	26.417	31.417	31.417	31.417	19.165	24.572	24.572	24.572
Summe	2.026.417	2.031.417	2.031.417	2.031.417	939.165	944.572	944.572	944.572
Einjährige variable Vergütung	1.428.571	1.428.571	0	2.142.857	657.143	657.143	0	985.715
Mehrjährige variable Vergütung	2.285.714	2.285.714	0	3.428.571	1.051.429	1.051.429	0	1.577.144
LTIP 2018/2020 (Tranche 2020)	-	2.285.714	0	3.428.571	-	1.051.429	0	1.577.144
LTIP 2018/2020 (Tranche 2019)	2.285.714	-	-	-	1.051.429	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	5.740.702	5.745.702	2.031.417	7.602.844	2.647.737	2.653.144	944.572	3.507.430
Versorgungsaufwand	856.807	1.111.383	1.111.383	1.111.383	321.247	472.699	472.699	472.699
Gesamtvergütung	6.597.509	6.857.085	3.142.800	8.714.227	2.968.984	3.125.843	1.417.271	3.980.129

Gewährte Zuwendungen in €

	Brian Grevy' Global Brands seit 1. Februar 2020				Harm Ohlmeyer Finanzvorstand			
	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)
Festvergütung	-	733.333	733.333	733.333	687.225	846.806	846.806	846.806
Nebenleistungen	-	106.499	106.499	106.499	19.684	27.687	27.687	27.687
Summe	-	839.833	839.833	839.833	706.909	874.493	874.493	874.493
Einjährige variable Vergütung	-	523.810	0	785.715	490.875	604.862	0	907.293
Mehrjährige variable Vergütung	-	838.096	0	1.257.144	785.400	967.778	0	1.451.667
LTIP 2018/2020 (Tranche 2020)	-	838.096	0	1.257.144	-	967.778	0	1.451.667
LTIP 2018/2020 (Tranche 2019)	-	-	-	-	785.400	-	-	-
Sonstiges	-	1.000.000	0	1.000.000	-	-	-	-
Summe	-	3.201.739	839.833	3.882.692	1.983.184	2.447.133	874.493	3.233.453
Versorgungsaufwand	-	386.686	386.686	386.686	395.186	500.435	500.435	500.435
Gesamtvergütung	-	3.588.425	1.226.519	4.269.378	2.378.370	2.947.568	1.374.928	3.733.888

Gewährte Zuwendungen in €

	Martin Shankland ² Global Operations seit 4. März 2019				Karen Parkin ³ Global Human Resources bis 30. Juni 2020			
	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)
Festvergütung	567.145	687.225	687.225	687.225	687.225	361.344	361.344	361.344
Nebenleistungen	118.164	33.334	33.334	33.334	18.692	15.642	15.642	15.642
Summe	685.309	720.559	720.559	720.559	705.917	376.986	376.986	376.986
Einjährige variable Vergütung	405.104	490.875	0	736.313	490.875	258.102	0	387.154
Mehrjährige variable Vergütung	648.166	785.400	0	1.178.100	785.400	412.964	0	619.446
LTIP 2018/2020 (Tranche 2020)	-	785.400	0	1.178.100	-	412.964	0	619.446
LTIP 2018/2020 (Tranche 2019)	648.166	-	-	-	785.400	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	1.738.579	1.996.834	720.559	2.634.972	1.982.192	1.048.053	376.986	1.383.586
Versorgungsaufwand	355.518	405.281	405.281	405.281	374.370	229.080	229.080	229.080
Gesamtvergütung	2.094.097	2.402.115	1.125.840	3.040.253	2.356.562	1.277.133	606.066	1.612.666

Gewährte Zuwendungen in €

	Eric Liedtke ⁴ Global Brands bis 31. Dezember 2019				Gil Steyaert ⁵ Global Operations bis 26. Februar 2019			
	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)
Festvergütung	1.000.000	-	-	-	114.538	-	-	-
Nebenleistungen	26.935	-	-	-	15.146	-	-	-
Summe	1.026.935	-	-	-	129.683	-	-	-
Einjährige variable Vergütung	714.286	-	-	-	-	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	1.142.857	-	-	-	-	-	-	-
LTIP 2018/2020 (Tranche 2020)	-	-	-	-	-	-	-	-
LTIP 2018/2020 (Tranche 2019)	1.142.857	-	-	-	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	2.884.078	-	-	-	129.683	-	-	-
Versorgungsaufwand	345.945	-	-	-	672.276	-	-	-
Gesamtvergütung	3.230.023	-	-	-	801.959	-	-	-

1 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). Zeiteilige Angabe des Versorgungsaufwands 2020. Ferner erhielt Brian Grevy eine Entschädigung für einen bei seinem ehemaligen Arbeitgeber entgangenen Bonus in Höhe von 1.000.000 €.

2 Vertragliche Festsetzung der Höhe des Performance-Bonus-Zielbetrags 2019 und des LTIP-Zielbetrags 2018/2020 (Tranche 2019) wegen unterjähriger Vorstandsernennung von Martin Shankland (mit Wirkung ab 4. März 2019). Zeiteilige Angabe des Versorgungsaufwands 2019.

3 Zeiteilige Angabe der Vorstandsbezüge wegen unterjähriger Beendigung des Vorstandsmandats von Karen Parkin zum 30. Juni 2020. Anlässlich ihres Ausscheidens erhielt Karen Parkin zusätzlich zu der ausgewiesenen Gesamtvergütung eine vertraglich festgesetzte Abfindung in Höhe von 5.341.367 €. Diese Vergütung wird im Vergütungsbericht in den Gesamtbezügen der früheren Mitglieder des Vorstands ausgewiesen.

4 Anlässlich seines Ausscheidens erhielt Eric Liedtke zusätzlich zu der ausgewiesenen Gesamtvergütung eine vertraglich festgesetzte Abfindung in Höhe von 5.428.572 €. Diese Vergütung wird im Vergütungsbericht in den Gesamtbezügen der früheren Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen.

5 Zeiteilige Angabe der Vorstandsbezüge wegen unterjähriger Beendigung des Vorstandsmandats von Gil Steyaert. Der Dienstvertrag von Gil Steyaert endete mit Wirkung zum 28. Februar 2019. Bis zu diesem Datum wurde Gil Steyaert sein monatliches Festgehalt in voller Höhe gezahlt. Anlässlich seines Ausscheidens erhielt Gil Steyaert zusätzlich eine vertraglich festgesetzte Abfindung in Höhe von 3.422.316 €. Diese Vergütung beinhaltet auch den hier ausgewiesenen Versorgungsaufwand und wurde im Vergütungsbericht in den Gesamtbezügen der früheren Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen. Der Versorgungsaufwand 2019 bei Gil Steyaert beinhaltet den anlässlich seines Ausscheidens vertraglich festgesetzten Bruttobetrag, der Gil Steyaert bis 31. Mai 2020 als Versorgungsleistung für eine vorzeitige Beendigung des Vorstandsmandats gewährt wurde. Aufgrund der Umstellung der Pensionszusage von Gil Steyaert im Geschäftsjahr 2018 entsprach der Versorgungsaufwand dem Bruttobetrag, den die adidas AG für das betroffene Geschäftsjahr auf dem für ihn eingerichteten Sonderkonto gutgeschrieben hatte.

Zufluss

In der nachfolgenden Tabelle werden die einzelnen Vergütungskomponenten der Mitglieder des Vorstands als Zufluss für das Geschäftsjahr angegeben, für das die Vergütung gewährt wird, wobei der Versorgungsaufwand keinen tatsächlichen Zufluss an die Vorstandsmitglieder darstellt.

Zufluss in €

	Kasper Rorsted Vorstandsvorsitzender		Roland Auschel Global Sales		Brian Grevy ⁵ Global Brands seit 1. Februar 2020	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Festvergütung	2.000.000	2.000.000	920.000	920.000	733.333	-
Nebenleistungen	31.417	26.417	24.572	19.165	106.499	-
Summe	2.031.417	2.026.417	944.572	939.165	839.833	-
Einjährige variable Vergütung ¹	0	1.200.000	0	492.857	0	-
Mehrjährige variable Vergütung ^{1, 2}	0	3.154.285	0	1.450.972	0	-
LTIP 2018/2020 (Tranche 2020)	0	-	0	-	0	-
LTIP 2018/2020 (Tranche 2019)	-	3.154.285	-	1.450.972	-	-
Sonstiges ³	571.429	-	262.857	-	1.209.524	-
Summe⁴	2.602.845	6.380.702	1.207.430	2.882.994	2.049.357	-
Versorgungsaufwand	1.111.383	856.807	472.699	321.247	386.686	-
Gesamtvergütung	3.714.228	7.237.509	1.680.129	3.204.241	2.436.043	-

Zufluss in €

	Harm Ohlmeyer Finanzvorstand		Martin Shankland ⁶ Global Operations seit 4. März 2019		Karen Parkin ⁷ Global Human Resources bis 30. Juni 2020	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Festvergütung	846.806	687.225	687.225	567.145	361.344	687.225
Nebenleistungen	27.687	19.684	33.334	118.164	15.642	18.692
Summe	874.493	706.909	720.559	685.309	376.986	705.917
Einjährige variable Vergütung ¹	0	373.065	0	340.287	0	525.236
Mehrjährige variable Vergütung ^{1, 2}	0	1.083.852	0	894.469	0	1.083.852
LTIP 2018/2020 (Tranche 2020)	0	-	0	-	0	-
LTIP 2018/2020 (Tranche 2019)	-	1.083.852	-	894.469	-	1.083.852
Sonstiges ³	241.945	-	196.350	-	-	-
Summe⁴	1.116.437	2.163.826	916.909	1.920.065	376.986	2.315.005
Versorgungsaufwand	500.435	395.186	405.281	355.518	229.080	374.370
Gesamtvergütung	1.616.872	2.559.012	1.322.190	2.275.583	606.066	2.689.375

Zufluss in €

	Eric Liedtke ⁸ Global Brands bis 31. Dezember 2019		Gil Steyaert ⁹ Global Operations bis 26. Februar 2019	
	2020	2019	2020	2019
Festvergütung	-	1.000.000	-	114.538
Nebenleistungen	-	26.935	-	15.146
Summe	-	1.026.935	-	129.683
Einjährige variable Vergütung ¹	-	642.857	-	-
Mehrjährige variable Vergütung ^{1, 2}	-	1.577.143	-	-
LTIP 2018/2020 (Tranche 2020)	-	-	-	-
LTIP 2018/2020 (Tranche 2019)	-	1.577.143	-	-
Sonstiges ³	-	-	-	-
Summe⁴	-	3.246.935	-	129.683
Versorgungsaufwand	-	345.945	-	672.276
Gesamtvergütung	-	3.592.880	-	801.959

1 Als Maßnahme des Liquiditätsmanagements vor dem Hintergrund der Coronavirus-Pandemie hatte der Vorstand bereits im April 2020 beschlossen, auf den Performance-Bonus und LTIP-Bonus für das Geschäftsjahr 2020 zu verzichten.

2 Der nach Abzug anfallender Steuern und Sozialversicherungsbeiträge für die betreffende jährliche LTIP-Tranche verbleibende Grant Amount („LTIP-Auszahlungsbetrag“) ist in den Erwerb von adidas AG Aktien zu investieren. Diese unterliegen einer Halteperiode, welche im dritten Geschäftsjahr nach dem Erwerb der Aktien mit Ablauf des Monats, in dem die ordentliche Hauptversammlung der adidas AG stattfindet, endet. Erst nach Ablauf der Halteperiode gilt der LTIP-Auszahlungsbetrag als erdient und die Vorstandsmitglieder können über die Aktien frei verfügen. Der für Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge einbehaltene Betrag ist dagegen bereits im Zeitpunkt der Auszahlung nach Feststellung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat vollständig erdient. Als Maßnahme des Liquiditätsmanagements hatte der Vorstand bereits im April 2020 beschlossen, auf den LTIP-Bonus für das Geschäftsjahr 2020 zu verzichten. Damit erfolgt kein Erwerb von adidas AG Aktien im Rahmen der LTIP-Tranche 2020 durch die Vorstände.

3 Erstmalige Gewährung einer Sondervergütung an die zum 31. Dezember 2020 amtierenden Vorstandsmitglieder für die herausragenden Leistungen bei der Führung des Unternehmens in Zeiten der Coronavirus-Pandemie. Die Sondervergütung beträgt 25 % des für das Geschäftsjahr 2020 individuell für jedes Vorstandsmitglied festgelegten LTIP-Zielbetrags. Die Sondervergütung wird aktienbasiert gewährt und ist daher nach Abzug anfallender Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in den Erwerb von adidas AG Aktien zu investieren. Die erworbenen Aktien unterliegen einer Halteperiode, die mit Ablauf des Monats endet, in dem die ordentliche Hauptversammlung der adidas AG im Geschäftsjahr 2024 stattfindet. Erst nach Ablauf der Halteperiode gilt der Auszahlungsbetrag der Sondervergütung als erdient und die Vorstandsmitglieder können über die Aktien frei verfügen. Der für Einkommensteuer und Sozialversicherungsbeiträge einbehaltene Betrag ist dagegen bereits im Zeitpunkt der Auszahlung nach Feststellung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat vollständig erdient.

4 Die oben dargestellten Vergütungsbestandteile stellen sowohl im Geschäftsjahr 2020 als auch im Vorjahr ebenfalls die nach Handelsrecht in individualisierter Form anzugebenden Gesamtbezüge dar.

5 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). Zeiteilige Angabe des Versorgungsaufwands 2020. Ferner erhielt Brian Grevy eine Entschädigung für einen bei seinem ehemaligen Arbeitgeber entgangenen Bonus in Höhe von 1.000.000 €.

6 Vertragliche Festsetzung der Höhe des Performance-Bonus-Zielbetrags 2019 und des LTIP-Zielbetrags 2018/2020 (Tranche 2019) wegen unterjähriger Vorstandsernennung von Martin Shankland (mit Wirkung ab 4. März 2019). Zeiteilige Angabe des Versorgungsaufwands 2019.

7 Zeiteilige Angabe der Vorstandsbezüge wegen unterjähriger Beendigung des Vorstandsmandats von Karen Parkin zum 30. Juni 2020. Anlässlich ihres Ausscheidens erhielt Karen Parkin zusätzlich zu der ausgewiesenen Gesamtvergütung eine vertraglich festgesetzte Abfindung in Höhe von 5.341.367 €. Diese Vergütung wurde im Vergütungsbericht in den Gesamtbezügen der früheren Mitglieder des Vorstands ausgewiesen.

8 Anlässlich seines Ausscheidens erhielt Eric Liedtke zusätzlich zu der ausgewiesenen Gesamtvergütung eine vertraglich festgesetzte Abfindung in Höhe von 5.428.572 €. Diese Vergütung wurde im Vergütungsbericht in den Gesamtbezügen der früheren Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen.

9 Zeiteilige Angabe der Vorstandsbezüge wegen unterjähriger Beendigung des Vorstandsmandats von Gil Steyaert. Der Dienstvertrag von Gil Steyaert endete mit Wirkung zum 28. Februar 2019. Bis zu diesem Datum wurde Gil Steyaert sein monatliches Festgehalt in voller Höhe gezahlt. Anlässlich seines Ausscheidens erhielt Gil Steyaert zusätzlich eine vertraglich festgesetzte Abfindung in Höhe von 3.422.316 €. Diese Vergütung beinhaltete auch den hier ausgewiesenen Versorgungsaufwand und wurde im Vergütungsbericht in den Gesamtbezügen der früheren Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen. Der Versorgungsaufwand 2019 bei Gil Steyaert beinhaltete den anlässlich seines Ausscheidens vertraglich festgesetzten Bruttobetrag, der Gil Steyaert bis 31. Mai 2020 als Versorgungsleistung für eine vorzeitige Beendigung des Vorstandsmandats gewährt wurde. Aufgrund der Umstellung der Pensionszusage von Gil Steyaert im Geschäftsjahr 2018 entsprach der Versorgungsaufwand dem Bruttobetrag, den die adidas AG für das betroffene Geschäftsjahr auf dem für ihn eingerichteten Sonderkonto gutgeschrieben hatte.

Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit**Beendigung des Vorstandsmandats von Karen Parkin zum 30. Juni 2020:**

Im Zusammenhang mit der Beendigung des Vorstandsmandats wurde an Karen Parkin eine Abfindung in Höhe von 5.341.367 € geleistet.

Für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot erhält Karen Parkin seit 1. Juli 2020 für die Dauer von 24 Monaten eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von 37.500 €. Dies entspricht 50 % des zuletzt bezogenen monatlichen Festgehalts. Sollten die für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot gezahlte Karenzentschädigung und das ggf. anderweitig erworbene Arbeitseinkommen als Gesamtbetrag das vor dem Ausscheiden zuletzt bezogene monatliche Festgehalt von Karen Parkin überschreiten, wird das anderweitig erworbene Arbeitseinkommen auf die Karenzentschädigung angerechnet. Der Gesamthöchstbetrag der an Karen Parkin zu zahlenden Karenzentschädigung beläuft sich daher auf 900.000 €.

Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands und ihrer Hinterbliebenen

Frühere Vorstandsmitglieder bzw. ihre Hinterbliebenen erhielten im Geschäftsjahr 2020 Gesamtbezüge in Höhe von 10,641 Mio. € (2019: 14,567 Mio. €).

Für die bis zum 31. Dezember 2005 ausgeschiedenen früheren Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen wurden Pensionsrückstellungen gebildet, die zum 31. Dezember 2020 insgesamt 45,799 Mio. € (2019: 46,326 Mio. €) betrugen. Für sechs frühere Vorstandsmitglieder, die nach dem 31. Dezember 2005 ausgeschieden sind, bestehen Pensionsverpflichtungen, die über einen Pensionsfonds bzw. über einen Pensionsfonds in Kombination mit einer rückgedeckten Unterstützungskasse abgedeckt sind. Daraus ergeben sich für die adidas AG mittelbare Verpflichtungen in Höhe von 48,549 Mio. € (2019: 46,216 Mio. €), für die wegen der Finanzierung über den Pensionsfonds und die Unterstützungskasse keine Rückstellungen gebildet wurden. Für zwei frühere Mitglieder des Vorstands, die zum oder nach dem 31. Dezember 2019 ausgeschieden sind, bestehen Pensionsverpflichtungen in Höhe von 3,971 Mio. €.

Sonstiges

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

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Das Vergütungssystem, das für die Mitglieder des Aufsichtsrats seit dem 1. Juli 2017 gilt, haben die Aktionäre in der ordentlichen Hauptversammlung am 11. Mai 2017 gebilligt. Das Vergütungssystem wird in § 18 der Satzung der Gesellschaft geregelt.

VERGÜTUNGSSYSTEM

Im Hinblick auf die Überwachungs- und Beratungstätigkeit gegenüber dem Vorstand trägt die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats sowohl der Verantwortung als auch dem individuellen Tätigkeitsumfang und zeitlichen Aufwand der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung. Bei der Festlegung der Vergütung wird insbesondere auf eine angemessene und marktübliche Vergütung geachtet, um auch im internationalen Rahmen geeignete Aufsichtsratskandidaten zu gewinnen. Hierdurch wird zur nachhaltigen Förderung der Unternehmensstrategie sowie der 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 zusammen. Eine erfolgsabhängige Vergütung wird den Mitgliedern des Aufsichtsrats nicht gewährt. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats Sitzungsgelder sowie eine Rückerstattung ihrer im Zusammenhang mit der Ausübung des Mandats entstandenen Auslagen.

Vergütung für Aufsichtsratsstätigkeit

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

Vergütung für Aufsichtsratsstätigkeit

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

Vergütung für Ausschusstätigkeit

Präsidialausschuss		Prüfungsausschuss	
Mitgliedschaft	Vorsitzender	Mitgliedschaft	Vorsitzender
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.

Reduzierung der Vergütung bei zeitweiser Mitgliedschaft

Gehört ein Mitglied dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss während eines Geschäftsjahres nur zeitweise an, reduziert sich die Festvergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit bzw. die zusätzliche Vergütung für die Ausschusstätigkeit entsprechend zeitanteilig.

Sitzungsgeld

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

Auslagen

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

AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG 2020

Festvergütung und Sitzungsgeld

Die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2020 belief sich auf 2,2 Mio. € (2019: 2,2 Mio. €). Anlässlich der anhaltenden Coronavirus-Pandemie haben die Mitglieder des Aufsichtsrats beschlossen, 30 % dieser Vergütung unter anderem an die SOS-Kinderdörfer zu spenden. Zusätzlich wurden Sitzungsgelder in Höhe von insgesamt 28.000 € (2019: 167.000 €) gezahlt. Die deutliche Reduzierung der Sitzungsgelder beruht darauf, dass die Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse vor dem Hintergrund der Coronavirus-Pandemie und um die Gesundheit aller Beteiligten zu schützen überwiegend in virtueller Form veranstaltet wurden.

Sonstiges

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

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats in €

Mitglieder des Aufsichtsrats zum 31. Dezember 2020	2020				2019			
	Aufsichts- ratstätigkeit	Ausschuss- tätigkeit	Sitzungs- geld	Gesamt	Aufsichts- ratstätigkeit	Ausschuss- tätigkeit	Sitzungs- geld	Gesamt
Thomas Rabe, Vorsitzender des Aufsichtsrats ¹	191.038	55.519	2.000	248.557	103.452	25.863	8.000	137.315
Ian Gallienne, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ²	111.038	15.519	1.000	127.557	80.000	80.000	11.000	171.000
Udo Müller, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats ³	160.000	40.000	2.000	202.000	131.726	25.863	11.000	168.589
Petra Auerbacher ⁴	80.000	-	1.000	81.000	51.726	-	6.000	57.726
Roswitha Hermann ⁴	80.000	-	1.000	81.000	51.726	-	3.000	54.726
Herbert Kauffmann ⁵	80.000	128.962	3.000	211.962	80.000	160.000	14.000	254.000
Christian Klein ⁶	31.038	-	-	31.038	-	-	-	-
Kathrin Menges	80.000	-	1.000	81.000	80.000	-	8.000	88.000
Roland Nosko	80.000	40.000	2.000	122.000	80.000	40.000	14.000	134.000
Beate Rohrig ⁴	80.000	-	1.000	81.000	51.726	-	5.000	56.726
Nassef Sawiris	80.000	-	1.000	81.000	80.000	-	9.000	89.000
Frank Scheiderer ⁴	80.000	80.000	4.000	164.000	51.726	51.726	9.000	112.452
Michael Storl ⁴	80.000	-	1.000	81.000	51.726	-	6.000	57.726
Bodo Uebber ⁷	80.000	111.038	2.000	193.038	51.726	-	3.000	54.726
Jing Ulrich ⁴	80.000	-	-	80.000	51.726	-	5.000	56.726
Günter Weigl ⁴	80.000	80.000	4.000	164.000	51.726	51.726	9.000	112.452
Mitglied des Aufsichtsrats bis Beendigung der Hauptversammlung am 11. August 2020								
Igor Landau, Vorsitzender des Aufsichtsrats	146.885	48.962	2.000	197.847	240.000	80.000	14.000	334.000
Mitglieder des Aufsichtsrats bis Beendigung der Hauptversammlung am 9. Mai 2019								
Sabine Bauer, Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats	-	-	-	-	56.548	14.137	5.000	75.685
Willi Schwerdtle, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	-	-	-	-	56.548	14.137	5.000	75.685
Dr. Frank Appel	-	-	-	-	28.274	-	1.000	29.274
Dieter Hauenstein	-	-	-	-	28.274	-	3.000	31.274
Dr. Wolfgang Jäger	-	-	-	-	28.274	28.274	5.000	61.548
Katja Kraus	-	-	-	-	28.274	-	2.000	30.274
Hans Ruprecht	-	-	-	-	28.274	28.274	5.000	61.548
Heidi Thaler-Veh	-	-	-	-	28.274	-	3.000	31.274
Kurt Wittmann	-	-	-	-	28.274	-	3.000	31.274
Gesamt	1.600.000	600.000	28.000	2.228.000	1.600.000	600.000	167.000	2.367.000

1 Aufsichtsratsvorsitzender ab Beendigung der Hauptversammlung am 11. August 2020. Mitglied des Aufsichtsrats sowie Stellvertretender Vorsitzender ab Beendigung der Hauptversammlung am 9. Mai 2019.

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

3 Stellvertretender Vorsitzender ab Beendigung der Hauptversammlung am 9. Mai 2019.

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

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

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

7 Vorsitzender des Prüfungsausschusses ab Beendigung der Hauptversammlung am 11. August 2020. Mitglied des Aufsichtsrats ab Beendigung der Hauptversammlung am 9. Mai 2019.

UNSERE AKTIE

Die internationalen Aktienmärkte waren das gesamte Jahr hindurch sehr volatil und schlossen das Jahr 2020 mit gemischten Ergebnissen. Während der DAX um 4 % stieg, ging der EURO STOXX 50 um 5 % zurück. Der MSCI World Textiles, Apparel & Luxury Goods Index nahm um 21 % zu. Die Aktie der adidas AG entwickelte sich analog zum DAX und beendete das Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr mit einem Anstieg von 3 %.

adidas Aktie entwickelt sich analog zum DAX

Die internationalen Aktienmärkte beendeten das sehr volatile Jahr 2020 mit gemischten Ergebnissen. Regierungen reagierten auf die Sorgen über die Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie vor allem in der ersten Jahreshälfte mit unterschiedlichen geldpolitischen Maßnahmen. Der DAX stieg im Ergebnis um 4 %, während der EURO STOXX 50 um 5 % zurückging. Der MSCI World Textiles, Apparel & Luxury Goods Index schloss 2020 mit einem Anstieg um 21 %. Die Aktie der adidas AG beendete das Jahr bei 297,90 € und damit 3 % über dem Vorjahresniveau.

Level 1 ADR übertrifft Entwicklung der Aktie

Das Level 1 ADR schloss das Jahr 2020 bei 182,99 US-\$. Das bedeutet einen Anstieg von 12 % gegenüber dem Vorjahresniveau (2019: 162,80 US-\$). Der stärker ausgeprägte Kursanstieg des Level 1 ADR gegenüber dem Kursanstieg der Aktie war auf die Abwertung des US-Dollars gegenüber dem Euro im Jahr 2020 zurückzuführen. Die Anzahl der ausstehenden Level 1 ADRs verringerte sich von 10,4 Millionen Ende 2019 auf 8,9 Millionen zum Jahresende 2020. Das durchschnittliche tägliche Handelsvolumen nahm 2020 auf rund 55.500 ADRs zu (2019: rund 43.000). 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 den STOXX Europe 50 Index aufgenommen

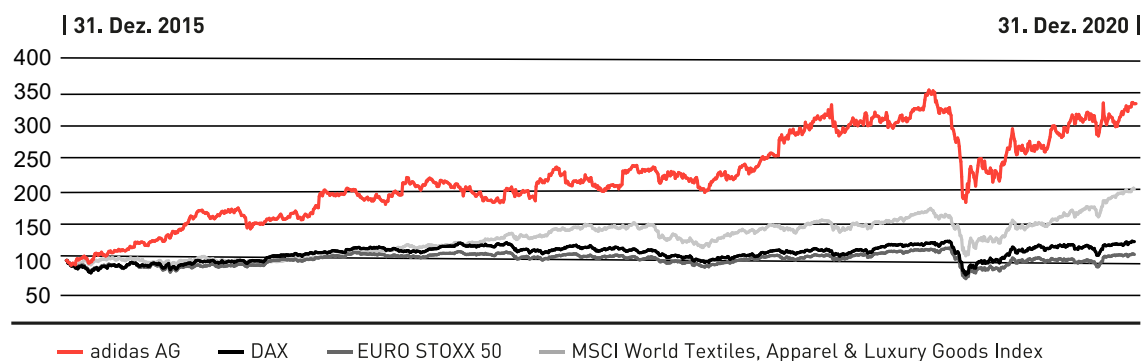
Die Aktie der adidas AG ist in verschiedenen angesehenen Indizes weltweit vertreten. Neben dem DAX, dem EURO STOXX 50 und dem MSCI World Textiles, Apparel & Luxury Goods Index ist die Aktie der adidas AG seit September 2020 im STOXX Europe 50 Index gelistet, einem der führenden Blue-Chip-Indizes in Europa. Unsere Gewichtung im DAX, die auf Basis der Marktkapitalisierung nach Streubesitz und des Aktienumsatzes der letzten zwölf Monate berechnet wird, erhöhte sich zum 31. Dezember auf 5,04 % (2019: 4,99 %). Verantwortlich für die höhere Gewichtung im Vergleich zum Vorjahr war die höhere Marktkapitalisierung der adidas AG. Im DAX lagen wir zum Jahresende 2020 gemessen an der Marktkapitalisierung auf Platz 6 (2019: Platz 7) und gemessen am Umsatz auf Platz 9 (2019: Platz 9).

Entwicklung der adidas AG Aktie und wichtiger Indizes zum Jahresende 2020 in %

	1 Jahr	3 Jahre	5 Jahre	10 Jahre
adidas AG	3	78	231	509
DAX 30	4	6	28	98
EURO STOXX 50	-5	1	9	27
MSCI World Textiles, Apparel & Luxury Goods Index	21	57	106	187

Quelle: Bloomberg.

Aktienkursentwicklung der letzten fünf Jahre¹



¹ Index: 31. Dezember 2015 = 100. Quelle: Bloomberg.

Die adidas AG Aktie

		2020	2019	Wichtige Indizes
Anzahl der ausstehenden Aktien am Jahresende ¹	Aktien	195.066.060	195.969.387	
Unverwässertes Ergebnis je Aktie ²	€	2,15	9,70	
Verwässertes Ergebnis je Aktie ²	€	2,15	9,70	
Jahresendkurs	€	297,90	289,80	— DAX-30
Höchstkurs	€	316,05	296,35	— STOXX Europe 50
Tiefstkurs	€	166,92	183,95	— EURO STOXX 50
Marktkapitalisierung ³	Mio. €	58.110	56.792	— MSCI World Textiles, Apparel & Luxury Goods
Dividende je Aktie	€	3,00 ⁴	–	— MSCI World ESG Leaders Index
Dividendensumme	Mio. €	585 ⁵	–	— Deutsche Börse Prime Consumer
Eigenkapital pro Aktie ³	€	33,09	34,68	— FTSE4Good Index Series
Kurs-Gewinn-Verhältnis am Jahresende ⁶	x	138,8	29,9	
Durchschnittliches Handelsvolumen je Handelstag ⁷	Aktien	808.394	638.854	

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 Datum der Aufstellung des Konzernabschlusses.

⁶ Basierend auf dem unverwässerten Ergebnis je Aktie aus fortgeführten Geschäftsbereichen.

⁷ Basierend auf der Anzahl der an allen deutschen Börsen gehandelten Aktien.

adidas plant Wiederaufnahme von Dividendenzahlungen

Angesichts der starken operativen und finanziellen Entwicklung im Jahr 2019, der soliden Finanzlage sowie des Vertrauens des Managements in die langfristigen Wachstumsaussichten des Unternehmens hatten Vorstand und Aufsichtsrat der adidas AG zu Beginn des Jahres geplant, der Hauptversammlung 2020 eine Dividendenzahlung in Höhe von 3,85 € je dividendenberechtigte Aktie vorzuschlagen. Im April 2020 beschloss adidas dann entscheidende Maßnahmen, um die finanzielle Flexibilität des Unternehmens zu sichern und die beispiellose, durch die Coronavirus-Pandemie verursachte, Situation zu überbrücken. Die Entscheidung, einen revolvingierenden Konsortialkredit unter Beteiligung der staatseigenen Förderbank KfW aufzunehmen, hatte die De-facto-Aussetzung von Dividendenzahlungen über die Laufzeit der Kreditvereinbarung zur Folge. Der Konsortialkredit wurde im November 2020 vollständig abgelöst.

Der Vorstand der adidas AG hat im Februar 2021 beschlossen, die Dividendenzahlungen des Unternehmens wieder aufzunehmen. Vorbehaltlich der Genehmigung durch den Aufsichtsrat wird das Unternehmen der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 für das Geschäftsjahr 2020 eine Dividende von 3,0 € je dividendenberechtigte Aktie vorschlagen. Dieser Vorschlag spiegelt das gestärkte Finanzprofil des Unternehmens sowie den positiven Ausblick des Managements für das Jahr 2021 wider. Der Dividendenvorschlag entspricht einer Ausschüttungssumme von 585 Mio. €.

Diese Entscheidung folgt auf eine Reihe von Finanzierungsmaßnahmen, die adidas im vergangenen Jahr erfolgreich umgesetzt hat, darunter den Erhalt starker Investment-Grade-Ratings, die Emission von Anleihen in Höhe von insgesamt 1,5 Mrd. € und die Sicherung eines neuen Konsortialkredits in Höhe von 1,5 Mrd. € mit Partnerbanken.

adidas stoppt Aktienrückkaufprogramm im März 2020

Angesichts der hohen wirtschaftlichen Unsicherheit aufgrund der dynamischen Entwicklungen im Zusammenhang mit dem Ausbruch des Coronavirus vor allem in der ersten Jahreshälfte hat der Vorstand der adidas AG entschieden, proaktiv einen konservativen Ansatz beim Liquiditätsmanagement zu verfolgen. Um seine finanzielle Flexibilität in diesem Umfeld zu erhalten, hat das Unternehmen das Aktienrückkaufprogramm ausgesetzt. Nachdem das Unternehmen bereits am 17. März 2020 die Tranche des mehrjährigen Aktienrückkaufprogramms für 2020 vorübergehend ausgesetzt hatte – unmittelbar nach Beginn der Einzelhandelsschließungen in Europa und Nordamerika – hat der Vorstand am 31. März 2020 beschlossen, den Rückkauf von adidas Aktien für den Rest des Jahres formell zu stoppen. Infolgedessen hat das Unternehmen den Betrag von bis zu 1,0 Mrd. €, der ursprünglich für den Rückkauf eigener Aktien im Jahr 2020 vorgesehen war, nicht eingesetzt. Das Unternehmen hat im Zeitraum vom 7. Januar 2020 bis 16. März 2020 insgesamt 1,0 Millionen Aktien für einen Gesamtbetrag von 257 Mio. € zurückerworben. Dies entspricht 0,48 % des Grundkapitals. Der durchschnittliche Kaufpreis je Aktie betrug 269,19 €. Seit Beginn des derzeitigen Programms sind insgesamt 8,8 Millionen eigene Aktien eingezogen worden, wodurch sich Aktienanzahl und Grundkapital entsprechend reduziert haben.

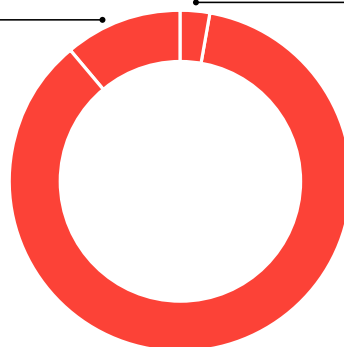
Ausgeprägte internationale Investorbasis

Basierend auf unserem Aktienregister schätzen wir die Gesamtzahl der Aktionäre der adidas AG auf derzeit über 115.000 (2019: über 90.000). Gemäß unserer letzten Aktienbesitzanalyse vom Januar 2021 konnten wir fast 100 % unserer ausstehenden Aktien zuordnen. Den größten Anteil machen institutionelle Investoren aus. Diese halten 86 % unserer gesamten ausstehenden Aktien (2019: 89 %). Der Anteil der Aktien, die sich im Besitz von Privatanlegern und uns nicht näher bekannten Investoren befinden, beträgt 11 % (2019: 9 %). Darüber hinaus hält die adidas AG derzeit 3 % der Aktien der Gesellschaft (2019: 2 %).

Aktionärsstruktur nach Investorengruppen¹

11 % Privatanleger und nicht
näher bekannte Investoren

3 % Eigene Aktien

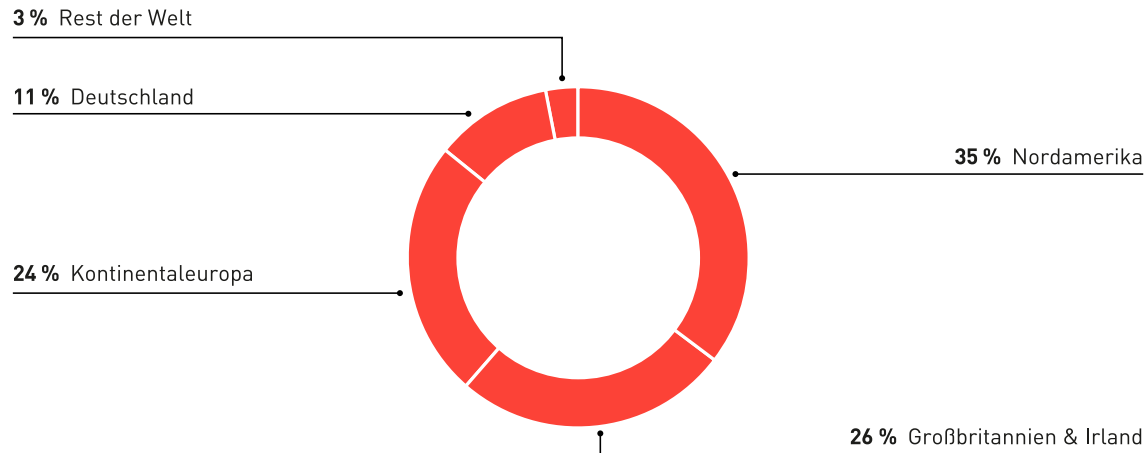


86 % Institutionelle Investoren

¹ Stand: Januar 2021.

Nach Regionen betrachtet sind 35 % der institutionellen Investoren derzeit in Nordamerika ansässig (2019: 43 %), gefolgt von Großbritannien und Irland mit 26 % (2019: 21 %). Auf deutsche institutionelle Investoren entfallen 11 % (2019: 10 %). Auf institutionelle Investoren aus anderen kontinental-europäischen Ländern entfallen 24 % (2019: 22 %). Investoren in anderen Regionen der Welt besitzen 3 % der von institutionellen Investoren gehaltenen Aktien (2019: 4 %).

Aktionärsstruktur nach Region^{1,2}



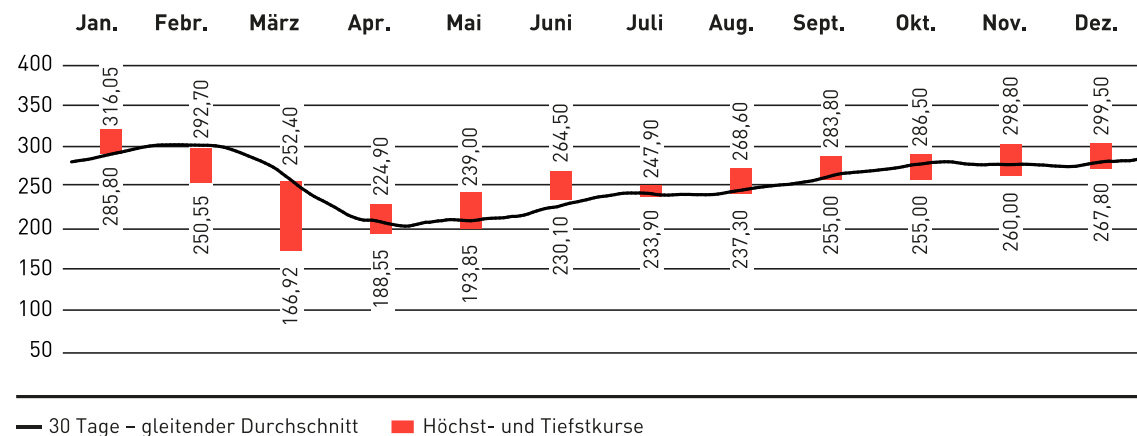
1 Stand: Januar 2021.

2 Bezieht sich lediglich auf institutionelle Investoren.

Mehrheit der Analysten stuft Aktie der adidas AG neutral ein

Rund 40 Analysten von Investmentbanken und Brokerfirmen veröffentlichen regelmäßig Studien zu adidas. Angesichts der deutlichen Erholung der adidas AG Aktie nach dem Rückgang während der Anfangsphase der Coronavirus-Pandemie im Frühjahr 2020 ist unsere Aktie von der Mehrheit der Analysten nun neutral eingestuft worden. Dies zeigen auch die Analystenempfehlungen hinsichtlich unserer Aktie zum 31. Dezember 2020. 37 % der Analysten haben eine Kaufempfehlung für unsere Aktie ausgesprochen (2019: 33 %), während 46 % empfohlen haben, unsere Aktie zu halten (2019: 57 %). 17 % der Analysten haben empfohlen, unsere Aktie zu verkaufen (2019: 10 %).

Monatliche Höchst- und Tiefstkurse der adidas AG Aktie¹ in €



1 Basierend auf Xetra-Tagesschlusskursen. Quelle: Bloomberg.

Stimmrechtsmitteilungen veröffentlicht

Alle Stimmrechtsmitteilungen, die im Jahr 2020 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/STIMMRECHTS-](https://www.adidas-group.com/s/stimmrechtsmitteilungen)

[MITTEILUNGEN](https://www.adidas-group.com/s/stimmrechtsmitteilungen)

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-](https://www.adidas-group.com/s/eigengeschaeftsfuehrungskraefte)

[FUEHRUNGSKRAEFTE](https://www.adidas-group.com/s/eigengeschaeftsfuehrungskraefte)