

## **Bericht 2015 über das Vorstandsvergütungssystem** **(Stand: 22. April 2015)**

In seiner Sitzung am 4. März 2015 hat der Aufsichtsrat die Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung des Vorstands mit Wirkung ab dem 1. Januar 2015 neu beschlossen und wie jedes Jahr auch für 2015 den Performance-Bonus neu festgesetzt. Im Übrigen sind die weiteren Vergütungsbestandteile sowie das System der Vorstandsvergütung unverändert geblieben. Das Vergütungssystem für den Vorstand stellt sich danach wie folgt dar:

### **Grundsätze der Gestaltung des Vergütungssystems**

Das Vergütungssystem ist darauf ausgerichtet, einen Anreiz für eine erfolgreiche, nachhaltig wertorientierte Unternehmensentwicklung und -führung zu schaffen.

Bei der Festsetzung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands werden unter dem Gesichtspunkt der Angemessenheit die Größe und globale Ausrichtung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens berücksichtigt sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die im übrigen Unternehmen gilt. Hierfür wird das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft, auch in der zeitlichen Entwicklung, herangezogen. Ferner werden die Aufgaben und der Beitrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds zum Unternehmenserfolg, seine individuelle Leistung sowie die Leistung des Gesamtvorstands bei der Festsetzung der Vorstandsvergütung berücksichtigt. Besondere Leistungen sollen angemessen honoriert werden, Zielverfehlungen zur Verringerung der variablen Vergütung führen. Hierdurch ist nach Auffassung des Aufsichtsrats die Angemessenheit der Vergütung gewährleistet.

### **Bestandteile des Vergütungssystems**

Das Zieljahreseinkommen unserer Vorstandsmitglieder setzt sich bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % aus einer fixen Vergütung von etwa einem Drittel und einer variablen, d.h. erfolgsbezogenen, Vergütung von etwa zwei Dritteln zusammen. Die Vergütung setzt sich im Einzelnen aus den folgenden Komponenten zusammen:

Die **fixe Vergütung** besteht aus einem fest vereinbarten Jahresgrundgehalt, das sich nach dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstands richtet. Es wird in zwölf gleichen monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt und bleibt grundsätzlich während der Laufzeit des Dienstvertrags für den Zeitraum von drei Jahren unverändert. Für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot wird eine Karenzentschädigung geleistet, sofern die Gesellschaft auf das Wettbewerbsverbot nicht verzichtet.

Die **variable, erfolgsbezogene Vergütung** setzt sich aus zwei Komponenten zusammen:

- dem Performance-Bonus mit einjähriger Bemessungsgrundlage und
- dem LTIP-Bonus, der aus dem über einen Dreijahreszeitraum bemessenen Long-Term-Incentive-Plan 2015/2017 (LTIP 2015/2017) resultiert, als Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung.

Die variablen Vergütungskomponenten sind so ausgestaltet, dass die Erreichung der für die Gewährung des LTIP-Bonus maßgeblichen langfristigen Ziele einen deutlich höheren Anreiz darstellt als die Erreichung der für die Gewährung des Performance-Bonus maßgeblichen Ziele. Entsprechende vertragliche Regelungen stellen sicher, dass diese Gewichtung auch künftig erhalten bleibt. Mehr als 50 % der variablen Zielvergütung werden auf der Grundlage von mehrjährigen Performance-Kriterien festgesetzt.

Die variablen Vergütungskomponenten sind wie folgt ausgestaltet:

Der Performance-Bonus vergütet im Einklang mit der kurzfristigen Unternehmensentwicklung die Leistungen des Vorstands in einem konkreten Geschäftsjahr. Zu Beginn des Geschäftsjahres werden die Performance-Kriterien und die dafür maßgeblichen Ziele durch den Aufsichtsrat festgelegt. Nach Ablauf des Geschäftsjahres überprüft der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied die konkrete Zielerreichung und legt den individuellen Performance-Bonusbetrag gemäß dem individuellen Bonus-Zielbetrag in Abhängigkeit der individuellen Zielerreichung und Leistungsbewertung fest. Die Auszahlung erfolgt jeweils nach Billigung des Konzernabschlusses des abgelaufenen Geschäftsjahres.

- Für den Performance-Bonus 2015 hat der Aufsichtsrat folgende Performance-Kriterien festgelegt und bestimmte Ziele hinterlegt:
  - die Steigerung des Nettoeinkommens,
  - die Steigerung des Nettobeitrags bei TaylorMade-adidas Golf<sup>1</sup>,
  - die Steigerung des Nettoumsatzes der Marke adidas in den USA,
  - die Steigerung der Marktanteile der Fußballschuhe in Westeuropa,
  - die Steigerung des Verkaufsvolumens im Boost-Running-Bereich.

Der Performance-Bonus ist auf maximal 150 % des individuellen Bonus-Zielbetrags begrenzt (Cap). Bei einem Zielerreichungsgrad von 50 % oder weniger steht dem Vorstandsmitglied kein Performance-Bonus zu. Beginnt oder endet das Amt eines Vorstandsmitglieds während eines Geschäftsjahres, wird der Performance-Bonus grundsätzlich zeitanteilig berechnet. Im Falle der Amtsniederlegung oder Eigenkündigung des Vorstandsmitglieds während eines Geschäftsjahres sowie im Falle der Kündigung des Vorstandsdienstvertrags seitens der Gesellschaft entfällt der Anspruch auf den Performance-Bonus.

Nach Beendigung des Vorstandsdienstvertrags wird ein bestimmter Prozentsatz des dem Vorstand zuletzt gezahlten Performance-Bonus als Nachlaufbonus gezahlt, es sei denn, der Vorstandsdienstvertrag endet mit einer Freistellung oder wird aus wichtigen Gründen gekündigt. Er wird in zwei Tranchen, 12 bzw. 24 Monate nach Vertragsende, ausgezahlt.

---

<sup>1</sup> Bitte beachten Sie, dass aufgrund eines Redaktionsversehens die Vorversion dieses Berichts den Begriff „Nettoumsatzes“ statt „Nettobeitrags“ verwendete.

- Der LTIP-Bonus vergütet im Einklang mit der auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensentwicklung die langfristigen Leistungen des Vorstands basierend auf dem über einen Dreijahreszeitraum bemessenen Long-Term-Incentive-Plan 2015/2017 (LTIP 2015/2017). Zu Beginn der Laufzeit des LTIP werden die Performance-Kriterien und die dafür maßgeblichen Ziele durch den Aufsichtsrat festgelegt. Nach Ablauf des Geschäftsjahres 2017 überprüft der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied die konkrete Zielerreichung gemäß der Entwicklung der einzelnen Performance-Kriterien innerhalb des sich von 2015 bis 2017 erstreckenden Dreijahreszeitraums und legt den individuellen LTIP-Bonus gemäß dem individuellen LTIP-Zielbetrag in Abhängigkeit der individuellen Zielerreichung und Leistungsbewertung fest. Die Auszahlung erfolgt nach der Billigung des Konzernabschlusses 2017.

Für den LTIP 2015/2017 hat der Aufsichtsrat folgende Performance-Kriterien festgelegt und bestimmte, über den Dreijahreszeitraum zu erreichende Ziele hinterlegt:

- das kumulierte Nettoeinkommen,
- die Erhöhung der Präsenz im US-Markt,
- die Kurssteigerung der adidas Aktie,
- die Profitabilität des Einzelhandelssegments,
- die Verbesserung der Zufriedenheit der Mitarbeiter,
- die Steigerung der Frauenquote in Management-Positionen.

Im Rahmen der abschließenden Beurteilung der Leistung des Vorstands werden vom Aufsichtsrat für den LTIP 2015/2017 beschlossene Gesichtspunkte herangezogen wie zum Beispiel der Aufbau/Ausbau eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Der LTIP-Bonus ist auf maximal 150 % des individuellen LTIP-Zielbetrags begrenzt (Cap). Bei einem Zielerreichungsgrad von 50 % oder weniger steht dem Vorstandsmitglied kein LTIP-Bonus zu. Beginnt oder endet sein Amt während der Laufzeit des LTIP 2015/2017, erfolgt eine zeitanteilige Berechnung des LTIP-Bonus. Im Falle der Amtsniederlegung oder Eigenkündigung des Vorstandsmitglieds während der Laufzeit des LTIP 2015/2017 sowie im Falle der Kündigung des Dienstvertrags seitens der Gesellschaft entfällt der Anspruch auf den LTIP-Bonus.

Im Übrigen hat sich der Aufsichtsrat vorbehalten, einen Sonderbonus für außerordentliche Leistungen des Vorstands zu zahlen, begrenzt auf 100 % des Jahresfestgehalts des Geschäftsjahres, für das der Sonderbonus gewährt wird.

Eine aus einem Aktienoptionsprogramm resultierende Vergütungskomponente besteht nicht.

### **Pensionszusagen**

Alle Mitglieder des Vorstands haben einzelvertraglich Pensionszusagen erhalten, die sich in Abhängigkeit von der Dauer der Vorstandsbestellung als Prozentsatz der vertraglich vereinbarten pensionsfähigen Bezüge errechnen.

Die Höhe der pensionsfähigen Bezüge der Vorstandsmitglieder entspricht derzeit dem individuellen Jahresfestgehalt. Ausgehend von einem den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich in Höhe von 10 % der jeweiligen pensionsfähigen Bezüge gewährten Grundbetrag wird für jedes Jahr der Vorstandstätigkeit ein Pensionsbaustein in Höhe von bis zu drei Prozentpunkten der pensionsfähigen Bezüge gebildet.

Bei den Pensionszusagen der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat als angestrebtes Versorgungsniveau einen individuell vereinbarten Pensionsanspruch in Höhe von maximal 50 % der jeweiligen pensionsfähigen Bezüge festgelegt. Die Versorgungsleistungen erfolgen monatlich nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen

- als Alterspension ab Vollendung des 65. Lebensjahres bzw.
- als Invalidenrente ab Eintritt der medizinisch bedingten Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit längstens bis zum Zeitpunkt der Zahlung der Altersrente, jeweils in Höhe des bis zum Eintritt des Pensionsfalls erreichten Pensionsanspruchs;
- als Hinterbliebenenversorgung ab Eintritt des Todesfalls des Vorstandsmitglieds für den verwitweten (Ehe-)Partner in Höhe von 50 % des bis zu jenem Zeitpunkt erreichten Pensionsanspruchs bzw. in Höhe von 15 % des bis zu jenem Zeitpunkt erreichten Pensionsanspruchs für jedes unterhaltsberechtigten Kind (Halbwaise) bzw. 30 % (Vollwaise). Die Versorgungsbezüge der Hinterbliebenen dürfen zusammen den vollen Betrag der Pension des verstorbenen Vorstandsmitglieds nicht übersteigen. Im Falle des Übersteigens werden die Waisenrenten anteilig gekürzt.

Im Falle des Ausscheidens eines Vorstandsmitglieds vor Eintritt des Pensionsfalls richtet sich die Unverfallbarkeit seiner Pensionsanwartschaft nach den gesetzlichen Bestimmungen. Eine zeitanteilige Kürzung des Pensionsanspruchs erfolgt jedoch nicht, d. h. er entspricht mindestens dem dem Vorstandsmitglied bei Erteilung der Pensionszusage gewährten Grundbetrag erhöht um die während der Vorstandstätigkeit jährlich gebildeten Pensionsbausteine.

Sollte ein Vorstandsmitglied während der Vorstandstätigkeit versterben, so erhalten die (Ehe-)Partner, ersatzweise die unterhaltsberechtigten Kinder, zusätzlich zu den Leistungen aus den Pensionszusagen das zeitanteilige Jahresfestgehalt für den Sterbemonat sowie für die drei folgenden Monate, längstens jedoch bis zum im Dienstvertrag vereinbarten Vertragsende.

Die laufenden Pensionszahlungen werden nach dem Eintritt des Pensionsfalls grundsätzlich entsprechend der Entwicklung der gesetzlichen Renten angepasst.

Vorstandsmitglieder, die bis zum Zeitpunkt der Vorstandsbestellung zum Kreis der leitenden Führungskräfte der adidas AG gehörten, werden zum Zeitpunkt des Renteneintritts zusätzlich Leistungen aus dem adidas Management Pension Plan erhalten.

### **Leistungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit**

Vorstandsdienstverträge werden in der Regel für eine Bestelldauer von drei Jahren abgeschlossen. Die Amtszeit verkürzt sich entsprechend, falls der Betroffene das 65. Lebensjahr zuvor vollendet.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses, ohne dass ein zur Kündigung berechtigender wichtiger Grund vorliegt, sehen die Dienstverträge eine Abfindung in Höhe von maximal zwei Gesamtjahresvergütungen vor, begrenzt auf die Vergütungsansprüche für die Restlaufzeit des Vertrags (Abfindungs-Cap). Als Gesamtjahresvergütung gilt in diesem Zusammenhang die im Vergütungsbericht für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ausscheiden als Vorstandsmitglied ausgewiesene Gesamtvergütung, ohne Versorgungsaufwand und Nachlaufbonus, unter Berücksichtigung der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr. Erfolgt die

Beendigung des Dienstvertrags anlässlich eines Kontrollwechsels, so ist eine etwaige Abfindung auf 150 % des Abfindungs-Caps begrenzt.

Sofern nicht im Einzelfall etwas anderes vereinbart wird, erhält das ausscheidende Vorstandsmitglied im Falle der regulären Beendigung des Dienstvertrags, d.h. bei Nichtverlängerung des Dienstvertrags oder bei Beendigung aufgrund der Vollendung des 65. Lebensjahres, das zeitanteilig bis zum Tag des Ausscheidens berechnete Jahresfestgehalt, einen etwaigen zeitanteilig berechneten Performance-Bonus und LTIP-Bonus sowie den einzelvertraglich vereinbarten Nachlaufbonus.

### **Nebenleistungen und sonstige Zusagen**

Den Vorstandsmitgliedern werden Nebenleistungen in geringfügigem Umfang gewährt, die sie nach den jeweils geltenden steuerlichen Regelungen individuell versteuern. Sie beinhalten im Wesentlichen die Kosten für die bzw. den geldwerten Vorteil aus der Bereitstellung von Dienstwagen sowie Zuschüsse zu marktüblichen Versicherungen. Für die Übernahme von Mandaten in Konzerngesellschaften erhalten sie keine zusätzliche Vergütung.

Herzogenaurach, 22. April 2015

adidas AG  
Der Vorstand