

Geschäftsbericht 2020

PUMA FAMILY



INHALTSVERZEICHNIS

04 AN UNSERE AKTIONÄRE

- 05 CEO-Letter
- 09 Bericht des Aufsichtsrats

14 UNSERE MITARBEITER

- 15 Die PUMA Familie
- 17 Unternehmenskultur
- 22 Individuelle Entwicklung

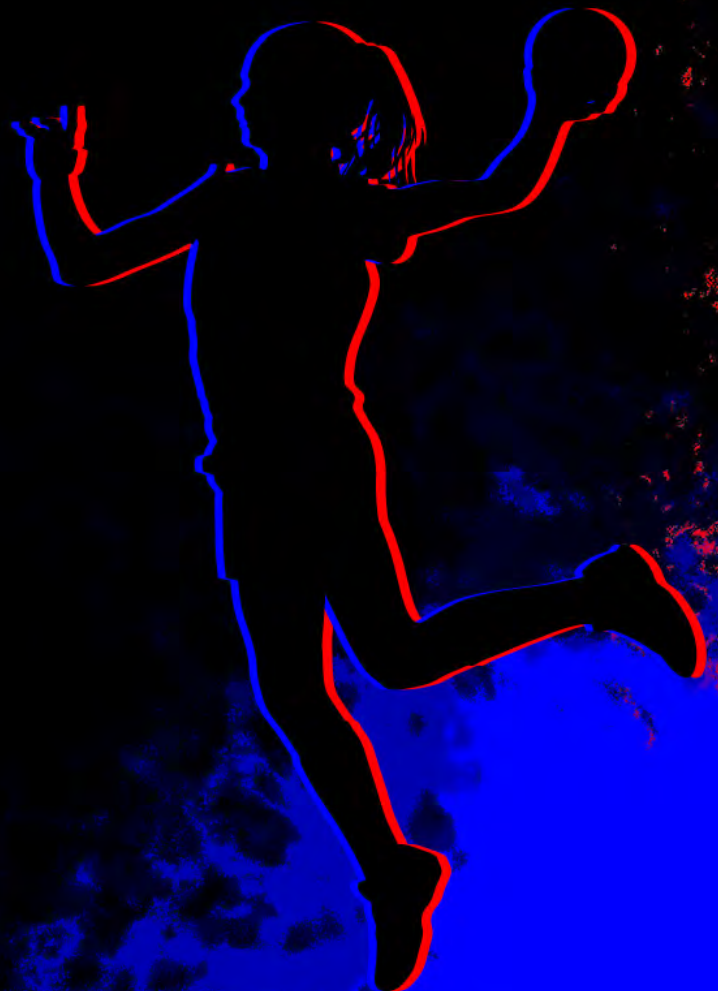
24 NACHHALTIGKEIT

- 25 Vorwort
- 27 PUMAs Nachhaltigkeitsziele 10FOR25
- 37 Soziale Aspekte
- 47 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- 49 Umwelt
- 76 Zusammenfassung und Ausblick
- 77 GRI-Index
- 95 Prüfungsvermerk Deloitte





98	ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020	171	KONZERNABSCHLUSS
99	Das Geschäftsjahr 2020 im Überblick	172	Konzernbilanz
103	Grundlagen des PUMA-Konzerns	174	Konzerngewinn- und Verlustrechnung
103	Geschäftsaktivitäten und Organisationsstruktur	175	Konzerngesamtergebnisrechnung
103	Ziele und Strategie	176	Konzernkapitalflussrechnung
106	Produktentwicklung und Design	178	Konzern- Eigenkapitalveränderungsrechnung
107	Beschaffung	180	Konzernanhang
110	Mitarbeiter	270	Versicherung der gesetzlichen Vertreter
113	Steuerungssystem	271	Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers
114	Angaben zum nichtfinanziellen Bericht	280	ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN
115	Wirtschaftsbericht	281	Die PUMA-Aktie
115	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen	283	PUMA im Jahresvergleich
116	Umsatzlage	285	Entwicklung PUMA Konzern
118	Regionale Entwicklung	288	Impressum
120	Ertragslage		
124	Dividende		
125	Vermögens- und Finanzlage		
128	Cashflow		
131	Gesamtaussage zum Geschäftsverlauf und zur Lage des Konzerns		
133	Erläuterungen zum Jahresabschluss der PUMA SE nach HGB		
137	Weitere Angaben		
137	Übernahmerelevante Angaben		
139	Vergütungsbericht		
146	Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f und § 315d HGB		
157	Risiko- und Chancenbericht		
169	Prognosebericht		





AN UNSERE AKTIONÄRE

- 05 CEO-Letter
- 09 Bericht des Aufsichtsrats





CEO-LETTER



LIEBE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE,

ich hoffe, Sie sind trotz all der negativen Auswirkungen der Coronakrise gesund und guten Mutes.

2020 war zweifellos für uns alle ein schwieriges Jahr - für mich persönlich eindeutig das schwierigste meines Lebens. Das Jahr hat für PUMA noch positiv begonnen: Unsere Auftragsbücher waren voll, unser Umsatz Ende 2019 war stark, unsere neuen Produkte wurden gut angenommen und auch der Jahresauftakt im Januar verlief positiv.

Dann brach das Coronavirus im chinesischen Wuhan aus und wir konzentrierten uns umgehend darauf, unsere Lieferkette abzusichern, da unsere Beschaffung zu ca. 30 % in China erfolgt. Zudem haben wir alles getan, um die negativen Folgen des Shutdowns auf den Einzelhandel in China zu reduzieren. In den ersten beiden Wochen konnte sich keiner vorstellen, dass sich dieses Virus zu einer weltweiten Pandemie entwickeln würde.

Die weltweite Ausbreitung des Coronavirus hat uns mit einer nie zuvor dagewesenen Situation konfrontiert. Wir befanden uns mitten in einer weltweiten Pandemie, in der praktisch alle Geschäfte für Sport- und Modeprodukte im März und April schließen mussten.

Gleich zu Beginn der Krise legten wir drei Schwerpunkte für unsere Maßnahmen fest: den bestmöglichen Umgang mit dem Virus, die Fortführung unseres Geschäfts und die Konzentration auf Nachhaltigkeit, #REFORM und andere wichtige Themen, die wir unter dem Motto „Do the right thing“ zusammengefasst haben.



Zum bestmöglichen **Umgang mit dem Virus** zählte zuallererst, die **Gesundheit und Sicherheit** unserer Mitarbeiter sicherzustellen. Dazu unternahmen wir u.A. folgende Maßnahmen: unseren Mitarbeitern die Arbeit im Home Office zu ermöglichen, die Einführung von digitalen Kommunikationstools, der Kauf und die Verteilung von Masken für unsere Mitarbeiter, die Durchführung regelmäßiger PCR- bzw. Schnelltests, das regelmäßige Desinfizieren unserer Arbeitsplätze, die Installation von Hygiene- und Schutzvorrichtungen in allen unseren Geschäften sowie allgemeine Maßnahmen, um sicherzustellen, dass sich alle PUMA-Mitarbeiter so geschützt und sicher wie möglich fühlen können. Ich bin sehr stolz auf die Arbeit unserer weltweiten People & Organization Abteilungen (ehemals Personalabteilungen) bei der Umsetzung dieser Maßnahmen. Bis heute mussten wir unter unseren knapp 16.000 Mitarbeitern keinen Corona-bedingten Todesfall beklagen und „nur“ vier Kollegen wurden ins Krankenhaus eingeliefert; auch sie konnten zum Glück nach vollständiger Genesung wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Eine weitere Priorität war die Sicherstellung einer ausreichenden **Finanzierung und Liquidität**. Aufgrund der Ungewissheit hinsichtlich der Dauer der Pandemie und deren Folgen für unser Geschäft haben wir unsere Finanzierung in kurzer Zeit bestmöglich aufgestockt. Wir wussten nicht, ob die Lockdowns einen Monat, zwei Monate oder noch länger andauern würden. Wir bereiteten uns für ein Worst-Case Szenario von vier Monaten vor und haben die entsprechende Finanzierung gesichert, die uns während dieser Zeit „am Leben halten“ würde. Über ein Konsortium aus zwölf Banken, einschließlich einer direkten Beteiligung der staatlichen Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), sicherten wir uns eine zusätzliche Kreditlinie in Höhe von € 900 Millionen – zusammen mit den bestehenden Kreditfazilitäten hatten wir somit eine Gesamtfinanzierung von ca. € 1.800 Millionen. Die neue Kreditlinie haben wir nicht in Anspruch genommen und sie wurde in der Zwischenzeit von anderen Kreditfazilitäten abgelöst. Der KfW-Kredit war kein Geschenk des deutschen Staates, sondern ein regulärer Kredit, für den wir überdurchschnittlich hohe Gebühren gezahlt haben und der der KfW einen Vorrang vor anderen Kreditgebern eingeräumt hat. Diese Kreditlinie war für uns jedoch sehr wichtig, denn sie gab uns Sicherheit und hat es uns ermöglicht, in äußerst unsicheren Zeiten langfristige Geschäftsentscheidungen zu treffen. Ich danke der KfW und den anderen elf Banken für die schnelle und unbürokratische Abwicklung und für die Bereitstellung dieser „Lebensversicherung“ für unser Unternehmen.

Unsere dritte Priorität war die Suche nach Lösungen, die uns die Zusammenarbeit mit unseren **Handelspartnern und Lieferanten** ermöglichten. Wir wollten die Stornierung von Aufträgen weitestgehend vermeiden, da sie unseren Lieferanten riesige Probleme bereitet und zum Abbau tausender Arbeitsplätze geführt hätten. Unseren Partnern im Einzelhandel sind wir deswegen mit späteren Lieferterminen und verlängerten Zahlungszielen entgegengekommen. Zudem haben wir unsere Lieferanten gebeten, ihre Produktionsmengen über einen längeren Zeitraum zu strecken, ohne dabei Mitarbeiter zu entlassen, und unsere Zahlungsziele um jeweils einen Monat zu verlängern. Darüber hinaus haben wir Produkte teilweise in den Fabriken bzw. in Übergangslagern in Asien und natürlich in unseren regulären Lagern zwischengelagert. Die meisten Einzelhändler erklärten sich mit diesem Vorgehen einverstanden und ich bin stolz darauf, dass wir 2020 weniger als 1 % unserer Aufträge bei unseren Lieferanten stornieren mussten. Wir führen die enge Zusammenarbeit mit allen unseren Lieferanten auch weiterhin fort; bei keinem von ihnen kam es zu krisenbedingten Entlassungen.

Aufgrund der nahezu weltweiten Schließung des Einzelhandels im März und April nahm die Bedeutung **des E-Commerce** noch weiter zu. Wir konzentrierten uns darauf, unseren eigenen Online-Store auf puma.com, die Online-Marktplätze, die reinen E-Commerce-Anbieter und die Onlinekanäle unserer Partner im stationären Einzelhandel zu stärken. Dadurch kam es zu weitreichenden Änderungen unserer Marketingaktivitäten, inklusive Budgetverschiebungen von traditionellen Marketingaktivitäten hin zu mehr Performance-Marketing. Unsere Logistikdienstleister standen ebenfalls unter enormen Druck, das starke Wachstum unseres E-



Commerce-Geschäfts zu ermöglichen. Die Reaktionsschnelligkeit und Flexibilität unserer Marketing- und Logistikteams in dieser turbulenten Zeit haben mich beeindruckt.

Die **Fortführung und den Ausbau unseres Geschäfts** haben wir in dieser Zeit natürlich auch nicht aus dem Auge verloren. Einerseits haben wir kurzfristig alles getan um unsere Umsätze zu maximieren. Andererseits haben wir aber auch in die Entwicklung von neuen Produktlinien und Marketingaktivitäten investiert, um das positive Momentum für unsere Marke noch weiter zu steigern. Mit unseren Einzelhandelspartnern haben wir in dieser schwierigen Zeit auch weiterhin sehr eng und partnerschaftlich zusammengearbeitet und sie in allen Belangen unterstützt. Anstatt große Bestände aufzubauen, haben wir es vorgezogen, hohe Preisnachlässe zu gewähren. Wir haben vollständige neue Kollektionen für 2021 entwickelt und die Geschäftschancen genutzt, von denen PUMA mittelfristig profitieren wird. Gleichzeitig haben wir unsere Marketingaufwendungen insgesamt reduziert.

Während der Krise haben wir den Fußballstar Neymar Jr. sowie LaMelo Ball, den faszinierendsten Rookie der NBA, die derzeit angesagteste Künstlerin Dua Lipa und den für die Jugendkultur äußerst relevanten DJ Snake unter Vertrag genommen. Wir sind fest davon überzeugt, dass diese neuen Markenbotschafter dazu beitragen werden, die Relevanz unserer Marke sowohl während der Pandemie als auch danach – in der „neuen Normalität“ – weiter zu stärken. An dieser Stelle geht mein besonderer Dank an den PUMA-Aufsichtsrat für das Vertrauen und die Unterstützung bei diesen Investitionen mitten in einem derart schwierigen Jahr.

Ein weiterer Schwerpunkt war als Firma und als Individuen stets das Richtige zu tun („**Do the right thing**“). Dazu gehört neben der **sozialen Verantwortung** auch die **ökologische Nachhaltigkeit** unserer Geschäftsaktivitäten. Wir wollen ein guter Corporate Citizen sein und positiv auf die Gesellschaft einwirken. Der Fokus unserer **#REFORM**-Plattform lag auf der **Geschlechtergleichstellung**, der **Abschaffung von strukturellem Rassismus** und der **Unterstützung der LGBTQ+-Community**. Für uns bei PUMA ist die gleiche Behandlung aller Menschen selbstverständlich und wir unterstützen den Kampf gegen jede Art der Diskriminierung. Auch das Thema Nachhaltigkeit war weiterhin einer unserer Schwerpunkte und wir setzen alles daran, unseren Kindern die Erde in einem besseren Zustand zu hinterlassen, als wir sie von unseren Eltern übernommen haben. 2020 haben wir unsere **10FOR25-Nachhaltigkeitsziele** veröffentlicht; sie bilden die Grundlage für unsere ambitionierten Maßnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit bis 2025. Auch den UN Global Compact und dessen zehn Prinzipien für nachhaltige Entwicklung haben wir 2020 weiterhin unterstützt. Zudem haben wir mehrere nachhaltige Produktkollektionen auf den Markt gebracht und unsere neue Kommunikationsplattform **FOREVER BETTER** gestartet. Soziale Verantwortung und Nachhaltigkeit sind und bleiben wichtige Unternehmenswerte bei PUMA.

Auf das sehr schwierige zweite Quartal, in dem der Großteil unserer Märkte von Lockdowns oder sonstigen Einschränkungen betroffen war, folgte ein sehr starkes drittes Quartal: Wir verzeichneten ein Umsatzwachstum von 13,3 % (auf Basis konstanter Währung) auf € 1.583 Millionen – den höchsten Umsatz, den wir je in einem Quartal verbucht haben. Und das EBIT von € 190 Millionen (12 % des Umsatzerlöses) zeigt deutlich das Potential von PUMA. Das vierte Quartal begann mit einem Umsatzanstieg von 25 % im Oktober; aufgrund neuer Einschränkungen, insbesondere in Europa, konnten wir diese Wachstumsrate jedoch nicht halten. Bis Ende des vierten Quartals lag der Umsatzanstieg bei 9,1 % (auf Basis konstanter Währung) und das EBIT betrug € 63 Millionen (+15 % gegenüber dem Vorjahr).

Das Geschäftsjahr 2020 wurde hauptsächlich durch das extrem negative zweite Quartal beeinträchtigt, aber ich bin davon überzeugt, dass PUMA sein anhaltendes Momentum durch ein starkes zweites Halbjahr 2020 unter Beweis gestellt hat. In Bezug auf die Zukunft von PUMA und der Sportartikelbranche insgesamt sind wir sehr optimistisch. Auch während der Pandemie haben unsere Kunden unsere Produkte gekauft, lange Schlangen vor den wiedergeöffneten



Schuhgeschäften in Kauf genommen und sind in großem Umfang Individualsportarten nachgegangen. Nach der Aufhebung der Einschränkungen gehen wir auch von einer „Explosion“ der Mannschaftssportarten aus. Dazu kommt der anhaltende Trend zu sportlich-lässigen Schuhen und Textilien sowie die Komfortorientierung und weiterhin starke Nachfrage nach Sportmarken unserer Kunden in allen Märkten.

Auch ohne Kristallkugel lässt sich voraussagen, dass sich die Pandemie auch 2021 negativ auf unser Geschäft auswirken wird; am stärksten werden die Auswirkungen unserer Meinung nach im ersten Halbjahr sein und sich danach abschwächen. Angesichts der Ungewissheit über die weitere Entwicklung der Pandemie können wir aktuell keine detaillierte Finanzprognose für das gesamte Jahr abgeben. Nach heutigem Stand können wir jedoch schon so viel sagen: **Wir gehen davon aus, dass das Geschäftsjahr 2021 im Hinblick auf Umsatz und EBIT besser sein wird als 2020.**

Ich hoffe sehr, dass 2022 ein „neues normales“ Jahr wird.

Bleiben Sie stark und gesund.

Bjørn Gulden
Chief Executive Officer PUMA



BERICHT DES AUFSICHTSRATS



➤ **JEAN-FRANÇOIS PALUS**
VORSITZENDER DES
AUFSICHTSRATS

SEHR GEEHRTE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE,

Im Geschäftsjahr 2020 hatte PUMA aufgrund der COVID-19-Pandemie besondere und unvorhersehbare Herausforderungen zu meistern. Insbesondere die negativen Auswirkungen auf den Umsatz und das Ergebnis für das Gesamtjahr aufgrund weltweit geschlossener Einzelhandelsgeschäfte und die Unsicherheit über die zukünftige Entwicklung zwangen uns im März 2020, unsere Prognose für das Geschäftsjahr 2020 zurückzunehmen. Dank der Strategie und der durch den Vorstand von PUMA ergriffenen Maßnahmen sowie des Engagements unserer Mitarbeiter ist es uns jedoch gelungen, die negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie abzumildern, ohne unser mittelfristiges Momentum zu beeinträchtigen. Wir schützten die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, sorgten für ausreichende finanzielle Liquidität, arbeiteten sehr eng mit unseren Lieferanten zusammen, um die Lieferkette zu stabilisieren, trieben zusätzliche Verkäufe voran, wo immer es möglich war, und waren weiterhin ein zuverlässiger und flexibler Geschäftspartner. Der Vorstand hat in enger Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat stets entschlossen und konsequent reagiert sowie Maßnahmen ergriffen, um die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie abzumildern und gleichzeitig in die Zukunft des Unternehmens zu investieren. Damit haben wir den Grundstein für ein erfolgreiches Jahr 2021 gelegt, in dem PUMA auf den Wachstumskurs zurückkehren wird.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2020 sämtliche ihm nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung obliegenden Aufgaben wahrgenommen. Er hat sich intensiv mit der Lage und der Entwicklung von PUMA, insbesondere mit Blick auf die COVID-19-Pandemie, auseinandergesetzt und den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens regelmäßig beraten und überwacht.



Hierzu hat sich der Aufsichtsrat in vier ordentlichen Sitzungen über die Geschäftspolitik, über alle relevanten Aspekte der Unternehmensentwicklung und Unternehmensplanung, über die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft, einschließlich ihrer Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie über alle für den Konzern wichtigen Entscheidungen beraten und Beschlüsse gefasst. Der Vorstand hat den Aufsichtsrat regelmäßig, umfassend und zeitnah in schriftlicher und mündlicher Form über die Umsetzung aller Entscheidungen sowie über alle bedeutenden Geschäftsvorgänge informiert. Darüber hinaus fand im Jahr 2020 eine außerordentliche Sitzung des Aufsichtsrats statt. Eilige Angelegenheiten wurden durch Umlaufbeschlüsse unter Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel entschieden. Alle Mitglieder haben an den Beschlussfassungen teilgenommen. Vertreter der Anteilseigner und der Arbeitnehmer berieten sich bei Bedarf vor den Sitzungen in getrennten Vorbesprechungen.

Aufsichtsratsplenium	Sitzungsanwesenheit (bezogen auf ordentliche und außerordentliche Sitzungen)	Anwesenheit in %
Jean-François Palus	5/5	100
Thore Ohlsson	5/5	100
Héloïse Temple-Boyer	5/5	100
Fiona May	5/5	100
Martin Köppel	5/5	100
Bernd Illig	5/5	100

Sämtliche für das Unternehmen bedeutenden Geschäftsvorgänge hat der Aufsichtsrat auf Basis der Berichte des Vorstands und der Ausschüsse ausführlich erörtert und eigene Vorstellungen eingebracht. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von der budgetierten Planung hat der Vorstand dem Aufsichtsrat ausführlich schriftlich und mündlich erläutert. Diese Erläuterungen hat der Aufsichtsrat anhand von vorgelegten Unterlagen überprüft, die ihn stets rechtzeitig vor den Sitzungen erreichten. In alle wesentlichen Entscheidungen wurde der Aufsichtsrat frühzeitig eingebunden. Der Aufsichtsratsvorsitzende stand zudem, und steht weiterhin, in regelmäßigem mündlichem oder schriftlichem Kontakt mit dem Vorstandsvorsitzenden und informiert sich über wesentliche Entwicklungen. Insgesamt ergaben sich keine Zweifel im Hinblick auf die Rechtmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit der Leitung des Unternehmens durch den Vorstand.

Die Aufsichtsratsmitglieder nahmen auf eigene Initiative hin an den für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teil. Die Gesellschaft unterstützt die Mitglieder des Aufsichtsrats bei ihrer Fortbildungstätigkeit, beispielsweise indem die Rechtsabteilung regelmäßig Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen für den Aufsichtsrat prüft und darüber in den Sitzungen berichtet. Der Aufsichtsrat befasste sich intensiv mit dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), das die gesetzliche Verpflichtung zur Billigung eines Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands einführte, sowie mit dem Gesetz über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie.

BERATUNGSSCHWERPUNKTE

Im Geschäftsjahr 2020 standen im Wesentlichen die folgenden Themenkomplexe im Vordergrund: Prüfung und Billigung des Konzern- und des Jahresabschlusses 2019 sowie des nicht-finanziellen Berichts, kontinuierliche Bewertung der Auswirkungen und Umgang mit der COVID-19-Pandemie, Zustimmung zum Kredit unter Beteiligung der staatlichen Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), im späteren Verlauf des Jahres die teilweise Refinanzierung des KfW-Kredits, Festlegung der Tagesordnung für die ordentliche Hauptversammlung am 7. Mai 2020, Zustimmung zu den Entscheidungen des Vorstands über die Durchführung der Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Anwesenheit der



Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten, laufende Geschäfts- und Umsatzentwicklung, Märkte und Trends, Finanzlage des Konzerns, Unternehmens- und Budgetplanung 2021 sowie Mittelfristplanung, einschließlich Investitionen, weitere Verbesserung des Compliance Management- und internen Kontrollsystems sowie wesentliche Rechtsstreitigkeiten im Konzern.

Turnusgemäß bestimmten der Personalausschuss und der Aufsichtsrat den Grad der Erreichung der Ziele für die Auszahlung der variablen Vorstandsvergütung für 2019 und beschlossen den Bonus für die Vorstandsmitglieder. Der Aufsichtsrat beschloss auf Empfehlung seines Personalausschusses die Ziele für die Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2020.

INTERESSENKONFLIKTE

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind gehalten, dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats unverzüglich offenzulegen, wenn bei ihnen Interessenkonflikte auftreten. Im abgelaufenen Geschäftsjahr lagen keine solchen Mitteilungen vor.

AUSSCHÜSSE

Der Aufsichtsrat hat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben drei Ausschüsse eingerichtet: den Personalausschuss, den Prüfungsausschuss und den Nominierungsausschuss. Dem Personalausschuss und dem Prüfungsausschuss gehören je zwei Vertreter der Anteilseigner- und ein Vertreter der Arbeitnehmerseite an. Der Nominierungsausschuss setzt sich nur aus Vertretern der Anteilseigner zusammen. Die personelle Zusammensetzung der Ausschüsse lässt sich dem Konzernanhang entnehmen. Der Aufsichtsrat lässt sich regelmäßig über deren Arbeit berichten.

PERSONALAUSSCHUSS

Der Personalausschuss hat die Aufgabe, den Abschluss und die Änderung von Anstellungsverträgen mit den Mitgliedern des Vorstands vorzubereiten und die Grundsätze des Personalwesens und der Personalentwicklung festzulegen. Er tagte im Jahr 2020 zweimal und befasste sich im Wesentlichen mit dem Vergütungssystem für den Vorstand, das den Aktionären auf der Hauptversammlung 2021 zur Beschlussfassung vorgelegt werden soll. Darüber hinaus standen Vorschläge zur Festsetzung der Bonuszahlungen für die Mitglieder des Vorstands und die Festlegung der Ziele für 2020 im Mittelpunkt der Beratungen. Dem Aufsichtsrat wurden entsprechende Empfehlungen zu Beschlussfassungen gegeben.

Personalausschuss	Sitzungsanwesenheit	Anwesenheit in %
Jean-François Palus	2/2	100
Fiona May	2/2	100
Martin Köppel	2/2	100

PRÜFUNGSAUSSCHUSS

Der Prüfungsausschuss tagte im Geschäftsjahr 2020 in vier ordentlichen Sitzungen. Der Prüfungsausschuss ist insbesondere zuständig für Fragen der Rechnungslegung, welche insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich der Corporate Social Responsibility-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB umfasst. Darüber hinaus ist er verantwortlich für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionssystems sowie der Compliance und der Abschlussprüfung, hier insbesondere der erforderlichen Feststellung der Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung der Prüfungsschwerpunkte, der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen und



der Honorarvereinbarung. Zu einzelnen Tagesordnungspunkten standen zusätzlich Leiter der Konzernfunktionen in den Ausschusssitzungen für Berichte und Fragen zur Verfügung.

Prüfungsausschuss	Sitzungsanwesenheit	Anwesenheit in %
Thore Ohlsson	4/4	100
Héloïse Temple-Boyer	4/4	100
Bernd Illig	4/4	100

NOMINIERUNGSAUSSCHUSS

Der Nominierungsausschuss hat die Aufgabe, dem Aufsichtsrat geeignete Kandidaten für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung zu nennen. Er ist im abgelaufenen Geschäftsjahr zu keiner Sitzung zusammengekommen.

CORPORATE GOVERNANCE

Wie in den Vorjahren hat sich der Aufsichtsrat auch im Geschäftsjahr 2020 mit den aktuellen Entwicklungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) befasst. Der DCGK enthält wesentliche gesetzliche Vorschriften und Empfehlungen zur Leitung und Überwachung börsennotierter Unternehmen und Standards verantwortungsvoller Unternehmensführung. Die Corporate-Governance-Standards gehören seit langem zum Unternehmensalltag. Dementsprechend hat der Aufsichtsrat auch die Anpassungen des DCGK mit Wirkung zum 20. März 2020 berücksichtigt.

Über die Corporate Governance bei PUMA berichtet der Aufsichtsrat gemäß Grundsatz 22 DCGK in der Erklärung zur Unternehmensführung. Die Gesellschaft erfüllt mit wenigen Ausnahmen die Anforderungen des DCGK und erläutert diese Ausnahmen in der Entsprechenserklärung zum DCGK. Die Entsprechenserklärung vom 9. November 2020 ist unseren Aktionären dauerhaft auf der Homepage der Gesellschaft zugänglich unter <https://about.PUMA.com/de-de/investor-relations/corporate-governance> unter ENTSPRECHENSERKLÄRUNG.

JAHRESABSCHLUSS FESTGESTELLT

Der vom Vorstand nach den Vorgaben des HGB aufgestellte Jahresabschluss der PUMA SE, der gemäß § 315a HGB auf der Grundlage der International Financial Reporting Standards (IFRS) aufgestellte Konzernabschluss sowie der zusammengefasste Lagebericht für die PUMA SE und den PUMA-Konzern, jeweils für das Geschäftsjahr 2020, sind von dem durch die Hauptversammlung am 7. Mai 2020 gewählten und vom Aufsichtsrat mit der Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses beauftragten Abschlussprüfer, der Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München, geprüft und mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen worden.

Der Abschlussprüfer kommt in seinem Bericht zu der Überzeugung, dass das bei PUMA institutionalisierte Risikomanagementsystem gemäß § 91 Absatz 2 AktG geeignet ist, den Fortbestand des Unternehmens gefährdende Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und diesen entgegenzuwirken. Der Aufsichtsrat hat sich hierzu vom Vorstand regelmäßig über alle relevanten Risiken, insbesondere dessen Einschätzung der Markt- und Beschaffungsrisiken, der finanzwirtschaftlichen Risiken (einschließlich der Währungsrisiken und der Risiken aufgrund der COVID-19-Pandemie) sowie der Risiken aus dem organisatorischen Bereich in Kenntnis setzen lassen.

Die Abschlussunterlagen und Prüfungsberichte des Abschlussprüfers sowie der Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats für die Verwendung des Bilanzgewinns lagen allen Mitgliedern des Aufsichtsrats rechtzeitig vor. In der Sitzung des Prüfungsausschusses am 23. Februar 2021 sowie in der darauf folgenden Aufsichtsratssitzung am gleichen Tag hat der Abschlussprüfer über die wesentlichen Ergebnisse seiner



Prüfung berichtet und diese im Detail mit dem Vorstand und den Mitgliedern des Aufsichtsrats erörtert. Dabei kam es zu keiner Unstimmigkeit.

Der Aufsichtsrat hat den Jahresabschluss, den zusammengefassten Lagebericht für die PUMA SE und den PUMA-Konzern, den Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats für die Verwendung des Bilanzgewinns sowie den Konzernabschluss eingehend geprüft und keine Einwendungen erhoben. Gemäß der Empfehlung des Prüfungsausschusses stimmte er dem Ergebnis der Prüfung beider Abschlüsse zu und billigte den Jahresabschluss der PUMA SE sowie den Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2020. Der Jahresabschluss 2020 ist damit festgestellt.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat beschlossen, der Hauptversammlung vorzuschlagen, für das Geschäftsjahr 2020 eine Dividende in Höhe von € 0,16 je dividendenberechtigter Stückaktie an die Aktionäre auszuschütten. In diesem Zusammenhang wurde die Liquiditätslage der Gesellschaft, die Finanzierung und die Auswirkungen auf den Kapitalmarkt erörtert. Die Auszahlung ist abhängig von insgesamt soliden makroökonomischen Rahmenbedingungen. Insgesamt soll ein Betrag von ca. € 23,9 Mio. aus dem Bilanzgewinn der PUMA SE als Dividende ausgeschüttet werden. Der verbleibende Bilanzgewinn von ca. € 366,5 Mio. soll auf neue Rechnung vorgetragen werden.

In seiner Sitzung am 23. Februar 2021 wurde dem Aufsichtsrat der Stand der Datenerhebung zum nicht-finanziellen Bericht nach §§ 315c in Verbindung mit §§ 289c bis 289e HGB vorgelegt. Sobald der nicht-finanzielle Bericht finalisiert wird, wird er dem Aufsichtsrat zur Zustimmung vorgelegt und ab dem 30. April 2021 auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

DANK

Wir sprechen den Mitgliedern des Vorstands, den Unternehmensleitungen der Konzerngesellschaften, dem Betriebsrat sowie allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Dank und Anerkennung für ihren tatkräftigen Einsatz und die konstruktive Zusammenarbeit im Geschäftsjahr 2020 aus.

Herzogenaurach, den 23. Februar 2021

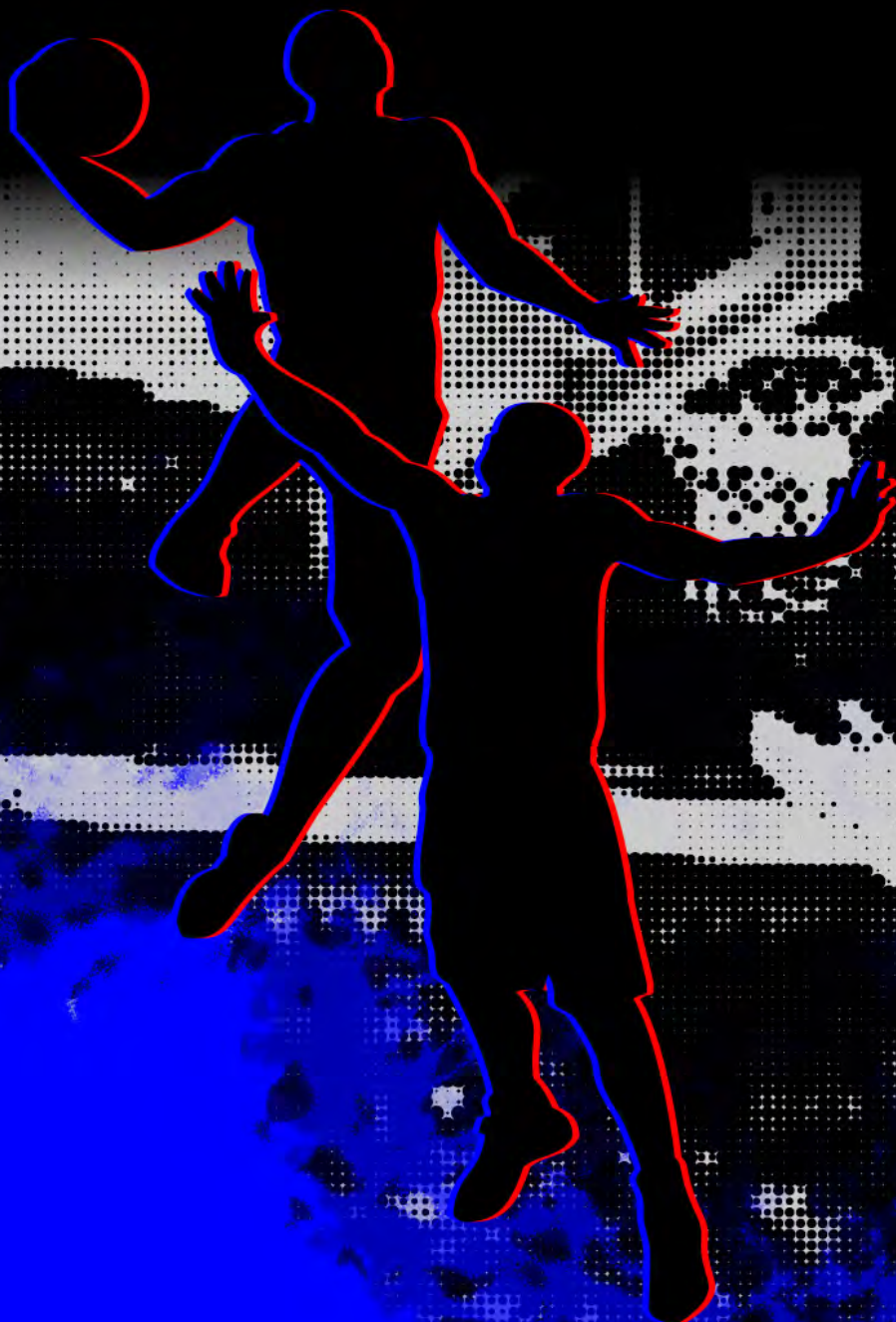
Für den Aufsichtsrat

Jean-François Palus
Vorsitzender



UNSERE MITARBEITER

- 15 Die PUMA Familie
- 17 Unternehmenskultur
- 22 Individuelle Entwicklung





DIE PUMA FAMILIE

Unsere wichtigsten strategischen Prioritäten in den vergangenen Jahren waren unser kontinuierlicher Fokus auf unsere Mitarbeiter, die Fortsetzung des digitalen Wandels in unserem Unternehmen sowie der Aufbau einer agilen Lernorganisation. Dies ermöglichte uns, die Herausforderungen des vergangenen Jahres zu meistern. Mehr denn je haben wir uns im Pandemiejahr 2020 darauf konzentriert, die Gesundheit und das Engagement der PUMA Familie zu gewährleisten und unsere Mitarbeiter stets richtig zu informieren.

Bei PUMA stehen unsere Mitarbeiter immer im Mittelpunkt. Die schnelle und aktuelle Kommunikation zur Pandemielage und den unmittelbaren Auswirkungen auf den Arbeitsalltag unserer Mitarbeiter war für uns unerlässlich. Als sich die meisten Märkte im Lockdown befanden und nahezu unsere gesamte Belegschaft von Zuhause aus arbeitete, konnten wir uns - dank unserer bestehenden digitalen Infrastruktur, flexibler Arbeitszeiten und unseren Richtlinien zum mobilen Arbeiten - in kurzer Zeit an die neuen Vorgaben anpassen und den digitalen Wandel bei PUMA sogar noch weiter beschleunigen. So haben wir es geschafft, die neuen Geschäftsanforderungen umzusetzen und mit unseren Mitarbeitern jederzeit und überall in Verbindung zu bleiben. Während der Pandemie haben wir unsere digitale Lernplattform genutzt, um unsere Mitarbeiter in den Bereichen Wellbeing, Achtsamkeit sowie persönlicher Entwicklung zu unterstützen.

Diese Maßnahmen haben das Mitarbeiterengagement in unserem Unternehmen gefördert und der PUMA-Familie geholfen, sich den Herausforderungen dieses schwierigen Jahres zu stellen. Für unseren Weg zu mehr Wachstum sind wir somit gut aufgestellt.

DIGITALISIERUNG

2020 haben wir die Digitalisierung unserer Geschäftsprozesse weltweit in großem Umfang beschleunigt und dafür gesorgt, dass sie noch einfacher und schneller werden. Seit 2017 nutzen wir die Softwarelösung „Workday“ für nahezu alle unsere Personalprozesse. Diese stellt unseren Mitarbeitern und Führungskräften die erforderlichen Prozesse und Instrumente für das tägliche Personalmanagement zur Verfügung. Unseren Führungskräften stehen zudem benutzerfreundliche Dashboards zur Auswahl, die für ihre Planungs- und Personalmanagementaktivitäten erforderliche Informationen und datengestützte Erkenntnisse liefern. Anhand der Auswertung unserer globalen Daten, die zentral verfügbar sind, erhalten wir eine solide Grundlage für strategische Entscheidungen und messbare Ergebnisse. Da wir Microsoft Teams global einsetzen, waren wir für die Herausforderungen der weltweiten Kontakt- und Reisebeschränkungen bestens gewappnet und konnten unsere Zusammenarbeit reibungslos fortführen.

GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT

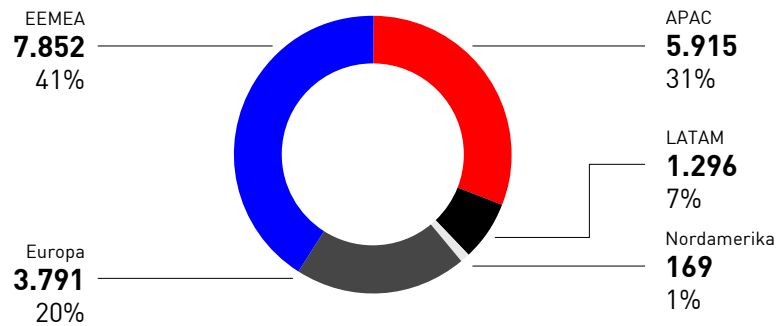
2020 war auch für das gemeinnützige Engagement bei PUMA ein Jahr der Herausforderungen. Aufgrund lokaler Vorschriften, die die Reduzierung sozialer Kontakte und Social Distancing vorschrieben, mussten wir neue Wege der Zusammenarbeit und andere Arten der Unterstützung für zahlreiche Projekte finden. Hierzu zählte beispielsweise das Projekt Big Smile. Für Erstklässler aus Waisenhäusern spendete PUMA Ukraine die benötigte Ausstattung. PUMA-Mitarbeiter in Hongkong versorgten Kinder aus sozial schwächeren Familien mit Laptops für das Homeschooling. In Deutschland packten Mitarbeiter Essenspakete für die Tafel unter anderem mit Leckereien wie Kekse, Schokolade und Kaffee.

Wir hatten uns zum Ziel gesetzt, mindestens die Anzahl an Stunden gemeinnütziger Arbeit zu erreichen, die der Anzahl unseres durchschnittlichen Vollzeit-Äquivalenz (FTE) pro Jahr entspricht. Alle Mitarbeiter wurden zur Teilnahme angeregt. Auf unserer Online-Plattform können entsprechende Projekte und dafür aufgewendete Stunden eingetragen werden. Insgesamt wurden bei den von unseren Tochtergesellschaften auf fünf Kontinenten durchgeführten Initiativen 19.023 Stunden (PUMA SE: 2.376) gemeinnütziger Arbeit geleistet. Die Projektthemen reichten von Umweltschutz über die Förderung von Gesundheit und Fitness bis hin zum Kampf gegen Diskriminierung sowie Bildung für bedürftige Kinder. Viele dieser Projekte



wurden mithilfe von gemeinnützigen Organisationen vor Ort durchgeführt. Bei einer Anzahl von 13.016 (PUMA SE: 919) FTEs haben wir unser Ziel 2020 damit erreicht.

➤ G.01 GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT 2020



CHARITY CAT

Seitdem Charity Cat 2004 von einem Team aus knapp 20 PUMA-Mitarbeitern gegründet wurde, haben sich immer mehr Mitarbeiter, aber auch externe Freiwillige, dieser Wohltätigkeitsorganisation angeschlossen.

Sie alle arbeiten in ihrer Freizeit ehrenamtlich für die vielfältigen Projekte auf lokaler und globaler Ebene, unterstützen sowohl langfristige als auch einmalige Kooperationen und setzen sich für den guten Zweck ein.

Charity Cat hat bereits zahlreiche Organisationen unterstützt: From heart to heart in den Philippinen bei der Versorgung eines Dorfes mit Reis, das Gesundheitszentrum Bambamarca in Peru beim Bau eines Krankenhauses, die Fundación Sonrisas de León in Kolumbien beim Verteilen von Lebensmitteln und beim Aufbau armer und strukturschwacher Viertel in Cartagena, das Waisenhaus Fonmeh in Haiti und das Kinder- und Jugendhaus BOLLE in Berlin.



UNTERNEHMENSKULTUR

PUMAs einzigartige Arbeitskultur wird von unseren Mitarbeitern gelebt. Während der Pandemie konnten wir unter Beweis stellen, dass unsere Unternehmenskultur schnelle Entscheidungsfindungen ermöglicht, uns agil und widerstandsfähig macht und uns das gegenseitige Vertrauen verleiht, um neue Lösungen und Arbeitsweisen zu finden. Eine wichtige Rolle spielt hierbei die Diversität unserer Teams und unsere ständigen Bemühungen, transparent und schnell mit allen Mitarbeitern zu kommunizieren.

DIVERSITÄT UND GLEICHBEHANDLUNG

Nach den Massenprotesten gegen Polizeibrutalität in vielen Ländern waren Diversität und Gleichstellung im vergangenen Jahr wichtige Themen. Als Unternehmen mit Niederlassungen in der ganzen Welt und Mitarbeitern ganz unterschiedlicher Nationalitäten mit den verschiedensten Biografien – in unserer Unternehmenszentrale sind Menschen aus der ganzen Welt beschäftigt – war es uns wichtig, die Bedenken unserer Mitarbeiter auszuräumen und zu unterstreichen, dass wir der festen Überzeugung sind, dass Diversität uns besser macht. Diversität und Gleichstellung sind die wichtigsten Faktoren für das Wachstum der Marke PUMA. Teams mit unterschiedlichen Kompetenzen und Hintergründen gehören zu den erfolgreichsten Ressourcen, wenn es um kreatives Denken, Entscheidungsfindung und das Vorantreiben von Innovation geht.

Unser Verständnis von Diversität und Inklusion ist ein wesentlicher Bestandteil von PUMAs Arbeitskultur und wir bestärken alle unsere Mitarbeiter darin, ihre eigene Persönlichkeit zu zeigen. Daher heißt einer unserer Unternehmenswerte auch „Sei du selbst!“. Das bedeutet auch, dass ein faires Arbeitsumfeld sowie gleiche Chancen für alle PUMA-Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Herkunft, Religion, Behinderungen, Alter oder sexueller Orientierung seit Jahrzehnten ein Eckpfeiler unserer Politik sind. Diese Verpflichtung haben wir seit 2005 auch im PUMA-Ethikkodex und seit 2010 in unserer Diversity Charter verankert.

2020 haben wir eine Umfrage unter allen unseren Mitarbeitern durchgeführt, um ihre Meinung zum Thema Gleichstellung bei PUMA zu hören. Mitarbeiter an allen PUMA-Standorten weltweit waren eingeladen, in einen offenen Dialog mit dem Vorstand zu diesem Thema zu treten. Zudem haben wir die Employee Resource Group PUMA North America und ähnliche informelle Ausschüsse an anderen Standorten ins Leben gerufen, um unseren Mitarbeitern zu verdeutlichen, dass wir ihre Anliegen zum Thema Diversität und Gleichstellung ernst nehmen. Über unsere internen Kommunikationskanäle haben wir unsere Mitarbeiter ebenfalls für das Thema sensibilisiert und sie angehalten, offen über Rassismus, Diskriminierung, Gleichstellung und über deren Auswirkungen auf ihren Alltag zu sprechen.

Um das Thema Diversität und Gleichbehandlung noch zu vertiefen, haben wir zusätzliche Trainings angeboten. Für unsere Mitarbeiter führen wir Onlinetrainings unter anderem über LinkedIn Learning und Good Habitz durch und bieten virtuelle Lernprogramme an, die weitere Perspektiven eröffnen. Diversität und Gleichbehandlung wurden auch im Rahmen unserer Führungskräfteprogramme ILP und Speed Up hervorgehoben.

Während des „Pride Month“ haben wir die Fassade des PUMA Brand Centers in den Regenbogenfarben erstrahlen lassen, um zu zeigen, dass wir bei PUMA Menschen aller sexuellen Orientierungen willkommen heißen. Zudem haben wir im Rahmen eines virtuellen Pride-Events in Nürnberg, an dem auch der örtliche Christopher Street Day (CSD) mitgewirkt hat, DJs live von unserer PUMA Bridge gestreamt. Unsere Mitarbeiter engagierten sich auch in Aktivitäten mit dem CSD Nürnberg, die unter Einhaltung der Schutzmaßnahmen stattfinden konnten.

Wir bei PUMA legen großen Wert darauf, dass sich Menschen aller Geschlechter bei uns wohlfühlen, und arbeiten kontinuierlich daran, eine attraktive Arbeitsumgebung für alle zu bieten. Auch 2020 haben wir



erneut eine ausgeglichene Geschlechterverteilung an allen unseren Standorten erreicht: Der Männeranteil betrug 50% gegenüber einem Frauenanteil von 50 %.

Wir haben auch weiterhin eine ausgeglichene Geschlechterverteilung über alle Führungsebenen hinweg gefördert, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen stetig zu verbessern. Mit diesem Ziel vor Augen bieten wir unseren Mitarbeiterinnen spezielle Schulungen und Zugang zu inspirierenden Netzwerken. Der Austausch mit erfahrenen weiblichen Führungskräften soll sie ermutigen, selbst führende Rollen innerhalb des Unternehmens zu übernehmen. 2020 lag der Anteil der Frauen in Führungspositionen konzernweit bei 43 %.

➤ T.01 ANTEIL VON FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN (in %)

Region	2016	2017	2018	2019	2020
Europa	30	31	31	35	34
EEMEA	40	38	43	42	44
Nordamerika	45	46	48	50	48
LATAM	34	35	38	38	40
Asien/Pazifik	43	41	44	43	48
Gesamt	38	38	40	41	43

Wir haben bereits unser Ziel erreicht, den Frauenanteil auf mindestens 30 % im Aufsichtsrat und 20 % im Vorstand zu steigern. Wir sind auf einem guten Weg hin zu unserem ambitionierten Ziel, bis Oktober 2021 einen Frauenanteil von 30 % auf der ersten Führungsebene und 40 % auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands zu erreichen.

WELLBEING

Die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter hat für uns höchste Priorität. Daher bieten wir ihnen ein vielfältiges Angebot an Maßnahmen. Unser Konzept zu Wellbeing wurde zunächst in unserer Unternehmenszentrale in Herzogenaurach umgesetzt und danach an lokale Bedürfnisse und Bestimmungen in anderen Ländern angepasst. Heute spielt es eine bedeutende Rolle in allen PUMA-Tochtergesellschaften weltweit. Unser Ansatz hat sich insbesondere während der Coronapandemie bewährt.

Unser Wellbeing-Programm ist in vier Kategorien gegliedert: Flex, Social, Finance und Athlete. Als Sportunternehmen wollen wir unseren Mitarbeitern möglichst viele Möglichkeiten anbieten, damit sie ihre Leidenschaft für den Sport ausleben können. Yoga-, Jumping-Fitness, Body-Toning- und zahlreiche andere Kurse sind genauso Teil des Programms wie der kostenlose Zugang zum Fitnessstudio und zu unseren Fußball-, Basketball-, Beach-Volleyball- und Tennisplätzen. Zu den Highlights 2020 zählte die Eröffnung unseres neuen Tennisplatzes an unserer Unternehmenszentrale in Herzogenaurach. Eine weitere Ergänzung ist der Room of Silence zum Meditieren, Beten oder Entspannen.

Während der Pandemie konnten zahlreiche Sportkurse und andere Wellbeing-Veranstaltungen nicht stattfinden und auch Sportstätten mussten vielerorts schließen. Um für unsere Mitarbeiter auch im Homeoffice da zu sein, haben wir kurzerhand ein digitales Wellbeing-Programm aufgestellt: Die Bandbreite reichte von Sport und Resilienz über Ernährung bis hin zu Kreativlösungen für die Kinderbetreuung. Mit der PUMA Home Academy ist eine globale Plattform mit den Kategorien Wellbeing, Learning und Engage entstanden. Neben tagesaktuellen Informationen finden unsere Mitarbeiter hier online Yoga- und weitere Sportkurse, Tipps und Rezepte rund um die gesunde Ernährung sowie Anregungen für die Beschäftigung ihrer Kinder. Unsere regelmäßig durchgeführten Be-Well-Weeks dienen der Förderung einer gesunden



Lebensweise und thematisieren unter anderem Ernährung, Gesundheits-Checks und die neuesten Trainings- und Sporttrends – auch sie wurden 2020 in digitalem Format durchgeführt.

FLEXIBLE ARBEITSBEDINGUNGEN

Wir bei PUMA wollen unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld bieten, das sich positiv auf ihre Bindung zu unserem Unternehmen und ihre Verpflichtung zum Erreichen unserer Ziele einwirkt. Dank flexibler Arbeitszeiten können sie ihre Arbeitsbedingungen so anpassen, dass Beruf und Privatleben optimal miteinander vereinbart werden können. Gleitzeit sowie die Möglichkeit mobil und in Teilzeit zu arbeiten, haben 2020 dazu beigetragen, dass unsere Mitarbeiter für die Herausforderungen der Pandemie gewappnet waren.

Unseren Mitarbeitern in Deutschland bieten wir in Kooperation mit einem Partner kostenlose Beratungs- und Vermittlungsservices, Eltern-Kind-Büros, Plätze in Kinderbetreuungseinrichtungen und unsere Sommerferien-camps. Unsere Unternehmenszentrale in Herzogenaurach erhielt das Zertifikat Audit berufundfamilie. 2020 hatten unsere Mitarbeiter im Homeoffice zudem Zugang zu virtueller Kinderbetreuung in Form von Onlinekursen während der Ferien.

Wir wollen die Anzahl der Kündigungen durch Mitarbeiter auf ein Minimum reduzieren und den Anteil an unbefristeten Arbeitsverträgen über 80 % halten. 2020 hatten 88 % unserer Mitarbeiter weltweit einen unbefristeten Arbeitsvertrag und die Beschäftigungsverhältnisse von über 29 % unserer Belegschaft waren durch einen Tarifvertrag abgedeckt. Die Fluktuationsrate hängt stark vom Anteil unseres Einzelhandelsgeschäfts in den jeweiligen Märkten und von der Region ab. Insgesamt lag die Fluktuationsrate bei 17 % (4 % für die Büromitarbeiter und 25% für die Mitarbeiter im Einzelhandel). Ende 2020 hatten 21 % unserer Mitarbeiter einen Teilzeitvertrag

➤ T.02 ARBEITSVERTRÄGE (UNBEFRISTET/BEFRISTET)

	Unbefristet				Befristet			
	Gesamt	Frauen	Männer	Diverse	Gesamt	Frauen	Männer	Diverse
EUROPA	3.190	1.602	1.588	0	627	359	268	0
EEMEA	3.672	1.482	2.190	0	215	122	93	0
Nordamerika	2.093	1.139	954	0	760	414	345	1
LATAM	1.820	659	1.161	0	88	43	45	0
Asien/Pazifik	3.831	2.325	1.504	2	404	244	160	0
Gesamt	14.606	7.207	7.397	2	2.094	1.182	911	1

**➤ T.03 ARBEITSVERTRÄGE (VOLLZEIT/TEILZEIT) (in %)**

Arbeitsverträge	Frauen	Männer	Diverse	Gesamt
Vollzeit	47	53	0	100
Teilzeit	60	40	0	100

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Eine sichere Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeiter zu gewährleisten hat für uns oberste Priorität. Daher hat sich unser Top-Management von Anfang an direkt um die Maßnahmen im Zuge der Coronapandemie gekümmert. In regelmäßigen virtuellen Konferenzen haben unser CEO und unser Global Director People & Organization unsere PUMA-Community weltweit direkt angesprochen. Dort haben sie neue Informationen sowohl zur Geschäftslage als auch zu Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen geteilt. Von Beginn an haben wir ein strenges Hygiene- und Sicherheitskonzept implementiert, das allen geltenden Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften entspricht, d.h. Abstandsregeln, Installation von Händedesinfektionsspendern und die Anforderung, Masken zu tragen. Wir überprüfen ständig unsere Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen und passen sie an die gegenwärtigen Umstände an. Dies beinhaltet unter anderem den Kauf von Schutzhandschuhen und -masken sowie Schnelltests, sobald diese verfügbar waren. Auf diese Weise haben wir das Infektionsrisiko auf ein absolutes Minimum reduziert.

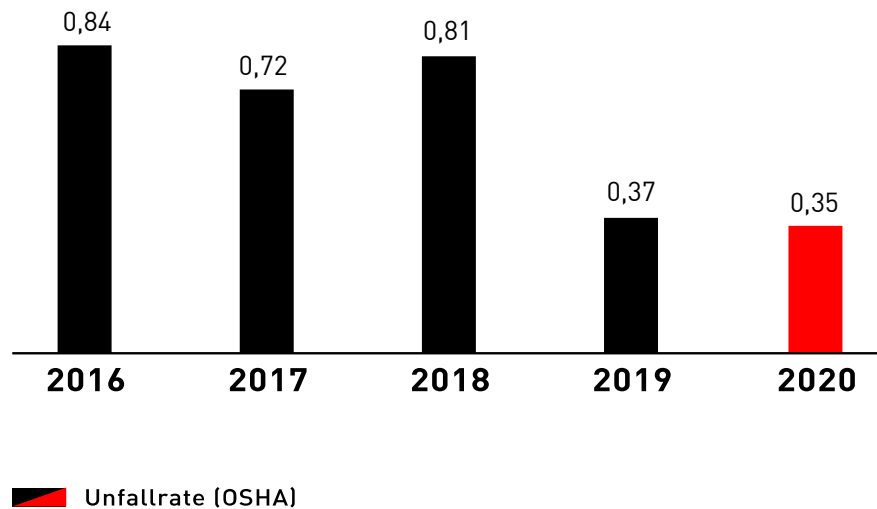
Zudem liegt uns die kontinuierliche Senkung der durchschnittlichen jährlichen Unfallrate am Herzen. Für 2020 hatten wir uns zum Ziel gesetzt, die Unfallrate der Occupational Safety and Health Administration (OSHA) in Höhe von 0,50 nicht zu überschreiten. An unseren Standorten weltweit werden Sicherheitsschulungen angeboten und auch in Onlinekursen bereiten wir unsere Mitarbeiter auf mögliche Notfallsituationen vor und vermeiden damit Unfälle. Diese Sicherheitstrainings beliefen sich 2020 auf insgesamt 21.143 Stunden: 6.482 Mitarbeiter wurden für die Evakuierung im Brandfall geschult und 5.240 wurden als Ersthelfer ausgebildet. Im Vergleich zum Vorjahr wurden 35 % mehr Stunden dem Sicherheitstraining gewidmet – ein Beleg für PUMAs kontinuierlichen Einsatz in dieser Sache.

Weltweit wurden im Berichtsjahr 2020 51 Arbeitsunfälle registriert, die zu einem Arbeitsstopp führten – ein Rückgang um 11 % im Vergleich zum Vorjahr, der den erfreulichen Trend der letzten Jahre widerspiegelt. Gemäß der OSHA entspricht dies einer Unfallrate von 0,35 gegenüber 0,37 im Vorjahr. Wir haben unser selbst gestecktes Ziel somit erreicht. Die Unfallrate (OSHA) für PUMA SE betrug 2020 0,13 gegenüber 0,22 im Vorjahr.

Eine weitere Kennzahl für den Einsatz für unsere Mitarbeiter und deren Gesundheit ist die niedrige Krankheitsrate, die 2020 1,68 % betrug. Die Rate der berufsbedingten Krankheiten lag bei null.



↗ G.02 VERLETZUNGEN NACH DER OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION (OSHA-Rate)



FEEDBACK

Internes und externes Feedback ist ein wesentlicher Bestandteil von PUMAs Unternehmenskultur, denn es hilft uns, uns stetig zu verbessern. 2020 haben wir den Feedback-Bereich in Workday um die Funktion Feedback-Zertifikat erweitert. Mitarbeiter haben nun zusätzlich die Möglichkeit, sich Zertifikate von ihrem Feedback über Workday zu generieren. Diese Initiative unterstützt unsere offene Feedback-Kultur mit regelmäßigen Gesprächen und Lernchancen für Mitarbeiter und Führungskräfte. Im Verlauf des vergangenen Jahres haben wir zudem kurzfristige Mitarbeiterbefragungen zu aktuellen Themen durchgeführt und dadurch wertvolle Erkenntnisse erhalten. Des Weiteren vergleichen wir uns regelmäßig mit anderen Unternehmen. Diese Benchmarks spiegeln sich beispielsweise in unserer Zertifizierung als Top Employer, in unserer Auszeichnung als Great Place to Work sowie durch das Zertifikat Audit berufundfamilie wider.

AUSZEICHNUNGEN

2020 erhielten wir zahlreiche Auszeichnungen für unseren kontinuierlichen Einsatz für mehr Diversität, Inklusion und Gleichbehandlung in unserer Belegschaft.

Die Financial Times hat uns zum zweiten Mal als Diversity Leader in Europa ausgezeichnet. PUMA North America kam 2020 unter die Best Employers for Diversity, einem branchenübergreifenden Ranking von 500 Unternehmen, die sich der Förderung von Diversität und Inklusion verschrieben haben. Auch zum zweiten Mal in Folge wurden unsere Bemühungen zur Weiterentwicklung unserer Arbeitskultur mit dem Top Employer Award in Europa gewürdigt. Erstmals erhielten wir diese Auszeichnung auch für Südafrika. Global wurde unser Einsatz zudem mit dem Great Place to Work Award für Indien und Argentinien honoriert.



INDIVIDUELLE ENTWICKLUNG

Als Unternehmen können wir unsere Ziele nur erreichen, indem wir Talente rekrutieren und an uns binden. Im Wettbewerb um die besten Talente auf dem Markt wollen wir PUMA als Top-Arbeitgeber bekanntmachen, der Kandidaten sowohl ein anspruchsvolles Tätigkeitsfeld als auch professionelles Talentmanagement und hervorragende Entwicklungschancen bietet.

MITARBEITER RECRUITING

Unser oberstes Ziel ist es, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und externe Kandidaten auf uns aufmerksam zu machen sowie das Interesse an PUMAs einzigartiger Arbeitskultur zu wecken. Um diese potenziellen Mitarbeiter anzusprechen, nutzen wir neben digitalen Plattformen und sozialen Medien für unsere individuellen, zielgruppenspezifischen Rekrutierungsmaßnahmen auch unsere Career-Website für Stellenangebote. 2020 haben wir die „Candidate Journey“ in Workday, unserem Bewerber Management System optimiert, um sicherzustellen, dass es den Erwartungen externer und interner Bewerber entgegenkommt. Zudem haben wir unsere globalen Rekrutierungsstandards in Kooperation und Koordination mit unseren Kollegen in den Märkten weltweit überarbeitet. Wertvolle Unterstützung bei der Besetzung offener Stellen erhalten wir über umfassende Netzwerke qualifizierter Bewerber und über aktuelle Kandidaten-Pools.

TALENTMANAGEMENT

Wir sind der festen Überzeugung, dass unsere Mitarbeiter ihre berufliche Entwicklung proaktiv vorantreiben. Mit unserem integrierten Talentmanagementansatz fördern wir eine leistungs- und ergebnisorientierte Feedback-Kultur sowie selbstgesteuertes Lernen. Wir evaluieren alle unsere Mitarbeiter regelmäßig, erstellen individuelle Entwicklungspläne und identifizieren diejenigen Mitarbeiter, die wir darauf vorbereiten, PUMAs Zukunft mit uns zu gestalten.

Im Rahmen globaler Talentkonferenzen evaluieren wir die gesamte PUMA-Belegschaft einschließlich der Führungsebenen. Zu den Bewertungskriterien gehören persönliche Leistung und Kompetenzen unserer Mitarbeiter genauso wie Potenzial, Zielsetzung und Mobilität. Anhand der gezielten Analyse von Mitarbeiterprofilen gleichen wir interne Talente mit zukünftigen Vakanzen ab. Dies ermöglicht uns die Nachfolgeplanung mit Kandidaten aus unseren Reihen und eine Prognose des künftigen Kompetenzbedarfs unseres Unternehmens. Im vergangenen Jahr konnten wir den Großteil unserer Schlüsselpositionen weltweit über interne Beförderungen bzw. horizontale Transfers besetzen.

MITARBEITERENTWICKLUNG

Durch die kontinuierliche berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter erreichen wir auch, dass sie über das Wissen verfügen, um sowohl ihre eigene Entwicklung als auch die Erreichung unserer Unternehmensziele voranzutreiben. Unser breites Weiterbildungsangebot umfasst sowohl standardisierte als auch individuell zugeschnittene Online- und Präsenzs Schulungen sowie Workshops.

Mit einer Kultur des selbstgesteuerten Lernens im Fokus stellen wir eine hochmoderne, in Workday Learning integrierte Lerninfrastruktur für interne und externe Schulungen zur Verfügung. Seit der Einführung von LinkedIn Learning und Good Habitz haben unsere Mitarbeiter Zugang zu über 16,500 Onlinekursen für ihre persönliche und berufliche Entwicklung auf ganz unterschiedlichen Gebieten. Um den Herausforderungen der vermehrten Arbeitszeit im Homeoffice Rechnung zu tragen, haben wir 2020 unser Schulungsangebot angepasst: Mit Lerninhalten zu Themen wie mentale Gesundheit, Resilienz, Achtsamkeit und emotionale Stabilität, welche auch über unsere Home Academy erhältlich waren, können wir unsere Mitarbeiter weltweit während der Pandemie bestmöglich unterstützen. Aufgrund der Kontaktbeschränkungen wurden die meisten Präsenzs Schulungen durch virtuelle Angebote ersetzt.



Weltweit nahmen im letzten Jahr 17.372 Mitarbeiter an Schulungen und Workshops mit insgesamt 122.256 Stunden teil.

Der Aufbau einer agilen Lernorganisation ist unser erklärtes Ziel. Dazu haben wir unser Programm, PUMA-Mitarbeiter zu Agile Coaches auszubilden, weiter vorangetrieben, damit sie ihr Wissen über agile Arbeitsmethoden abteilungsübergreifend weitergeben können. Die so in unserem Unternehmen gewonnenen Best Practices wurden von externen und internen Projektteilnehmern positiv bewertet. In einem Pilotprojekt haben wir für ausgewählte Trainings einen Blended Learning Ansatz verfolgt und anschließend entsprechend ausgewertet. Wir werden diese Methode im Jahr 2021 auf weitere Trainings ausweiten.

FÜHRUNGSKRÄFTEPROGRAMM ILP / ILP²

Noch nie war die Rolle unserer Führungskräfte bei der Umsetzung unserer Mission, Forever Faster zu werden, so wichtig wie in diesen Zeiten des umfassenden Wandels. Unsere Ziele erreichen wir nur mit Unterstützung resilienter Führungskräfte, die die Kompetenzen haben, unser Unternehmen durch die Krise zu lenken und die komplexen Herausforderungen der Pandemie zu meistern. Dank der von uns definierten Kompetenzen, die zum Leiten von Teams in einem immer komplexeren und volatileren Arbeitsumfeld erforderlich sind, waren unsere Führungskräfte gut auf die Herausforderungen der Pandemie vorbereitet. Unsere internationalen Führungskräfteprogramme (International Leadership Programs) ILP und ILP² umfassen neben intensivem Training und Coaching, inklusive interaktivem Lernen, Rollenspielen und Best-Practice-Learning, auch gemeinsame Projekte. Schwerpunkte hierbei sind Mindful Leadership und agile Arbeitsmethoden sowie Diversität und Inklusion. Dank der modularen Programmstruktur können die Teilnehmer das Gelernte unmittelbar in die Praxis umsetzen. Um die stetige Entwicklung unserer Führungskräfte zu gewährleisten, wurde der Großteil der Kurse 2020 digital gehalten und Teilnehmer, Trainer und Kollegen konnten über MS Teams in Kontakt bleiben.

SPEED UP / SPEED UP²

Die Entwicklung unserer Mitarbeiter voranzutreiben ist eine der wichtigsten Säulen für den Erfolg unseres Unternehmens. Unsere beiden Personalentwicklungsprogramme Speed Up und Speed Up² zielen deshalb darauf ab, das Potenzial unserer Mitarbeiter voll auszuschöpfen. Um sie intensiv auf den nächsten Schritt in ihrer beruflichen Laufbahn vorzubereiten, bieten wir ihnen die Möglichkeit der Übernahme fachübergreifender Projekte und Aufgaben sowie Coaching, Mentoring, Jobrotationen und gezielte Trainings. Die erhöhte Sichtbarkeit der Teilnehmer bis hin zur obersten Führungsebene sowie die Etablierung eines starken Netzwerks sind ebenfalls wesentliche Bestandteile dieses Programms. Aufgrund der aktuellen Situation haben wir ein virtuelles Kick-off-Modul für die dritte globale Kohorte entwickelt, die sich 2020 qualifiziert hat und deren Start für 2021 vorgesehen ist.

NACHWUCHSKRÄFTE

Neue Talente frühzeitig zu erkennen ist der Schlüssel zur Förderung der nächsten Mitarbeitergeneration, die zu PUMAs zukünftigem Erfolg beitragen soll. Wir haben eine Reihe von Initiativen an Universitäten in Deutschland und im Ausland gestartet, um potenzielle Mitarbeiter anzusprechen und passende Bewerber zu identifizieren. Unser globales Arbeitsumfeld bietet Hochschulabsolventen zahlreiche Optionen für den Einstieg ins Berufsleben. 2020 durften wir an unserer Unternehmenszentrale in Herzogenaurach 14 duale Studenten und Trainees begrüßen. Insgesamt beschäftigte PUMA Ende des Jahres 43 Auszubildende und Teilnehmer dualer Studiengänge mit diversen Schwerpunkten - von International Business bis IT. Auch im Rahmen von sechsmonatigen Praktika haben Studenten die Möglichkeit, PUMA kennenzulernen.



NACHHALTIGKEIT

25	Vorwort
27	PUMAs Nachhaltigkeitsziele 10FOR25
37	Soziale Aspekte
47	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
49	Umwelt
76	Zusammenfassung und Ausblick
77	GRI-Index
95	Prüfungsvermerk Deloitte





„NACHHALTIGKEIT UND PARTNERSCHAFT HABEN SICH IN DER CORONAPANDEMIE AUSGEZAHLT.“

Vorwort Anne-Laure Descours, CSO



➤ **ANNE-LAURE DESCOURS**
CHIEF SOURCING OFFICER (CSO)

Wir bei PUMA haben das Jahr 2020 mit der Einführung unserer neuen Nachhaltigkeitsstrategie 10FOR25 eingeläutet. Das wachsende Interesse unserer Kunden, Investoren und Mitarbeiter sowie anderer Stakeholder an unseren Nachhaltigkeitsprogrammen, das bereits vor der Coronakrise zu verzeichnen war, ebte auch während der Pandemie nicht ab. Stattdessen nahm die Nachfrage aufgrund unserer ersten auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Leuchtturm-Kollektionen, die in Kooperation mit First Mile und Central St. Martins entstanden, nochmal erheblich zu.

Das vergangene Jahr stand ganz eindeutig im Zeichen der Pandemie. Wir hatten gerade mit neuem Momentum begonnen, als das Virus Beschaffungs- und Absatzmarkt lahmlegte. Unser Einkaufsteam war kontinuierlich im Einsatz, um Produktionsaufträge in andere Länder zu verlagern, und gleichzeitig den betroffenen Lieferanten zur Seite zu stehen, um ihr wirtschaftliches Überleben und die Gesundheit ihrer Arbeiter zu sichern.



Kurz darauf folgte die weltweite Ausbreitung des Virus; Lockdowns in nahezu allen Absatzmärkten legten unsere Geschäftsaktivitäten im April und Mai lahm. Um PUMAs finanzielle Stabilität nicht zu gefährden, arbeiteten wir eng mit unseren Lieferanten und Kunden daran, Aufträge zurückzustellen, Zahlungsziele zu verlängern und flexibel auf die Herausforderungen in unserem Geschäftsumfeld zu reagieren.

In dieser schwierigen Zeit erwies sich unser PUMA Vendor Finance Program, das an die Nachhaltigkeitsaktivitäten unserer Lieferanten geknüpft ist, als sehr nützlich: Die finanzierten Volumina stiegen um mehr als das Doppelte im Vergleich zu den Vorjahren.

Mit dem Ziel, unsere Geschäftspartner und deren Hunderttausende Arbeiter abzusichern, ist es uns gelungen, während des gesamten Jahres lediglich weniger als ein Prozent unserer Aufträge zu stornieren. Bei den wenigen verbliebenen Stornierungen sind wir für die Material- und sonstigen Kosten unserer Lieferanten aufgekommen.

Während sich unser Team People and Organization dem Schutz unserer Mitarbeiter durch die Einführung strenger Hygienemaßnahmen sowie erweiterter Richtlinien für Home Office und Gleitzeit widmete, arbeitete unser Nachhaltigkeitsteam mit anderen Marken und mit unseren Lieferanten daran, zu gewährleisten, dass auch bei unseren Produktionspartnern wirkungsvolle Hygienemaßnahmen angewandt wurden. Engmaschig kontrollierten wir diejenigen Fabriken, die die Produktion vorübergehend einstellen mussten, und prüften die möglichen Folgen der Schließungen für die Arbeiter.

Das Recht, seine Bedürfnisse und Bedenken klar zu äußern, ist fest in den Menschenrechten verankert. Im Rahmen unserer Selbstverpflichtung als fairer Marktführer haben wir die Bereitstellung von Kanälen, über die Arbeiter sich für ihre Belange einsetzen können, zur Priorität gemacht. Neben der PUMA Hotline haben wir uns weiterhin für externe Beschwerdeplattformen wie MicroBenefits und die Amader Kotha Helpline stark gemacht. 2020 verzeichneten unsere Hotlines für Arbeiter Rekordzahlen: 1.122 Beschwerden, die nahezu ausnahmslos behoben werden konnten.

In diesem Jahr haben wir mit verschiedenen Anspruchsgruppen wie internationalen Organisationen, Regierungen und interessierten Parteien einen offenen Dialog geführt, um sicherzustellen, dass unsere Maßnahmen zur menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht angepasst, kommuniziert und eingehalten werden und mit den neusten Gesetzen übereinstimmen.

Zwar haben sich die Reisebeschränkungen negativ auf unsere Auditierungsaktivitäten und Programme für den Kapazitätsaufbau auf Fabrikebene sowie für den Umweltschutz ausgewirkt. Dennoch haben wir unsere Pläne bestmöglich fortgesetzt und konnten somit 490 Fabrikaudits, 127 Umweltprüfungen nach dem Higg Index und 125 Abwassertests durchführen.

Bis Jahresende hatten wir grüne Finanzierungsinstrumente emittiert, unser ursprünglich für 2025 gesetztes Ziel, 100% nachhaltigere Baumwolle zu verwenden erreicht und unsere Designer zu den Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft geschult.

Wir freuen uns darauf, die Coronakrise im kommenden Jahr hinter uns zu lassen, und sind entschlossen, unsere Nachhaltigkeitsmaßnahmen für unsere Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Investoren und die gesamte PUMA-Familie voranzutreiben. Wir sind der festen Überzeugung, dass wir als Team stärker sind und dass verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln nicht nur ein ethisches Gebot, sondern durchaus auch wirtschaftlich sinnvoll ist.



PUMAS NACHHALTIGKEITSZIELE 10FOR25

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 10FOR25 baut auf PUMAs vorheriger Nachhaltigkeitsstrategie auf, die darauf abzielte, die bestmöglichen Auswirkungen zu erreichen. Anhand der Ergebnisse einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse und des Dialogs mit unseren Stakeholdern haben wir beschlossen, unsere Ziele für Menschenrechte und Social Compliance zusammenzulegen, unsere Materialziele zukünftig als Produktziele auszuweisen und uns vier weitere Ziele zu setzen: Kreislaufwirtschaft, Plastik und Meere, Faire Löhne und Biodiversität. Um unsere Ziele weiterhin bestmöglich managen zu können, haben wir die Anzahl der Ziele verringert und Stakeholder-Dialog, Ökologische Gewinn- und Verlustrechnung (EP&L) und Corporate Governance aus unserer Matrix entfernt. Der Stakeholder-Dialog und die EP&L werden uns auch in Zukunft als wichtige Instrumente zur Messung und Feinabstimmung unserer Nachhaltigkeitsziele dienen. Da das Thema Corporate Governance an Bedeutung zunimmt, werden wir unsere Ergebnisse in diesem Bereich künftig separat ausweisen.

Unsere neue Nachhaltigkeitsstrategie 10FOR25 hilft uns, das Thema Nachhaltigkeit vollumfänglich in alle unsere Kerngeschäftsfunktionen zu integrieren. Nachhaltigkeitsziele sind zudem Bestandteil der Bonusvereinbarungen eines jeden Mitglieds unseres Leadership-Teams weltweit, vom CEO bis zu den Teamleitern.

In der Vergangenheit haben wir unsere Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit wenig kommuniziert; für die Zukunft haben wir uns vorgenommen, aktiver darüber zu sprechen, und haben diese Kommunikation daher in die Liste unserer strategischen Prioritäten aufgenommen.

STAKEHOLDER-DIALOG

2020 haben wir den Dialog mit unseren Stakeholdern zwar auch aktiv weitergeführt, aber anders: Da Konferenzen und andere Zusammenkünfte zum Thema Nachhaltigkeit in unserer Branche allesamt virtuell stattfinden mussten, haben wir auch unsere regionalen Runden Tische für Lieferanten und Stakeholder in diesem Format abgehalten. Da wir umfassend an den branchenweiten globalen Meetings mit Stakeholdern zu Social Compliance, Klimaschutz und Chemikalieneinsatz mitgewirkt waren, haben wir unser eigenes, für 2020 geplantes globales Stakeholder-Meeting verschoben. Dadurch konnte unser oberstes Management sowohl am Jahresevent der Fashion Industry Charter for Climate Action der Vereinten Nationen (unser CEO) als auch am Industry Summit on Social Compliance (unsere CSO) teilnehmen. Andere Führungskräfte von PUMA wohnten wiederum dem Copenhagen Fashion Summit bei. Zudem haben wir mit Unterstützung der Experten von Circle Economy Schulungen zum Konzept der Kreislaufwirtschaft für unsere Design- und Produktteams veranstaltet.

Regionale Treffen fanden statt mit Vertretern von Better Work Vietnam, Bangladesch und Indonesien, der Fair Labor Association, des Fair Wage Network, der International Organization for Migration sowie von anderen Marken und Hauptlieferanten. In den Gesprächen ging es darum, unseren Arbeitsplan für 2025 zu den Themen Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und faire Löhne zu überarbeiten. Für das kommende Jahr haben wir uns vorgenommen, weitere Partnerschaften für Schulungen zur Stärkung von Frauen einzugehen und mit Hilfe dedizierter Richtlinien und Instrumente unsere Hotline auch den Wanderarbeitern zur Verfügung zu stellen.

Trotz der finanziellen Auswirkungen der Pandemie ist es uns gelungen, alle unsere Partnerschaften mit relevanten Nachhaltigkeitsorganisationen aufrechtzuerhalten und sogar einige neue Mitgliedschaften einzugehen, darunter der Fashion Pact und der Industry Summit, die formelle Organisationen gegründet haben.



➤ G.01 MATRIX UNSERER WICHTIGSTEN PARTNERSCHAFTSINITIATIVEN

Menschenrechte	Chemikalien	Produkte	Klimaschutz	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Wasser	Menschenrechte	Chemikalien	Produkte	Klimawandel		
ILO Better Work (Bangladesch, Kambodscha, Vietnam, Indonesien)	UN Global Compact (Deutschland)	Zero Discharge of Hazardous Chemicals Foundation (ZDHC)	Textile Exchange	Fashion Industry Charter for Climate Action (UNFCCC)	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) (Vietnam, Bangladesch, Kambodscha, Pakistan)	RMG Sustainability Council (Bangladesch)	Zero Discharge of Hazardous Chemicals Foundation (ZDHC)	Fashion Pact	Fashion Pact	Circle Economy	Fair Labor Association (FLA)
Fair Labor Association (FLA)	Fair Factories Clearinghouse (FFC)	AFIRM Group	Better Cotton Initiative (BCI)	Carbon Disclosure Project (CDP)	World Wildlife Fund (WWF) (China)	ITC-ILO	Sustainable Apparel Coalition (SAC)	Forest Stewardship Council (FSC)	Textiles Exchange	Textiles Exchange	Fair Wage Network (Bangladesch, Kambodscha)
Social and Labor Convergence Program (SLCP)	Amader Kotha (Bangladesch)	Federation of the European Sporting Goods Industry (FESI)	Bluesign® Technologies	Stiftung 2 Grad (Deutschland)	World Resource Institute (WRI) (Mexiko)		Institute of Public and Environmental Affairs (IPE) (China)		Microfiber Consortium	Federation of the European Sporting Goods Industry (FESI)	
Industry Summit	MicroBenefits (China, Vietnam)	GoBlu	Leather Working Group	International Finance Corporation (IFC) (Bangladesch)							
Better Buying	Bündnis für nachhaltige Textilien (Deutschland)		First Mile und Central St. Martins	Apparel Impact Institute (China, Taiwan, Vietnam)							

■ international ■ national

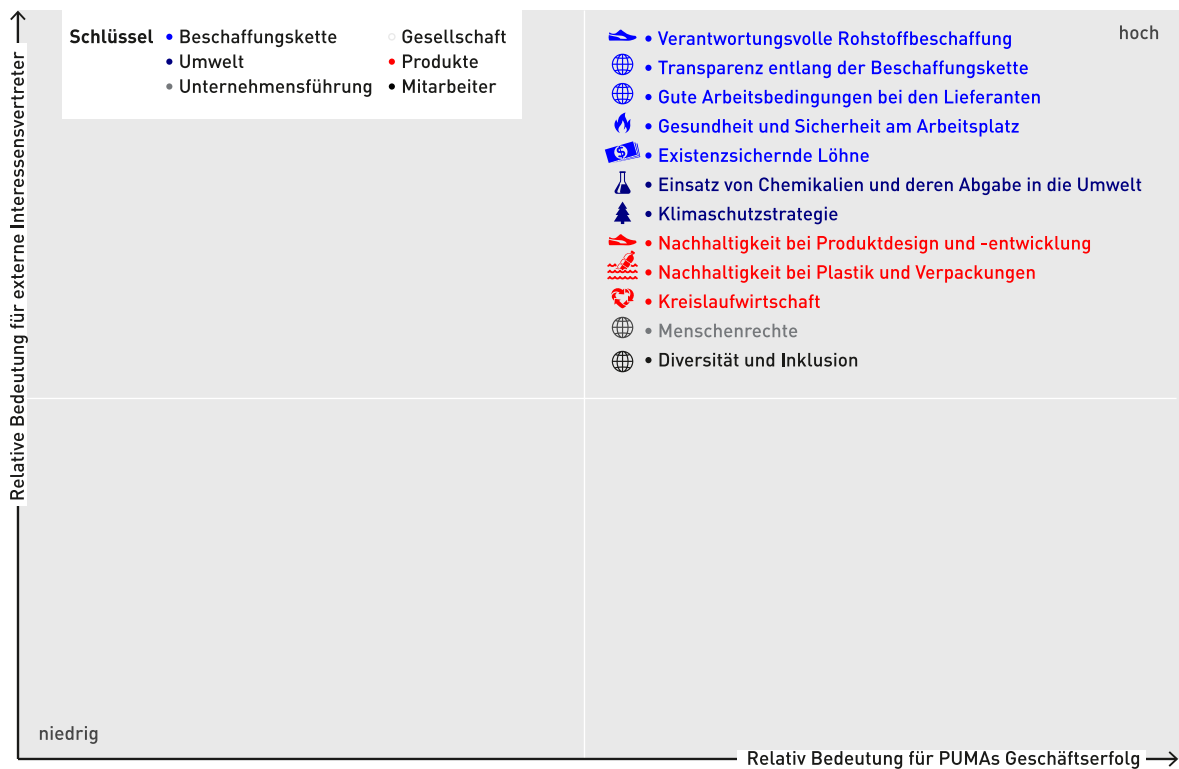
AFIRM: Apparel and Footwear International RSL Management, BCI: Better Cotton Initiative, CDP: Carbon Disclosure Project, FESI: Federation of the European Sporting Industry, FFC: Fair Factories Clearinghouse, FSC: Forest Stewardship Council, FLA: Fair Labor Association, GIZ: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, IFC: International Finance Corporation, ILO: International Labor Organization, IPE: Institute of Public and Environmental Affairs, ITC: International Training Center, SLCP: Social and Labor Convergence Program, UNFCCC: United Nations Framework Convention on Climate Change, WRI: World Resource Institute, WWF: World Wide Fund for Nature, ZDHC: Zero Discharge of Hazardous Chemicals Foundation



WESENTLICHE ASPEKTE

Für die neue Zielperiode haben wir unsere wesentlichen Aspekte anhand einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse aus 2018/19 inklusive Gesprächen mit externen und internen Interessensvertretern sowie den Ergebnissen einer Umfrage und eines Meetings im Rahmen unseres Stakeholder-Dialogs überarbeitet. Das Resultat des Prozesses, der von Business for Social Responsibility (BSR) koordiniert wurde, war die in Graph G.02 dargestellte Materialitätsmatrix. Obwohl das Ziel für Wasser und Luft nicht eigens in der formellen Wesentlichkeitsanalyse identifiziert wurde, haben wir es für die neue Zielperiode übernommen; es war das einzige verfehltete Ziel der letzten Periode. Angesichts unserer Selbstverpflichtung zum Fashion Pact und der steigenden Bedeutung des Themas Biodiversität haben wir Biodiversität als neues Ziel aufgenommen.

G.02 WESENTLICHE ASPEKTE



THEMEN

- Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung
- Transparenz entlang der Beschaffungskette
- Gute Arbeitsbedingungen bei den Lieferanten
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Existenzsichernde Löhne
- Einsatz von Chemikalien und deren Abgabe in die Umwelt
- Klimaschutzstrategie
- Nachhaltigkeit bei Produktdesign und -entwicklung
- Nachhaltigkeit bei Plastik und Verpackungen
- Kreislaufwirtschaft
- Menschenrechte
- Diversität und Inklusion

ZIELE

- Produkte
- Menschenrechte
- Menschenrechte
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Faire Löhne
- Chemikalien
- Klimaschutz
- Produkte
- Plastik und Meere
- Kreislaufwirtschaft
- Menschenrechte
- Menschenrechte




➤ G.03 PUMAS NACHHALTIGKEITSZIELE 2025

 Menschenrechte <small>(SDG Nr. 3, 5, 8 und 10*)</small>	 Biodiversität <small>(SDG Nr. 14 und 15*)</small>	 Faire Löhne <small>(SDG Nr. 1, 2 und 10*)</small>	 Produkte <small>(SDG Nr. 12*)</small>
 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz <small>(SDG Nr. 3*)</small>	 PUMAS NACHHALTIGKEITSZIELE 2025		 Kreislaufwirtschaft <small>(SDG Nr. 9, 12, 14 und 15*)</small>
 Chemikalien <small>(SDG Nr. 3 und 6*)</small>	 Wasser und Luft <small>(SDG Nr. 6, 14 und 15*)</small>	 Klimaschutz <small>(SDG Nr. 7 und 13*)</small>	 Plastik und Meere <small>(SDG Nr. 3, 14 und 15*)</small>




* SDG: Nachhaltige Entwicklungsziele der Vereinten Nationen

FORTSCHRITT BEIM ERREICHEN UNSERER NACHHALTIGKEITSZIELE 10FOR25




➤ T.01 FORTSCHRITT BEIM ERREICHEN UNSERER NACHHALTIGKEITSZIELE 10FOR25

Ziel	Vergleichsjahr 2020	Für 2021 geplante Maßnahmen	Ziel für 2025	Status
 01 Menschenrechte	Ausgewogenes Geschlechterverhältnis an nahezu allen unseren Standorten; noch keine gezielten Schulungen in den Fabriken	Schulungen durch ITC-ILO zu Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz für Mitarbeiter im Bereich Nachhaltigkeit vor Ort (Train the Trainer)	Ziel 1: Schulungen zum Thema Stärkung von Frauen für 100.000 Mitarbeiter an unseren Standorten und bei Lieferanten	Beginn steht noch aus
	Kontinuierliche Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich Menschenrechten bei Ebene-2-Lieferanten; Beginn der Erweiterung auf Subunternehmer steht noch aus	Abschluss der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich Menschenrechten bei Ebene-2-Lieferanten; Aufnahme umfassender Gefährdungsbeurteilungen bei Ebene-3-Lieferanten	Ziel 2: Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich Menschenrechten bei Subunternehmern und Ebene-2-Lieferanten	In Arbeit
	19.000 Stunden ehrenamtliche Arbeit (Aussetzung einiger Aktivitäten aufgrund der Coronapandemie)	Steigerung der ehrenamtlichen Arbeit auf 23.000 Stunden	Ziel 3: 25.000 Stunden ehrenamtliche Arbeit weltweit pro Jahr	In Arbeit





Ziel	Vergleichsjahr 2020	Für 2021 geplante Maßnahmen	Ziel für 2025	Status
 02 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Keine tödlichen Unfälle seit 2018	Schulungen durch ITC-ILO zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für Mitarbeiter im Bereich Nachhaltigkeit (Train the Trainer)	Ziel 1: Keine tödlichen Unfälle (PUMA und Lieferanten)	Für 2020 erreicht
	Reduzierung der Verletzungsrate entlang der Beschaffungskette von 0,5 auf 0,4	Schulungen durch ITC-ILO zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für Mitarbeiter im Bereich Nachhaltigkeit (Train the Trainer)	Ziel 2: Unfallrate < 0,5 (PUMA und Lieferanten)	Für 2020 erreicht
	Bangladesh Accord im Übergang befindlich; Aussetzung anderer Aktivitäten 2020 aufgrund der Coronapandemie	Wiederaufnahme des Programms für Gebäudesicherheitsüberprüfungen; Durchführung von Prüfungen in Indien und Pakistan	Ziel 3: Gebäudesicherheitsüberprüfungen in allen Hochrisikoländern	In Arbeit
 03 Chemikalien	0,59% Fehlerquote bei RSL-Tests auf Produktebene für alle Produkte	Pilotprojekt mit OEKO-TEX®-zertifiziertem Polyester für Schuhe; Fortführen der Schulungen für Mitarbeiter und Lieferanten	Ziel 1: Gewährleisten der sicheren Verwendung von 100% aller unserer Produkte	Für 2020 erreicht
	1,2% Verstöße gegen die Restricted Substances List (RSL)	Reduzierung der Verstöße gegen die RSL auf unter 1,1%	Ziel 2: Reduzierung der Verstöße gegen die RSL auf unter 1 %	In Arbeit
	VOC-Index bei Schuhen: 15 g/Paar	Fortführen des Programms zur Reduzierung des VOC-Anteils	Ziel 3: Reduzierung des Einsatzes organischer Lösungsmittel auf unter 10 g/Paar	In Arbeit
 04 Wasser und Luft	Ziel erreicht für alle Werte (90% Einhaltung der ZDHC-Abwasserrichtlinie auf Kennzahllebene)	Veröffentlichung der Ergebnisse der Chemikalientests bei Lieferanten	Ziel 1: 90% Einhaltung der ZDHC-Abwasserrichtlinie	Für 2020 erreicht
	Erstellung eines Entwurfs der ZDHC-Richtlinie für Luftemissionen; Abschluss der Kartierung von Lieferanten	Aufnahme von Luftemissionstests	Ziel 2: 90% Einhaltung der ZDHC-Richtlinie für Luftemissionen	Beginn steht noch aus
	Reduzierung des Wasserverbrauchs in der Stoffproduktion um 2% im Vergleich zum Vorjahr	Ausweitung des Programms zur Förderung von Wassereffizienz	Ziel 3: 15% weniger Wasserverbrauch pro Paar oder Stück als im Vergleichsjahr 2020	Beginn steht noch aus



Ziel	Vergleichsjahr 2020	Für 2021 geplante Maßnahmen	Ziel für 2025	Status
 05 Klimaschutz	Abschluss der Erstüberprüfung der Ausrichtung am 1,5-Grad-Ziel	Ausrichtung 1,5-Grad-Ziel im Rahmen des branchenweiten Ziels (Fashion Industry Charter)	Ziel 1: Ausrichtung unseres Ziels am 1,5-Grad-Ziel	In Arbeit
	100% Strom aus erneuerbaren Quellen an unseren Standorten (inklusive Grünstrom Herkunftsnachweisen)	100% Strom aus erneuerbaren Quellen an unseren Standorten	Ziel 2: 100% Strom aus erneuerbaren Quellen an unseren Standorten	Erreicht
	Einführung von Machbarkeitsprogrammen bezüglich der Stromgewinnung mit Photovoltaikanlagen; Bezug von Strom aus externen erneuerbaren Quellen durch erste Lieferanten	Abschluss der Machbarkeitsstudien und Beginn der Installation von Solaranlagen; Beschleunigung des Bezugs von Strom aus externen erneuerbaren Quellen	Ziel 3: 25% Strom aus erneuerbaren Quellen bei Kernlieferanten	In Arbeit
 06 Plastik und Meere	400 Tonnen Plastiktüten in unseren Stores	Reduzierung um 50% auf 200 Tonnen	Ziel 1: Eliminierung von Plastiktüten aus unseren Stores weltweit	In Arbeit
	Aufnahme der Mitgliedschaft im Microfiber Consortium	Prüfung unserer wesentlichen Synthetikstoffe auf Mikrofasern	Ziel 2: Förderung der wissenschaftlichen Forschung zum Thema Mikrofasern	In Arbeit
	Mitarbeiterschulung und -Workshop zum Thema Kreislaufwirtschaft; Einführung von Standards für biologische Abbaubarkeit	Fortführung der Forschung bis zum Erreichen der Standards	Ziel 3: Forschung auf dem Gebiet der biologisch abbaubaren Plastikalternativen für unsere Produkte	In Arbeit
 07 Kreislaufwirtschaft	Einsetzen eines Arbeitskreises unter der Leitung unseres Retail-Teams	Pilotierung des Rücknahmeprogramms in einem Markt	Ziel 1: Produkt-Rücknahmeprogramme in allen unseren Hauptmärkten	In Arbeit
	Bekleidung: 1,6 g/Stück Schuhe: 17,1 g/Pair Textilien: 8,9 kg/Tonne Leder: 0,2 kg/m ²	Erweiterung des Programms zur Reduzierung von Produktionsabfall auf Deponien	Ziel 2: Reduzierung von Produktionsabfall auf Deponien um mindestens 50%	Beginn steht noch aus
	0,6% recycelte Baumwolle; recyceltes Leder und Gummi im Pilotprojekt	Ausweitung des Einsatzes von recycelter Baumwolle sowie recyceltem Leder und Gummi; Einführung von recyceltem Nylon	Ziel 3: Entwicklung von recycelten Materialalternativen zu Baumwolle, Leder und Gummi	Erreicht; zukünftig werden Daten zu den verwendeten Mengen ausgewiesen



Ziel	Vergleichsjahr 2020	Für 2021 geplante Maßnahmen	Ziel für 2025	Status
	Ziel erreicht für Baumwolle und Daunen (Textilien und Accessoires); Ziel für Polyester (99,5%) und Leder (97,9%) knapp verfehlt	Beibehaltung der verwendeten Baumwoll-, Polyester- und Daunenanteile/-mengen; Erreichen des Ziels für Leder; Steigerung des Anteils an zertifiziertem Polyester für Schuhe	Ziel 1: 100% Baumwolle, Polyester, Leder und Daunen aus zertifizierten Quellen	Für 2 von 4 Materialien erreicht
	16,7% recycelter Polyester	Umsetzung der entwickelten Materialienstrategie; Prüfung der Recyclingmöglichkeit von Textilabfall, der vor dem Verkauf anfällt	Ziel 2: Steigerung des Anteils an recyceltem Polyester auf 75% (Textilien & Accessoires)	In Arbeit
08				
Produkte				
	81% der Textilien und 47% der Accessoires als nachhaltiger klassifiziert	Steigerung des Anteils	Ziel 3: Klassifizierung von 90% der Textilien und Accessoires als nachhaltiger	In Arbeit
	24% der Schuhe mit mindestens einer nachhaltigeren Komponente	Einsatz nachhaltigerer Materialien für jeden Teil unserer Schuhe	Mindestens eine nachhaltigere Komponente in 90% aller Schuhe	
	Untersuchungen in Bangladesch und Kambodscha im vorangegangenen Zeitraum; Unterbrechung 2020 aufgrund der Coronapandemie	Untersuchung in einem weiteren Land (Indonesien)	Ziel 1: Untersuchungen bezüglich fairer Löhne in den fünf größten Beschaffungsmärkten	In Arbeit
09				
Faire Löhne				
	Gewählte Arbeitervertretungen in 33% der Kernfabriken der Ebene 1	Schulungen zum Thema Betriebsrat für Lieferanten; Entwicklung eines Instruments zur Prüfung der Effizienz von Betriebsräten	Ziel 2: Rechtskräftige und frei gewählte Arbeitervertretungen bei allen Kernlieferanten	In Arbeit
	Lohnzahlungen per Banküberweisung durch 90% der Kernlieferanten der Ebene 1 und 2	Fortführung des Projektes mit Fabriken, die Löhne noch nicht per Banküberweisung zahlen	Ziel 3: Sicherstellen von Lohnzahlungen per Banküberweisung für alle Kernlieferanten	In Arbeit



Ziel	Vergleichsjahr 2020	Für 2021 geplante Maßnahmen	Ziel für 2025	Status
 10 Bio- diversität	Teilnahme an Webinaren des Fashion Pact zum Thema Biodiversität	Erweiterung der Erkenntnisse im Bereich der Science-Based Targets (SBT) für Biodiversität	Ziel 1: Förderung der Entwicklung eines SBT für Biodiversität	Beginn steht noch aus
	Ziel für Baumwolle erreicht; Ziel für Leder (97,9%) erreicht; Ziel für Viskose erreicht (Bezug ausschließlich von einem vertrauenswürdigen Lieferanten (Lenzing))	Erreichung des Ziels für Leder	Ziel 2: 100% Baumwolle, Leder und Viskose aus zertifizierten Quellen	Für 2 von 3 Materialien erreicht
	Keine Verwendung von Leder und Häuten exotischer Tiere	Veröffentlichung neuer Tierschutzrichtlinien (Animal Welfare Policy)	Ziel 3: Keine Verwendung von Leder und Häuten exotischer Tiere	Erreicht

Ebene-1: Hersteller von PUMA-Produkten, Ebene-2: Hersteller von Materialien und Komponenten, ILO: International Labor Organization, ITC: International Training Center, OHS: Occupational Health and Safety, Renewable Energy Attribute Certificates (Grünstrom-Herkunftsnachweise), RSL: Restricted Substances List (Schadstoffliste), SBT: Science-Based Target (Ziel basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen), SLCP: Social and Labor Convergence Program, VOC: Volatile Organic Compound (flüchtige organische Verbindung), ZDHC: Zero Discharge of Hazardous Chemicals Foundation

Unsere 10FOR25-Ziele stehen zudem in direktem Zusammenhang mit den vier wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Risiken, die wir im Rahmen unserer Due Diligence identifiziert haben:

- A. potenzielle Menschenrechtsverletzungen oder Vorfälle in Verbindung mit Menschenrechten entlang unserer Beschaffungskette (Ebene 1 und 2*)
- B. potenzielle Umweltverschmutzung entlang unserer Beschaffungskette (Ebene 1 oder 2)
- C. potenzielle Verstöße gegen Chemikalienverordnungen in der Produktion (Ebene 1 oder 2)
- D. negative Auswirkungen des Klimawandels

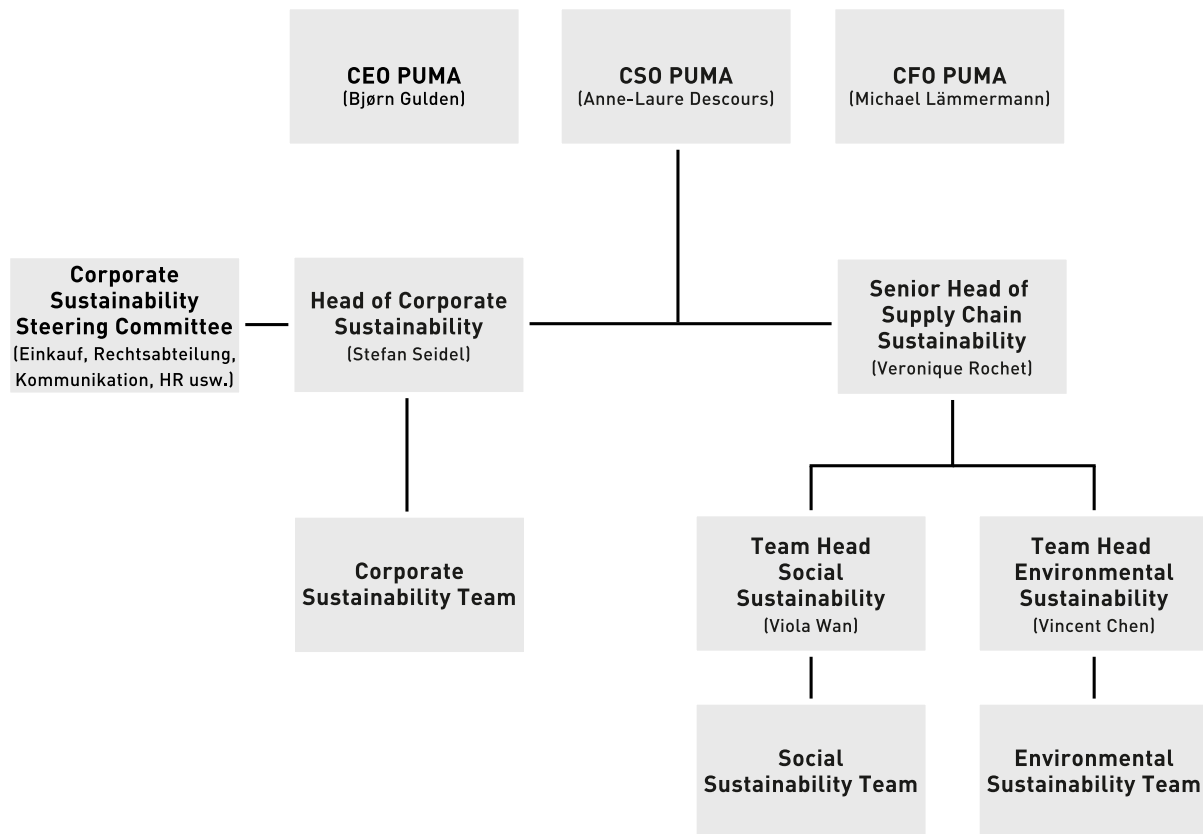
Im Kapitel „Risikomanagement“ ist PUMAs Risikomanagement im Einzelnen erläutert.

Für den Berichtszeitraum wurden keine berichtspflichtigen Nettorisiken im Sinne des § 315c i. V. m. § 289c Abs. 3 Nr. 3 und 4 HGB identifiziert.

* Ebene-1-Hersteller von PUMA-Produkten; Ebene-2-Hersteller von Materialien und Komponenten



G.04 PUMAS NACHHALTIGKEITSORGANISATION 2020



UMFANG DER DATENERHEBUNG

Die Daten in diesem Bericht beziehen sich auf die PUMA Group. Getrennte Berichte für die PUMA SE und die PUMA-Gruppe haben wir lediglich in den Abschnitten „Governance“ und „Unsere Mitarbeiter“ aufgeführt. Aus unserer Wesentlichkeitsanalyse und unserer ökologischen Gewinn- und Verlustrechnung (EP&L) wissen wir, dass die Material- und Komponentenproduktion viel größere Auswirkungen auf unser Umfeld hat als die Konfektionierung unserer Produkte. Daher erfassen wir nun auch Daten unserer wichtigsten Teile- und Materialzulieferer bei der Datenerhebung.



DATENQUELLEN

Um ein hohes Maß an Transparenz zu erreichen und sicherzustellen, dass unsere Branchenpartner Zugriff auf Umwelt- und Sozialkennzahlen haben, nutzen wir die folgenden externen Datenbanken, die größtenteils öffentlich zugänglich sind:

- das Fair Factories Clearinghouse: Austausch von Compliance-Audit-Daten mit anderen Marken
- die Abwasserdaten-Plattform von Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC): Daten zu Abwasserkontrollen bei Lieferanten
- das Chemicals Gateway der ZDHC: Daten zum sicheren Einsatz von Chemikalien (Pilot)
- die chinesische Nichtregierungsorganisation IPE: Veröffentlichung von Umweltkennzahlen unserer Lieferanten
- die Green Supply Chain Map von IPE: Umweltkennzahlen einiger unserer Kernlieferanten in China
<http://wwwen.ipe.org.cn/GreenSupplyChain/Main.html>
- die Higg Index Plattform der Sustainable Apparel Coalition
<https://apparelcoalition.org/the-higg-index/>

Des Weiteren erfassen wir mit unserem Instrument für die Erfassung von Kennzahlen zur Nachhaltigkeit auch Sozial- und Umweltkennzahlen unserer eigenen bzw. der von uns betriebenen Standorte sowie der Kernlieferanten, die unsere Produkte herstellen.



SOZIALE ASPEKTE

2020 stand ganz im Zeichen der Coronapandemie. Unsere größten Herausforderungen im Zusammenhang mit den sozialen Aspekten unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten waren:

- A. der Schutz unserer Mitarbeiter und die Sicherung ihrer Arbeitsplätze
- B. die Unterstützung unserer Geschäftspartner, insbesondere unserer Lieferanten, bei der Sicherstellung der sozialen Sicherheit ihrer Mitarbeiter
- C. die Gewährleistung der physischen und psychischen Gesundheit der Mitarbeiter an unseren Standorten und bei Lieferanten

Zu unseren Highlights 2020 gehörten:

- das breite Angebot an Instrumenten, mit denen Fabrikarbeiter ihre Meinung äußern können; im Rahmen einer Umfrage über unsere mobile App erreichten uns über 17.500 Verbesserungsvorschläge – eine Steigerung um 224%; von den wesentlichen Punkten konnten 99,9% behoben werden
- im dritten Jahr in Folge keine tödlichen Unfälle bei PUMA und unseren direkten Lieferanten
- die schnellere Umsetzung branchenweiter Instrumente zur Compliance-Prüfung sowie die Steigerung der Verwendung von externen Compliance-Berichten von 43% auf 54%
- die Fertigstellung von 490 Prüfberichten von 406 Lieferanten trotz Reisebeschränkungen und teilweisen Lockdowns
- die engere Zusammenarbeit mit Lieferanten dank häufiger und offener Gespräche inklusive vierteljährlicher Befragungen und Webinars

MENSCHENRECHTE

Bezieht sich auf die Ziele Nr. 3, 5, 8 und 10 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Beispiele aus den 10FOR25-Zielen für Menschenrechte:

Ziel 1: Schulungen zum Thema Stärkung von Frauen für 100.000 Mitarbeiter an eigenen Standorten und bei Lieferanten

Ziel 2: Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich Menschenrechten bei Subunternehmern und Ebene-2-Lieferanten

Ziel 3: 25.000 Stunden ehrenamtliche Arbeit weltweit pro Jahr

Relevante Kennzahlen:

- Anteil der geklärten Mitarbeiterbeschwerden
- Anzahl der Fabriken mit A-, B+-, B--, C- oder D-Rating
- Anzahl der Ebene-2-Lieferanten und Subunternehmer, bei denen Gefährdungsbeurteilungen hinsichtlich Menschenrechten durchgeführt werden
- Anzahl der zum Jahresende offenen Null-Toleranz-Themen
- Anzahl der gemeinnützigen Arbeitsstunden unserer Mitarbeiter (auch relevant für das Kapitel „Unsere Mitarbeiter“)
- Anzahl der zum Thema Stärkung von Frauen geschulten Mitarbeiter



PUMAs Nachhaltigkeitsrichtlinien sind an der Menschenrechtserklärung der Vereinten Nationen, den Kernarbeitsnormen der International Labor Organization (ILO) und den zehn Prinzipien des UN Global Compact ausgerichtet. Die Einhaltung der Menschenrechte ist seit 1993 fester Bestandteil unseres Verhaltenskodex und steuert seitdem unser Geschäftsgebaren. 2019 haben wir eine Richtlinie für verantwortungsvolle Beschaffung mit einem entsprechenden Schulungsprogramm umgesetzt, um zu gewährleisten, dass unsere Beschaffungspraxis den Grundsätzen unseres Verhaltenskodex entspricht. 2020 haben wir unseren Schwerpunkt auf die nachfolgend erläuterten Maßnahmen gelegt, um sowohl das finanzielle Überleben unserer Lieferanten als auch Gesundheit, Anstellung und Einkommen ihrer Mitarbeiter zu sichern:

1. Auftrags- und Produktionsmanagement

- Begrenzung der Auftragsstornierungen auf ein Minimum; 2020 wurden 0,35% der Aufträge storniert;
- die Produktion für die stornierten Aufträge war noch nicht angelaufen; wir haben die Rohmaterialkosten übernommen
- Vereinbarungen über Auftragsverzögerungen/-aufschübe mit unseren Kunden während der schwierigen Lockdown-Phase
- Verlängerung der Produktionslaufzeiten um durchschnittlich 19% für mehr Flexibilität entlang der Beschaffungskette

2. Finanzierung und Zahlung

- Ausweitung des PUMA Vendor Financing Program und Steigerung der Lieferantenbeteiligung auf 30% gegenüber 21% im Vorjahr; im Durchschnitt lag die Programmnutzung 2019 bei 10% (US\$ 196 Millionen) des Rechnungsvolumens der teilnahmeberechtigten Lieferanten; Steigerung auf 31% (US\$ 587 Millionen) 2020
- Verlängerung der Zahlungsfristen für unsere Lieferanten und Kunden;
- vollumfängliche und fristgerechte Zahlung aller Aufträge;
- keine Vertragsstrafen bei Lieferverzögerungen

3. Hilfestellung und Weitergabe von Best Practices

Unser Nachhaltigkeitsteam veranstaltete drei virtuelle Treffen mit unseren Lieferanten zur Besprechung von Best Practices und von Richtlinien zum Social Distancing, zu Hygienemaßnahmen und zur vollumfänglichen und fristgerechten Lohnzahlung an die Arbeiter; nahezu 700 Mitarbeiter aus über 300 Fabriken nahmen an jedem Treffen teil

➤ T.02 AUFTRAGSSTORNIERUNGEN WEGEN COVID-19

Stornierungen (%)	Schuhe	Textilien	Accessoires	Gesamt
2020 gesamt	0,43%	0,34%	0,10%	0,35%

In den Vorjahren haben wir Gefährdungsbeurteilungen in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten an unseren Standorten und entlang der Beschaffungskette durchgeführt und die Ergebnisse in unserem Geschäftsbericht 2016 und 2017 veröffentlicht. Zu den größten Gefährdungen in diesem Bereich zählen Zwangsarbeit und Ausbeutung entlang unserer Beschaffungskette sowie Kinderarbeit in den landwirtschaftlichen Betrieben.

PUMA hat seit Jahren seine menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten durch ein kontinuierliches und rigoroses Monitoring seiner Lieferanten weltweit (inklusive der Länder Bangladesch, China und Vietnam)



als gängige Praxis umgesetzt. Als wir auf den Bericht des Australian Strategic Policy Institute (ASPI) aufmerksam wurden, haben wir diesen als Gelegenheit wahrgenommen, um unsere Lieferkette noch weiter zu untersuchen. Aus diesen Untersuchungen ergaben sich keine Hinweise, die die Behauptungen des Berichts bestätigen.

Aufgrund der Coronapandemie haben wir unsere Maßnahmen zur Eliminierung von Vermittlungshonoraren in Taiwan auf 2021 verschoben.

Die Pandemie hat auch unser Community-Engagement-Programm schwer beeinträchtigt. Dennoch haben sich unsere Mitarbeiter, wo möglich, weiterhin dafür eingesetzt, die Gemeinden vor Ort über soziale, Gesundheits- und Umweltmaßnahmen positiv zu beeinflussen und konnten immerhin insgesamt 19.000 Stunden ehrenamtliche Arbeit leisten.

SOCIAL COMPLIANCE

Die Einhaltung unseres Verhaltenskodex für Lieferanten (Vendor Code of Conduct) ist und bleibt das Fundament für unsere Due Diligence im Bereich Menschenrechte. Seit 1999 werden alle direkten PUMA-Lieferanten regelmäßig auf die Einhaltung der Core Labor Standards der International Labor Organization (ILO), der international anerkannten Bestimmungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und der grundlegenden Umweltstandards geprüft. In den vergangenen Jahren haben wir unser Auditprogramm auf unsere wichtigsten Material- und Komponentenlieferanten ausgeweitet.

Pro Jahr erfassen wir zwischen 300 und 500 Prüf- bzw. Kontrollberichte von unserem Compliance-Team, dem Better Work Program der ILO, unseren Branchenpartnern oder unabhängigen, vom Social and Labor Convergence Program (SLCP) akkreditierten Experten.

Trotz Reisebeschränkungen und teilweisen Lockdowns konnten 2020 490 Prüfberichte von 406 Lieferanten fertiggestellt werden. Von denjenigen der Ebene 1 haben 4% unseren Vorgaben nicht entsprochen. Mit den aktiven PUMA-Lieferanten unter ihnen haben wir gemeinsam an einer Verbesserung der Situation gearbeitet und 89% haben ein erneutes Audit bestanden. Sieben Fabriken, die nicht in der Lage waren, ihre Leistung unseren Vorgaben entsprechend anzupassen, haben wir von der Liste unserer aktiven Lieferanten genommen. Bewerber, die das erste Audit nicht bestanden haben, wurden nicht in unseren Lieferantenstamm aufgenommen.

Unser Social-Compliance-Programm ist seit 2007 von der Fair Labor Association akkreditiert; die jüngste Neuakkreditierung erfolgte 2019.

Um Mehrfachaudits und Prüfmüdigkeit bei unseren Lieferanten zu vermeiden, haben wir 2020 den Anteil an gemeinsam durchgeführten Kontrollen auf 54% erhöht (2019: 43%). Um unserer Selbstverpflichtung zum Industry Summit und dem Social and Labor Convergence Program gerecht zu werden, werden wir die Anzahl an SLCP-basierten Kontrollen bis 2022 auf mindestens 50% steigern. Wir sind der festen Überzeugung, dass SLCP uns hilft, langfristige Beziehungen zu Lieferanten aufzubauen und sie darin zu unterstützen, Verantwortung für ihre jeweiligen Sozial- und Arbeitskennzahlen zu übernehmen.

Unser Team von Compliance-Experten ist in allen unseren wichtigen Beschaffungsmärkten tätig und besucht und auditiert unsere Hauptproduktionspartner regelmäßig. Zudem nutzen wir die Dienste externer Compliance-Auditoren und arbeiten mit dem Better Work Program der ILO zusammen. Jeder PUMA-Lieferant verpflichtet sich, jährlich ein Compliance-Audit durchführen zu lassen und Probleme, die bei diesen Kontrollen identifiziert werden, im Rahmen von Korrekturplänen zu beheben.

**T.03 AUDIT-ERGEBNISSE 2018 BIS 2020**

Fabrik-Audits	2020		2019		2018	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2
A (bestanden)	82	5	107	10	82	15
B+ (bestanden)	116	26	126	17	148	29
B- (bestanden)	125	35	121	10	128	42
C (nicht bestanden)	11	2	19	2	17	7
D (nicht bestanden)	4		4	0	5	0
Gesamt	338	68	377	39	380	93
		406		418		473
Bestanden/ nicht bestanden (%)	96/4	97/3	94/6	95/5	94/6	91/9

Da die SLCP-verifizierten Daten sehr umfangreich sind, ermöglichen sie die Identifizierung weiterer Problemstellungen, die es zu beheben gilt. Daher wurden insgesamt weniger Fabriken mit A bzw. mit B+ bewertet. Bei den Themen Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Risikomanagement und Transparenz konnten wir Verbesserungen erkennen. Die Reduzierung von Überstunden und die Steigerung des Anteils der Arbeiter mit Sozialversicherung bleiben auch in Zukunft Schwerpunkte unserer Arbeit.

Neben den Audits führen wir auch Messungen von Sozialkennzahlen (S-KPIs) durch. Darunter fallen die durchschnittliche Vergütung im Vergleich zum jeweiligen Mindestlohn, Überstunden und die Abdeckung durch Tarifverträge. Die entsprechenden Daten werden unter dem Ziel für Faire Löhne erläutert.

Mitarbeitern von PUMA-Lieferanten stehen mehrere Kanäle zur Verfügung, über die sie ihre Meinung kundtun und Beschwerden äussern können. Neben der jeweiligen Feedbacksysteme ihrer Arbeitgeber können sie für Beschwerden oder Auskünfte auch die PUMA Hotline nutzen. Die jeweiligen Telefonnummern und E-Mailadressen stehen auf den Verhaltenskodex-Plakaten, die in jeder PUMA-Fabrik weltweit aushängen. Zudem stehen wir über WeChat, Zalo, Facebook und andere soziale Netzwerke mit den Mitarbeitern in Verbindung und bieten bei einigen unserer Kernlieferanten offizielle Apps für Compliance- und Personalthemen an.

Über PUMAs Feedbacksystem wurden 2020 insgesamt 101 Beschwerden in sechs Ländern kommuniziert, ein Anstieg von 44% gegenüber dem Vorjahr. Unser Team konnte 99% davon beheben. Zudem erreichten uns 1.021 Anfragen von Arbeitern über das MicroBenefits Program in China und Vietnam bzw. über die Amader Kotha Helpline in Bangladesch. Diese Hotline, die nach dem Unglück bei Rana Plaza von der Alliance for Bangladesh Worker Safety ins Leben gerufen wurde, ist ein geschützter Kanal, über den Sicherheits- und andere Probleme der Arbeiter bei PUMAs Lieferanten in Bangladesch zeitnah und effektiv identifiziert und behoben werden können. 2020 erfassten die Hotline-Mitarbeiter 703 Beschwerden, unter anderem zu Arbeitsschutz, Vergütung und Misshandlung, 123% mehr als im Vorjahr. Anrufe in Zusammenhang mit dem Coronavirus machten nahezu die Hälfte der zwischen März und Juli 2020 eingegangenen Anrufe aus. Mit Hilfe der App-basierten Technologie von MicroBenefits in China und Vietnam konnten wir über 30.000 Arbeiter bei 20 Kernlieferanten erreichen. 2020 erhielten wir 318 Beschwerden bzw. Anfragen über diese Apps, die allesamt geklärt werden konnten.

Des Weiteren erreichten uns fünf Beschwerden von Drittorganisationen in Bezug auf PUMAs Produktionspartner. Dabei ging es um Versammlungsfreiheit, faire Löhne und Diskriminierung. Vier Beschwerden konnten bis Ende des Jahres geklärt werden, die fünfte, die wir erst gegen Jahresende erhielten, wird derzeit noch bearbeitet.

**➤ T.04 MITARBEITERBESCHWERDEN 2018 BIS 2020**

Mitarbeiterbeschwerden	2020	2019	2018
Anzahl über externe Kanäle eingegangener Beschwerden	1021		
Anzahl über die PUMA Hotline eingegangener Beschwerden	101	70	55
Anzahl bestätigter Beschwerden	984	61	44
Anzahl geklärter Beschwerden	983	61	44
Anzahl nicht geklärter Beschwerden	1	0	0
Klärungsrate (in %)	99,9%	100%	100%

➤ FALLSTUDIE

Im Frühjahr 2020 erhielten wir über die Amader Kotha Helpline einen Hinweis auf eine eventuelle Kürzung von Arbeitsplätzen bei einem Hersteller von PUMA-Produkten in Bangladesch. Wir setzten uns umgehend mit dem Unternehmen und dem Team von Better Work Bangladesh in Verbindung. Der Fall war sehr komplex und es dauerte Monate, den Prozess zu evaluieren und auf mögliche Verstöße gegen Arbeitsgesetze zu prüfen. Dennoch unterzeichneten die betroffenen Arbeiter und ihr Arbeitgeber eine Absichtserklärung.

Im Sommer trat ein Gewerkschaftsverband an PUMA und andere Marken mit Bedenken über die Kürzung von Arbeitsplätzen heran. Gemeinsam mit den anderen Marken, mit Better Work Bangladesh, dem Unternehmerverband und IndustriALL konnten wir eine friedliche Einigung auf den Weg bringen. Nach Unterzeichnung einer Absichtserklärung nahmen die Arbeiter ihre Tätigkeit wieder auf bzw. wurden entschädigt.

Sämtliche Probleme, von denen wir über unsere Audits oder unsere Hotline erfahren, werden als Null-Toleranz-Themen (beispielsweise Kinderarbeit oder Zwangsarbeit), kritische Themen bzw. sonstige Themen klassifiziert.

Wie sich aus dem Begriff schließen lässt, führt die Identifizierung von Null-Toleranz-Themen bei einem Lieferanten unmittelbar zum Scheitern des Audits. Fabriken, die noch nicht für PUMA produziert haben, werden nicht in unseren Lieferantenstamm aufgenommen. Diejenigen, zu denen bereits Geschäftsbeziehungen bestehen, müssen die Null-Toleranz-Themen unverzüglich beheben. Dies geschieht anhand einer Ursachenanalyse und eines Katalogs von Präventivmaßnahmen für die Zukunft. Lieferanten, die hierzu nicht bereit sind, werden aus unserem Lieferantenstamm gestrichen. Auch andere Probleme werden von unserem Compliance-Team verfolgt und müssen behoben werden.



2020 haben wir vier Null-Toleranz-Themen (Arbeiterlöhne unter dem gesetzlich vorgeschriebenem Mindestlohn, abgelaufene Betriebserlaubnis) identifiziert, die alle geklärt wurden.

➤ T.05 NULL-TOLERANZ-THEMEN IN DEN LETZTEN DREI JAHREN

Land	2020	2019	2018	Gesamt
Bangladesch	4	0	0	
Kambodscha	0	0	1	
China	0	1	1	
Indonesien	0	1	1	
Vietnam	0	1	2	
Gesamt	4	3	5	

➤ ZUSAMMENARBEIT MIT BETTER WORK

Trotz der fordernden Umstände hat PUMA auch 2020 die Zusammenarbeit mit Better Work vorangetrieben. Better Work entstand als Kooperation zwischen der International Labor Organization der Vereinten Nationen und der International Finance Corporation, einem Unternehmen der Weltbankgruppe, mit dem Ziel, Regierungen, internationale Marken, Fabrikhaber, Gewerkschaften und Arbeiter an einen Tisch zu bringen, um Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der Textilindustrie und der Konkurrenzfähigkeit der Branche herbeizuführen. PUMA stellt die Teilnahme seiner Lieferanten an dem Programm sicher und unterstützt damit die Fabriken bei der Übernahme von Verantwortung und der Ausarbeitung nachhaltiger Lösungen auf der Grundlage eines zielgerichteten Dialogs zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern, erfolgreichen Managementsystemen und der Verpflichtung zu kontinuierlichem Lernen und Entwicklung. PUMA beteiligt sich an der Ausarbeitung von Themen auf nationaler und Gesetzesebene; und macht sich damit für einen umfassenden positiven Wandel in der Textilindustrie stark. Wir freuen uns darauf, die Zusammenarbeit fortzuführen, um der Textilindustrie weltweit zu mehr Widerstandsfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein zu verhelfen.

TARA RANGARAJAN

Head of Communications, Brand Engagement, and Americas, Better Work



FAIRE LÖHNE

Zielbeschreibung:

- Untersuchungen in Bezug auf faire Löhne einschließlich Beurteilung anhand eines bestimmten Lohnschemas für die fünf wichtigsten Beschaffungsmärkte zur Verbesserung von Lohnniveaus und Vergütungspraxis
- Sicherstellen von Lohnzahlungen per Banküberweisung für alle Kernlieferanten bis 2022
- Sicherstellen von rechtskräftig und frei gewählten Arbeitervertretungen bei allen Kernlieferanten der Ebene 1 durch Zusammenarbeit mit anderen Marken

Bezieht sich auf die Ziele Nr. 1, 2 und 10 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Relevante Kennzahlen:

- Anteil des Durchschnittslohns im Vergleich zum Mindestlohn
- Anteil der Arbeiter mit unbefristeten Verträgen
- Anteil der Arbeiter mit Sozialversicherung
- Anteil der Arbeiter, die Lohnzahlungen per Banküberweisung erhalten
- Anteil der Fabriken mit frei gewählten Arbeitervertretungen
- Anteil der Fabriken, die unter einen Tarifvertrag fallen
- Anzahl der Länder, in denen in den letzten fünf Jahren Untersuchungen bezüglich fairer Löhne durchgeführt wurden

Bei PUMA wird der Begriff „faire Löhne“ anhand der Vergütungsvorgaben im Verhaltenskodex der Fair Labor Association (FLA) definiert:

Jeder Arbeiter hat ein Recht auf Vergütung für eine reguläre Arbeitswoche, die seine grundlegenden Bedürfnisse deckt und ein frei verfügbares Einkommen ermöglicht. Arbeitgeber haben zumindest den Mindestlohn bzw. den geeigneten, üblicherweise gezahlten Lohn zu entrichten, je nachdem, welcher Betrag höher ist. Zudem haben sie sämtliche gesetzlichen Bestimmungen zu Löhnen einzuhalten und gesetzlich vorgeschriebene oder vertraglich vereinbarte Sonderleistungen zu zahlen. Mit denjenigen Arbeitgebern, deren gezahlte Vergütungen die grundlegenden Bedürfnisse der Arbeiter nicht decken und ihnen kein frei verfügbares Einkommen ermöglichen, entwickelt die FLA geeignete Maßnahmen zur stufenweisen Anhebung der Vergütung bis auf das entsprechende Niveau.

<https://www.fairlabor.org/our-work/labor-standards>

Im Rahmen seiner Lohnkontrollen in Bangladesch und Kambodscha hat das Fair Wage Network die Lohnsysteme ausgewählter Fabriken anhand von zwölf Dimensionen bewertet. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie auf Lohnniveaus und -anpassung, Zahlungssystemen und dem sozialem Dialog und Kommunikation.

<https://fair-wage.com/12-dimensions/>

Im Rahmen unseres Einsatzes für faire Löhne bei unseren Lieferanten haben wir die Zahlung des vollen Mindestlohns als Null-Toleranz-Thema festgelegt. Für Unternehmen bedeutet das, dass sie den vollen Mindestlohn gemäß den jeweiligen vor Ort geltenden Bestimmungen zahlen müssen, wenn sie in die Liste aktiver PUMA-Lieferanten aufgenommen werden bzw. ihren Status als solche beibehalten möchten. Auch Vorgaben zur Entlohnung für Überstunden und zur Sozialversicherung sind eindeutig im PUMA-Verhaltenskodex geregelt und werden regelmäßig anhand unseres Compliance-Audit-Programms geprüft.



In Bezug auf weitere Dimensionen fairer Löhne haben wir das Fair Wage Network beauftragt, formelle Untersuchungen bei unseren Kernlieferanten in Bangladesch (2018) und Kambodscha (2019) durchzuführen. Diese wollten wir 2020 auf Indonesien ausweiten, haben die Pläne jedoch für die Zeit nach der Coronapandemie verschoben.

➤ T.06 STATUS DER ZIELE ZU FAIREN LÖHNEN

Teilziele	Vergleichsjahr 2020	Ziel 2025
Lohnzahlung per Banküberweisung (Anteil der Kernlieferanten der Ebene 1 und 2)	90%	100%
Anteil der Kernfabriken der Ebene 1 mit frei gewählten Arbeitervertretungen	33%	100%
Untersuchungen bezüglich fairer Löhne (Beurteilung anhand eines bestimmten Lohnschemas in den fünf größten Beschaffungsmärkten)	2 von 5	5 von 5

Die formellen Untersuchungen in Bezug auf faire Löhne zeigten allgemein hohe Erfüllungsquoten in diesen Bereichen:

Lohnzahlung:	Löhne werden regelmäßig und vollumfänglich gezahlt
Mindestlohn:	Einstiegsgehälter entsprechen bzw. liegen über dem Mindestlohn
Lohnkosten:	Die allgemeine Steigerung in den letzten drei Jahren lässt auf moderate Lohnerhöhungen schließen

In Bangladesch zählt der mangelnde soziale Dialog zum Thema Löhne, mit denen die Arbeiter ihre Ausgaben decken können, zu den Bereichen, die wir voranbringen müssen. Während in Kambodscha hier gute Fortschritte erzielt werden konnten, müssen wir noch daran arbeiten, dass Arbeiter Zugang zu den erforderlichen Informationen zum Mindestlohn erhalten.

Auch den Einsatz des Fair Wage Dashboard der Fair Labor Association (FLA) werden wir ausweiten, um Lohnniveaus in Abstimmung mit anderen FLA-Mitgliedern anhand diverser Benchmarks (Mindestlohn, Durchschnittslohn, existenzsichernder Lohn) ermitteln zu können.



➤ FALLSTUDIE

2016 kontrollierte die FLA einen strategischen Lieferanten in einer ländlichen Gegend der Provinz Tay Ninh in Vietnam. Die Folgekontrolle zur Beurteilung der Fortschritte erfolgte dann 2019; dabei wurden Verstöße gegen Arbeitszeit- und Vergütungsvorschriften erkennbar. Das Stücklohnsystem der Fabrik hielt die Arbeiter davon ab, sich krank zu melden oder während des Arbeitstags Pausen einzulegen, und setzte Schwangere und junge Mütter einem überproportional hohen Risiko aus. Der monatliche Nettolohn der Arbeiter lag durchschnittlich bei 74% des Schätzwerts für existenzsichernde Löhne der Global Living Wage Coalition. Zudem machte die Vergütung für geleistete Überstunden durchschnittlich 60% des Gesamtlohns eines Arbeiters aus. Gemeinsam mit der Fabrik konnten wir die Ursache der Verstöße gegen Arbeitszeit- und Vergütungsvorschriften identifizieren. Von 2016 bis 2019 wurde der durchschnittliche Lohn dann um 43% erhöht und lag 2019 bei 4,7 Millionen VND (ca. US\$ 202). Für Überstunden wurden lediglich 1,6 Millionen VND (ca. US\$ 71) gezahlt. Durch die Anpassung des Vergütungssystems und die Produktionsplanung der Fabrik konnten wir gemeinsam eine Vereinbarung über existenzsichernde Löhne für die Arbeiter erzielen.

Wie in Tabelle T.07 zu erkennen ist, liegen die von unseren Kernlieferanten gezahlten Grundlöhne mehrheitlich deutlich über dem Mindestlohn, im Durchschnitt 13%. Inklusiv Überstunden und Boni erhöht sich dieser Anteil auf 54,7%; der Rückgang gegenüber den Vorjahren kann auf die finanziellen Folgen der Coronapandemie sowie auf die Reduzierung der durchschnittlichen Anzahl an Überstunden von 7,1 auf 5,4 Wochenstunden zurückgeführt werden. Die Abdeckung durch Sozialversicherung stieg um 2% auf 95,6%, der Anteil an unbefristeten Arbeitsverträgen von 69,1% auf 74,4%.


T.07 SOZIALKENNZAHLEN VON PUMAS KERNLIEFERANTEN 2018 BIS 2020

2020 Sozialkennzahl	SÜDASIEN			OST- UND SÜDOSTASIEN					EMEA	2020	2019	2018
	Bangla- desch	Indien	Pakistan	China	Kam- bodscha	Indonesien	Philippinen	Vietnam	Türkei	Durch- schnitt	Durch- schnitt	Durch- schnitt
Bruttogehaltszahlungen über dem Mindestlohn ohne Überstunden und Boni (%)	14,8	13,9	34,5	7,0	8,8	4,9	0,0	31,7	1,6	13,0	17,6	20,9
Bruttogehaltszahlungen über dem Mindestlohn inklusive Überstunden und Boni (%)	51,1	13,9	39,9	168,3	55,5	31,9	19,4	89,3	22,8	54,7	73,1	83,7
Anteil der Arbeiter mit Sozialversicherung (%)	100,0	100,0	99,9	69,1	100,0	91,0	100,0	100,0	100,0	95,6	93,6	95,3
Überstunden (pro Woche)	10,5	0,0	0,0	14,6	4,5	4,6	6,1	5,4	3,2	5,4	7,1	6,1
Anteil der Arbeiter, die unter einen Tarifvertrag fallen (%)	0,0	0,0	0,0	94,1	48,3	0,0	0,0	100,0	0,0	26,9	25,4	26,7
Frauenanteil (%)	41,6	45,0	8,8	61,2	83,7	80,1	70,8	79,8	58,6	58,8	59,4	56,0
Anteil unbefristeter Arbeitsverträge (%)	100,0	100,0	99,9	29,4	44,0	62,3	88,2	45,6	100,0	74,4	69,1	68,0
Jährliche Fluktuationsrate (%)	34,8	7,7	21,8	55,2	46,5	28,8	8,5	42,0	24,2	29,9	38,2	36,8
Verletzungsrate (%)	0,4	0,9	0,0	0,6	0,2	0,2	0,7	0,2	0,2	0,4	0,5	0,6
Anzahl Lieferanten	8	1	2	17	6	3	2	18	1	58	59	50

* Daten von 58 PUMA-Kernlieferanten (81,4% des Produktionsvolumens 2020); Berichtszeitraum für die Datenerhebung: November 2019 bis Oktober 2020



GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Zielbeschreibung:

- Keine tödlichen Unfälle
- Reduzierung der Unfallrate auf 0,5 bei PUMA und unseren Lieferanten
- Gebäudesicherheitsüberprüfungen in Hochrisikoländern

Bezieht sich auf Ziel Nr. 3 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Beispiele aus dem Aktionsplan 10FOR25:

- Ausweitung der Gebäudesicherheitsüberprüfungen auf Indonesien
- Sicherstellung regelmäßiger, fachgerechter Gefährdungsbeurteilungen

Relevante Kennzahlen:

- Anzahl der tödlichen Unfälle in Fabriken der Ebene 1 und Kernfabriken der Ebene 2
- Durchschnittliche Verletzungsrate bei PUMA (im Kapitel „Unsere Mitarbeiter“)
- Durchschnittliche Verletzungsrate bei Kernlieferanten der Ebene 1
- Anzahl der Fabriken, die im Rahmen unseres Building Safety Assessment Program überprüft werden

Aufgrund der besonderen, durch die Coronapandemie hervorgerufenen Umstände haben wir 2020 folgende Maßnahmen und relevante Kennzahlen hinzugefügt:

- Information an unseren Lieferantenstamm, dass wir die Umsetzung aller geltenden nationalen Gesundheits- und Arbeitsschutzmaßnahmen voraussetzen
- Sofern Maßnahmen dieser Art nicht vorgegeben wurden, erwarten wir die Einhaltung der vom Better Work Program der ILO und/oder von der Weltgesundheitsorganisation empfohlenen Arbeitsschutzmaßnahmen
- Gespräche über Best Practices bezüglich Gesundheits- und Arbeitsschutzmaßnahmen unter den Lieferanten während unserer Runden Tische

Sichere Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter und die Hunderttausenden Mitarbeiter unserer Produktionspartner sicherzustellen ist nicht nur ein ethisches Gebot, es ist auch wirtschaftlich sinnvoll. 2015 haben wir uns zum Ziel gesetzt, tödliche Unfälle zu verhindern und die Anzahl an Arbeitsunfällen zu mindern.

Neben unserem laufenden Auditprogramm, welches Überprüfungen hinsichtlich des betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutzes umfasst, haben wir unser Building Safety Program in denjenigen Ländern umgesetzt, in denen wir Risiken erkannt haben. Zudem haben wir fachgerechte Gefährdungsbeurteilungen bei unseren größten Produktionspartnern eingeführt.



Zwischen 2015 und Ende 2019 haben wir im Rahmen unseres Building Safety Program Überprüfungen in folgenden Ländern durchgeführt:

➤ T.08 PROGRAM ZUR GEBÄUDESICHERHEIT

Land	Anzahl Fabriken	Anmerkungen
Bangladesch	11	im Rahmen unserer Mitgliedschaft im Bangladesh Accord
Indien	5	in Kooperation mit AsiaInspection
Indonesien	4	in Kooperation mit AsiaInspection
Pakistan	6	in Kooperation mit Elevate

Bei unseren Lieferanten sind seit 2015 keine Gefahren durch Gebäudestrukturen oder Fabrikbrände entstanden.

Im Rahmen unseres Auditprogramms prüfen wir auch weiterhin die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und die Einrichtung von Komitees in diesem Bereich bei unseren Lieferanten.

2018, 2019 und 2020 haben sich keine tödlichen Unfälle bei unseren Lieferanten ereignet und die Unfallrate bei unseren Kernlieferanten konnte leicht reduziert werden.

➤ T.09 VERLETZUNGSRATEN BEI KERNLIEFERANTEN

Land	Ver- letzungs- rate 2020	Ver- letzungs- rate 2019	Ver- letzungs- rate 2018
Bangladesch	0,4	0,3	0,3
Kambodscha	0,2	0,5	3,2
China	0,6	0,5	0,5
Indonesien	0,2	0,2	0,3
Vietnam	0,2	0,3	0,3
Durchschnitt	0,4	0,5	0,6
Tödliche Unfälle	0	0	0

Da die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und der Mitarbeiter unserer Produktionspartner Priorität haben, werden wir auch in Zukunft mit unseren Standorten und Lieferanten an der Vermeidung von Infektionen und Unfällen arbeiten.



UMWELT

Alle unsere Umweltschutzaktivitäten zielen darauf ab, sicherzustellen, dass PUMA und unsere Lieferanten geltende Umweltschutzverordnungen einhalten und die Umweltauswirkungen optimieren.

An unseren eigenen Standorten führen wir regelmäßig Effizienzkontrollen durch. Diese Kontrollen sind in der Europäischen Union vorgeschrieben und helfen uns beim Identifizieren von Energiesparmöglichkeiten in unseren Büros, Stores und Lagern, die wir dann global umsetzen können.

Die Compliance-Audits, die wir bei unseren Lieferanten durchführen (im Kapitel „Menschenrechte“ erläutert), umfassen auch Kontrollen der Einhaltung von Verordnungen zu Umweltschutz und Chemikalieneinsatz. Bei jedem Audit prüfen wir unter anderem Umweltgenehmigungen, Abfallentsorgung und Abwasseranlagen.

Des Weiteren haben wir erneut alle unsere Kernlieferanten zur Teilnahme am Environmental Facilities Module der Sustainable Apparel Coalition angehalten. Im vergangenen Jahr wurden 127 dieser Bewertungen – 19% mehr als im Vorjahr – von Dritten verifiziert; dies entspricht Umweltaudits vor Ort. Hinzu kommen diejenigen Audits, die unsere Lieferanten regelmäßig durchführen lassen, um Umweltzertifizierungen von bluesign®, OEKO-TEX®, GOTS, GRS oder der Leather Working Group zu erhalten.

➤ T.10 UMWELTPRÜFUNGEN BEI HERSTELLERN

Art der Prüfung	2020	2019	2018
HIGG FEM 3.0	127	107	43
bluesign®	23	24	26
Leather Working Group	12	13	15

Auch in Zukunft werden wir unsere Lieferanten anhalten, Umweltkontrollen gemäß den Branchenstandards durchführen zu lassen. 2020 haben wir zudem ein Bewertungssystem für das Higg Facility Environmental Module der Sustainable Apparel Coalition entwickelt und werden die Gesamtergebnisse unserer Lieferanten ab 2021 veröffentlichen.

Weitere Umweltkennzahlen von PUMA und unseren Lieferanten sind in den Kapiteln „Klimaschutz“ und „EP&L“ erläutert.

KLIMASCHUTZ

Zielbeschreibung:

Bestehendes Science-Based Target für CO₂-Emissionen:

- Reduzierung der CO₂-Emissionen von PUMAs eigenen Standorten (Stufe 1 und 2) um 35% gegenüber dem Vergleichsjahr 2017 (absolute Reduzierung)
- Reduzierung der CO₂-Emissionen von PUMAs Beschaffungskette (Stufe 3: bezogene Waren und Dienstleistungen) um 60% relativ zum Umsatz



Neue 10FOR25-Ziele

- Angleichung unseres Ziels für CO₂-Emissionen am 1,5-Grad-Ziel (d. h. Eindämmung der Erderwärmung auf 1,5 Grad)
- Strom aus erneuerbaren Quellen an 100% von PUMAs Standorten
- Ausweitung der Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen durch PUMAs Kernlieferanten auf 25%

Bezieht sich auf die Ziele Nr. 7 und 13 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen

7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



13 CLIMATE ACTION



Beispiele aus dem Aktionsplan 10FOR25:

- Zusammenarbeit mit Branchenpartnern im Bereich Klimaschutz im Rahmen der Fashion Industry Charter for Climate Action und des Fashion Pact
- Teilnahme an branchenweiten Energieeffizienzprogrammen für Lieferanten in unseren fünf wichtigsten Beschaffungsmärkten
- Teilnahme an branchenweiten Programmen für erneuerbare Energien in unseren fünf wichtigsten Beschaffungsmärkten
- Austausch aller kohlebetriebenen Heizungskessel bei unseren Kernlieferanten
- Reduzierung der Emissionen aus dem Warentransport durch Einführung CO₂-effizienterer Transportarten
- Schrittweise Einführung von recyceltem Polyester und anderen weniger CO₂-intensiven Materialien
- Einführung von Strom aus erneuerbaren Energien bzw. Grünstrom-Herkunftsnachweisen in allen unseren Büros, Geschäften und Lagern
- Schrittweiser Austausch unseres Fuhrparks durch Fahrzeuge mit alternativen Antriebssystemen (hybrid, elektrisch oder Brennstoffzelle)

Relevante Kennzahlen:

- Direkte CO₂-Emissionen unserer eigenen Standorte (Stufe 1)
- Indirekte CO₂-Emissionen unserer eigenen Standorte (Stufe 2)
- Indirekte CO₂-Emissionen aus Produktion, Geschäftsreisen und Warentransport (Stufe 3)
- Anteil der Kernlieferanten mit Energieeffizienzprogrammen
- Anteil der Kernlieferanten mit Programmen zur Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen
- Anteil der Kernlieferanten mit kohlebetriebenen Heizungskesseln (Ebene 1 und 2)

Auf der UN-Klimakonferenz 2015 in Paris verpflichtete sich PUMA zur Festlegung eines wissenschaftsbasierten Ziels (Science-Based Target) für CO₂-Emissionen. 2018 waren wir Mitgründer der Fashion Industry Charter for Climate Action, einer branchenweiten Initiative zur Anpassung der Emissionen der Modeindustrie an die auf der Pariser Klimakonferenz aufgestellten Ziele. Ein Jahr danach haben wir unser wissenschaftsbasiertes Ziel mit der SBT Initiative vereinbart und veröffentlicht und sind dem Fashion Pact beigetreten, der auch eine Selbstverpflichtung zum Klimaschutz voraussetzt.

2020 haben wir den Wandel zu erneuerbaren Energien für unsere Büros, Stores und Lager vorangetrieben. Mit erneuerbaren Energien bzw. durch den Erwerb von Grünstrom-Nachweisen (Renewable Energy Attribute Certificates, RECs) konnten wir unsere Stufe-2-Emissionen zu 100% abdecken. Mit dem Ziel, unsere Stufe-1-Emissionen weiter zu senken – diese sind hauptsächlich auf unseren Fuhrpark zurückzuführen – haben wir 2020 die ersten sechs Brennstoffzellenautos geleast und die Anzahl an Elektroautos von zwei auf neun erweitert. Zukünftig wollen wir pro Jahr 10% unseres Fuhrparks um Fahrzeuge mit alternativen Antriebssystemen erweitern.

Wir haben unsere Zielvereinbarung an die vermehrte Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen durch den Kauf von Grünstromherkunftsnachweisen an diejenigen Länder gekoppelt, die für PUMA wichtig sind und in denen Strom aus erneuerbaren Quellen nicht direkt gekauft werden kann. 2018 haben wir 50% von



PUMAs Emissionen aus Strom über Grünstromzertifikate abgedeckt; 2019 und 2020 haben wir diesen Anteil dann auf 74% bzw. 100% erhöht.

Somit ist es uns gelungen, unsere Emissionen der Stufe 1 und 2 um 71% gegenüber 2019 und um 89% gegenüber 2017 zu senken. Inklusive der erworbenen Zertifikate haben wir damit unser wissenschaftsbasiertes Ziel für die Reduzierung von Stufe-1- und -2-Emissionen um 35% bereits erreicht. Auch die absolute Reduzierung um 45%, die für die Anpassung unseres Ziels an das 1,5-Grad-Ziel erforderlich ist, ist uns bereits gelungen.

Für die nächsten Jahre haben wir uns vorgenommen, die RECs durch Strom aus erneuerbaren Energien bzw., wenn möglich, durch Stromabnahmeverträge zu ersetzen und, wie bereits erläutert, unseren Fuhrpark pro Jahr um 10% Fahrzeuge mit alternativen Antriebssystemen zu erweitern.

Bei unseren Stufe-3-Emissionen werden wir uns ausschließlich auf erworbene Waren und Dienstleistungen konzentrieren, da ein großer Teil unserer indirekten Emissionen in diesem Bereich entsteht. Zudem haben wir uns zum Ziel gesetzt, Emissionen aus dem Warentransport um 20% relativ zum Transportvolumen zu senken.

Um die Emissionen aus der Herstellung von PUMA-Produkten zu verringern, haben wir verschiedene Programme mit unseren Lieferanten umgesetzt. Schwerpunkte waren unter anderem Energieeffizienz, Photovoltaikanlagen auf dem Fabrikgelände und die Stromgewinnung aus erneuerbaren Energien. Die Programme sind in der Tabelle unten aufgezeigt:

T.11 HERSTELLER PROGRAMME ZUM KLIMASCHUTZ

Land	Vietnam	China/Taiwan	Bangladesch	Kambodscha	Indonesien	Gesamt
		Clean by Design (CbD)				
Effizienzprogramm	Clean by Design (CbD)	Low Carbon Manufacturing Program (LCMP)	Partnership for Cleaner Textiles (PaCT)			
Programm für Strom aus erneuerbaren Quellen	GIZ Solar PV		Partnership for Cleaner Textiles (PaCT) GIZ Solar PV	GIZ Solar PV	GIZ Solar PV	
Anzahl der Fabriken mit Programmen (Energieeffizienz/ Strom aus erneuerbaren Quellen)	20	10	10	1		41
Anteil der Kernfabriken mit Programmen (Energieeffizienz/ Strom aus erneuerbaren Quellen)	50%	24%	80%	13%		34%
Anteil der Kernfabriken mit kohlebetriebenen Heizkesseln	13%	8%	0%	13%		8%

Im Jahr 2021 werden wir mit jedem unserer Kernlieferanten individuelle Reduzierungspläne vereinbaren. Zudem planen wir ein Programm zum Austausch kohlebetriebener Heizkessel bei unseren Kernlieferanten, im Idealfall unter dem Schirm der Fashion Industry Charter for Climate Action.



➤ FALLSTUDIE

Wenn die Sonne über Ho-Chi-Minh-Stadt in Vietnam aufgeht, setzt sie nicht nur die Stromerzeugung auf dem großen Flachdach der Fabrik von Leading Star in Gang, sondern senkt gleichzeitig auch die CO₂-Emissionen in PUMAs Beschaffungskette.

Der Hersteller von Strick- und Webwaren für PUMA hat die Solaranlage im vergangenen Jahr mit Unterstützung von PUMA und dem Projektentwicklungsprogramm der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ PEP) installiert. Seit dem Abschluss der ersten Projektphase im Dezember erzeugt Leading Star bereits 25% weniger CO₂-Emissionen aus der Stromgewinnung; pro Jahr sorgt die Anlage für Einsparungen in Höhe von 1.331 Tonnen CO₂. Nach der geplanten Erweiterung werden 50% des von Leading Star genutzten Stroms aus Sonnenenergie stammen.

Ningbo Shenzhou aus China hat das Clean by Design Program umgesetzt: Dank effizienterem Ressourcendatenmanagement, Aufklärung der Mitarbeiter, verbesserter Isolation für Fernwärmerohre und -ventile sowie eines Upgrades seiner Maschinen spart das Unternehmen bis zu 7,7% Energie und bis zu 13,0% Wasser im Jahr und konnte seine CO₂-Emissionen um 9,7% verringern.

➤ PUMAS KLIMASCHUTZPROGRAMM

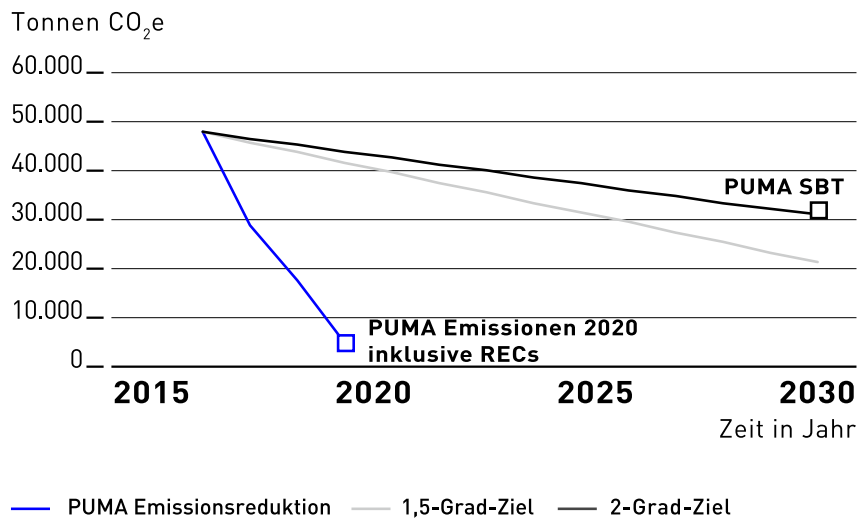
PUMA spielt weiterhin eine wichtige Rolle bei der Umsetzung branchenweiter Maßnahmen, sowohl durch seine Führungsrolle in der Fashion Industry Charter for Climate Action der Vereinten Nationen als auch durch die aktive Mitwirkung im Fashion Pact, einem globalen Zusammenschluss von Unternehmen der Mode- und Textilindustrie, die sich gegen die Erderwärmung sowie für Biodiversität und den Schutz der Meere stark machen. PUMA hat nicht nur wichtige Schritte unternommen, um seine Ziele in Bezug auf erneuerbare Energiequellen an den eigenen Standorten und entlang der Beschaffungskette zu erreichen; das Unternehmen hat auch die Einführung eines gemeinsamen Programms zur zeitnahen Optimierung des Bezugs erneuerbarer Energien in den wichtigsten Ländern vorangetrieben. Ich bin gespannt auf PUMAs ehrgeizige künftige Schritte, um seiner Führungsrolle im Kampf gegen den Klimawandel auch weiterhin gerecht zu werden, eigene Zielsetzungen umzusetzen und seine Klimaschutzziele am 1,5-Grad-Ziel auszurichten.

LAILA PETRIE

**CEO von 2050, Co-Vorsitzende des Fashion Industry Charter Steering Committee,
Partner für Klimaschutz, Fashion Pact**



➤ G.05 VEREINBARTE EMISSIONSZIELE (STUFE 1 UND 2*) (in Tonnen CO₂e)



* Inklusive Grünstrom-Herkunftsnachweise

Ergänzt wird die Reduzierung unserer Stufe-3-Emissionen auf Fabrikebene durch den Kauf nachhaltigerer – und damit weniger CO₂-intensiver – Rohstoffe. Im letzten Jahr haben wir für unsere Textilien und Accessoires 82,8% bluesign®- bzw. OEKO-TEX®-zertifizierten Polyester, 16,7% recycelten Polyester, 100% Baumwolle der Better Cotton Initiative sowie 97,9% Leder von Gerbereien mit Medaillenbewertung der Leather Working Group bezogen. Zudem waren 99,0% unserer Primärverpackungen aus Papier bzw. Kartonage recycelt oder FSC-zertifiziert. Bis 2025 beabsichtigen wir eine Steigerung des Anteils von recyceltem Polyester auf 75%.

**T.12 CO₂E-EMISSIONEN VON PUMA, STUFE 1 UND 2**

CO ₂ e-Emissionen ¹⁻⁴ (absolute Zahlen)	2020	2019	2018	2017	Ab- weichung (in %) 2019/2020	Ab- weichung (in %) 2017/2020
Stufe 1 – direkte CO₂e-Emissionen aus dem Einsatz fossiler Brennstoffe	4.179	6.326	6.918	7.678	-34%	-46%
Fuhrpark	1.985	3.618	4.073	4.134	-45%	-52%
Heizung	2.194	2.708	2.845	3.545	-19%	-38%
Stufe 2 – indirekte CO₂e -Emissionen (standortbasiert)	29.839	40.986	43.366	40.029	-27%	-25%
Stufe 2 – indirekte CO₂e -Emissionen (marktbasiert)	1.078	11.533	22.128	40.029	-91%	-97%
Elektrizität (standortbasiert)	28.761	39.282	42.145	38.914	-27%	-26%
Elektrizität (marktbasiert)	0	9.828	20.907	38.914	-100%	-100%
Fernwärme	1.078	1.705	1.221	1.115	-37%	-3%
Gesamt Stufe 1 und 2 (standortbasiert)	34.018	47.312	50.284	47.707	-28%	-29%
Gesamt Stufe 1 und 2 (marktbasiert)	5.257	17.858	29.046	47.707	-71%	-89%
Stufe 1 und 2 relativ zum Umsatz (in Tonnen CO ₂ e pro Million € Umsatz) (standortbasiert)	6,5	8,6	10,8	11,5	-24%	-43%
Stufe 1 und 2 relativ zum Umsatz (in Tonnen CO ₂ e pro Million € Umsatz) (marktbasiert)	1,0	3,2	6,2	11,5	-69%	-91%



➤ T.13 CO₂E-EMISSIONEN VON AUSGEWÄHLTEN AKTIVITÄTEN ENTLANG PUMAS BESCHAFFUNGSKETTE, STUFE 3

CO ₂ e-Emissionen ¹⁻⁴ (absolute Zahlen)	2020	2019	2018	2017	% Change 2019/2020	% Change 2017/2020
Stufe 3 – indirekte CO₂e-Emissionen aus PUMAs Wertschöpfungskette	211.108	250.240	222.315	208.525	-16%	1%
Bezogene Waren und Dienstleistungen – Lieferanten der Ebene 1	113.561	123.769	126.590	123.061	-8%	-8%
Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten*	2.855					
Vorgelagerte Transporte und Distribution	91.775	107.744	104.347	105.380	-15%	-13%
Einkommend	67.842	98.386	98.386	98.386	-31%	-31%
Ausgehend**	23.933	9.358	5.961	6.994	156%	242%
Geschäftsreisen	1.751	18.727	15.582	14.394	-91%	-88%
Vorgelagerte Leasing-Anlagegüter (Original: Upstream leased assets)*	1.166					
Gesamt Stufe 1-3 (marktbasiert)	216.365	268.098	251.361	256.232	-19%	-16%
Jahresumsatz PUMA (in Millionen €)	5.234	5.502	4.648	4.136	-5%	27%
Gesamt Stufe 1-3 relativ zum Umsatz (in Tonnen CO ₂ e pro Million € Umsatz) (marktbasiert)	41,3	48,7	54,1	62,0	-15%	-33%
Gesamt Stufe 3 relativ zum Umsatz (in Tonnen CO ₂ e pro Million € Umsatz)	40,3	45,5	47,8	50,4	-11%	-20%

* Emissionen aus den jeweiligen Kategorien der Stufe 3 wurden in den Vorjahren unter Stufe 1 bzw. 2 ausgewiesen.

** 2020 wurden vorgelagerte Ausgangswerte angepasst, um das E-Commerce-Geschäft ohne B2B-Express-Volumina voll widerzuspiegeln.

1. PUMAs CO₂-Emissionen gemäß dem International Accounting Standard des GHG-Protokolls
2. Methodologische Veränderungen über die letzten drei Jahre beeinflussen die Ergebnisse. 2020 wurden aktualisierte Emissionsfaktoren angewandt und die vollumfängliche Ausrichtung am GHG-Protokoll hat zu Veränderungen der konsolidierten Struktur geführt.
3. Die Konsolidierung erfolgt gemäß dem Betriebssteuerungsansatz, inklusive PUMAs eigener oder von PUMA betriebener Büros, Lager, Geschäfte und Produktionsstätten (Argentinien).
4. Die ausgelagerte Produktion der Ebene 1 wird mit den Emissionen der Stufe 3 unter erworbene Waren und Dienstleistungen ausgewiesen (CO₂-Emissionen aller drei Produktbereiche (Accessoires, Textilien und Schuhe)).
5. PUMA wendet Emissionsfaktoren international anerkannter Quellen wie der Internationalen Energieagentur (IEA) (2019) und die Konversionsfaktoren der DEFRA (2020) an. Die Emissionsfaktoren für einige Emissionen der Stufe 3 basieren auf lieferanten- und branchenspezifischen Emissionsfaktoren.
6. Für den Seefrachttransport setzt PUMA die Empfehlungen und die neue Methodologie der Clean Cargo Working Group um, die für alle Brennstoffe von der Nutzung von CO₂ aus Tank-to-Wheel (TTW) zu CO₂-äquivalenten Emissionsfaktoren aus Well-to-Wheel (WTW) übergegangen ist.



CHEMIKALIEN

Zielbeschreibung:

- Sichere Verwendung von 100% aller PUMA-Produkte
- Reduzierung der Verstöße gegen die Produkt-Schadstoffliste (RSL) auf unter 1%
- Reduzierung des Einsatzes organischer Lösungsmittel auf unter 10 g/Paar

Bezieht sich auf die Ziele Nr. 3 und 6 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Relevante Kennzahlen:

- Anzahl und Erfüllungsquote der RSL-Tests
- Anteil der Verstöße auf Produktebene unter allen Styles
- Anteil der Chemikalien bei Kernlieferanten, die die Produktions-Schadstoffliste (Manufacturing Restricted Substances List, MRSL) der Zero Discharge for Hazardous Chemicals Foundation (ZDHC) einhalten
- Anteil von VOCs in der Schuhproduktion (VOC-Index für Schuhe)

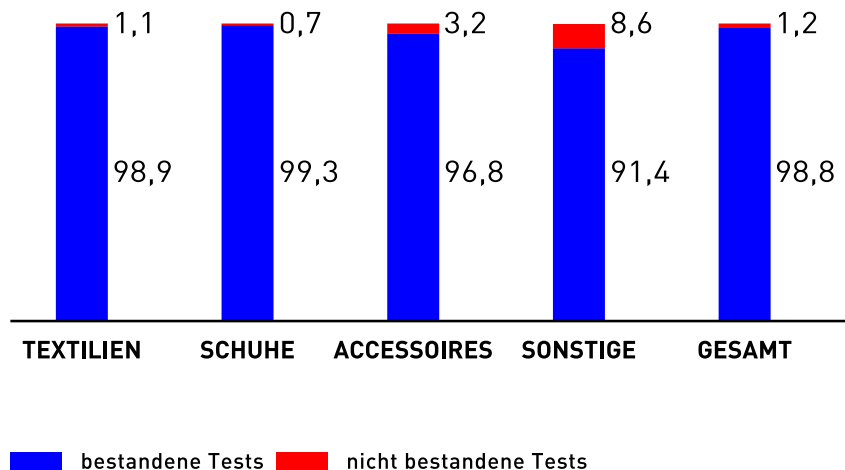
Obwohl eine vollumfängliche Untersuchung der Folgen potenziell gefährlicher Chemikalien auf die menschliche Gesundheit noch aussteht, ergreifen wir in Bezug auf unsere Produkte und Aktivitäten bereits heute Präventionsmaßnahmen zum Schutz von Gesundheit und Umwelt.

Sämtliche für PUMA-Produkte verwendeten Materialien werden anhand der PUMA-Schadstoffliste (Restricted Substances List, RSL) in unsere Test-Kampagne aufgenommen, um zu gewährleisten, dass sie den internationalen Chemikalienverordnungen entsprechen.

Anstelle interner Teststandards verwenden wir für unsere Tests die von der AFIRM Group entwickelte Produkt-RSL sowie die MRSL der ZDHC.

Seit 2018 haben wir die Anzahl an RSL-Tests von 5.318 auf 7.465 erhöht und die Fehlerquote von 1,9% auf 1,2% gesenkt. Materialien, die einen RSL-Test nicht bestehen, kommen erst dann für PUMA-Produkte in Frage, wenn der Fehler behoben wurde und sie den Test erfolgreich bestanden haben. So konnten wir das Risiko auf Produktebene mindern.

➤ G.06 ABWEICHUNGEN VON DER RSL NACH PRODUKTBEREICHEN 2020 (IN %)



**➤ T.14 STATISTIK RSL-TESTS 2018 BIS 2020**

Produktbereich	2020		2019		2018		Abweichung 2019/2020 (%)		Abweichung 2018/2020 (%)	
	Anzahl Prüf- berichte	Erfül- lungs- quote (%)	Anzahl Prüf- berichte	Erfül- lungs- quote (%)	Anzahl Prüf- berichte	Erfül- lungs- quote (%)	Anzahl Prüf- berichte	Erfül- lungs- quote (%)	Anzahl Prüf- berichte	Erfül- lungs- quote (%)
Schuhe	5.117	99,3	4.668	99,2	3.512	98,4	9,6	0,1	45,7	0,9
Textilien	1.318	98,9	1.239	99,1	988	98	6,4	-0,2	33,4	0,9
Accessories	878	96,8	639	96,2	764	97,1	37,4	0,6	14,9	-0,3
Sonstige	152	91,4	59	100,0	54	100	157,6	-8,6	181,5	-8,6
Gesamt	7.465	98,8	6.605	98,9	5.318	98,1	13,0	-0,1	40,4	0,7

Auf Produktionsebene haben wir auch 2020 im Rahmen unserer Selbstverpflichtung zur vollständigen Eliminierung gefährlicher Chemikalien ein Verbot der vorsätzlichen Verwendung von elf als besonders schädlich eingestuftem Chemikaliengruppen durchgesetzt. Zudem haben wir den Anteil an bluesign®- und OEKO-TEX®-zertifizierten Materialien erhöht. Während der Großteil dieser Chemikaliengruppen nie vorsätzlich zum Einsatz kam, wurden perfluorierte Chemikalien (PFCs) bis 2017 für wasserabweisende Beschichtungen auf Schuhen und Textilien verwendet. 2020 haben wir mit Gore-Tex intensive Gespräche über die mögliche Nutzung seiner bluesign®-zertifizierten Folien und Beschichtungen geführt, die ganz frei von PFCs bzw. von ökologisch bedenklichen PFCs sind.

Die Eliminierung dieser gefährlichen Chemikalien belegen die Ergebnisse der Abwassertests bei unseren Kernlieferanten, die nasschemische Fertigungsverfahren anwenden. Die Erfüllungsquote lag bei über 94% für jeden der Werte auf der MRSL der ZDHC. Bei den meisten Werten betrug die Erfüllungsquote 100% oder knapp darunter. Ausnahmen sind hier die schädlichen Azofarbstoffe (Erfüllungsquote: 98%) und die PFCs (Erfüllungsquote: 94%). Obwohl PUMA diese beiden Chemikalien bereits eliminiert hatte, waren Spuren davon noch in einigen wenigen Stichproben enthalten, da wir einige Produktionsstätten gemeinsam mit anderen Marken nutzen.

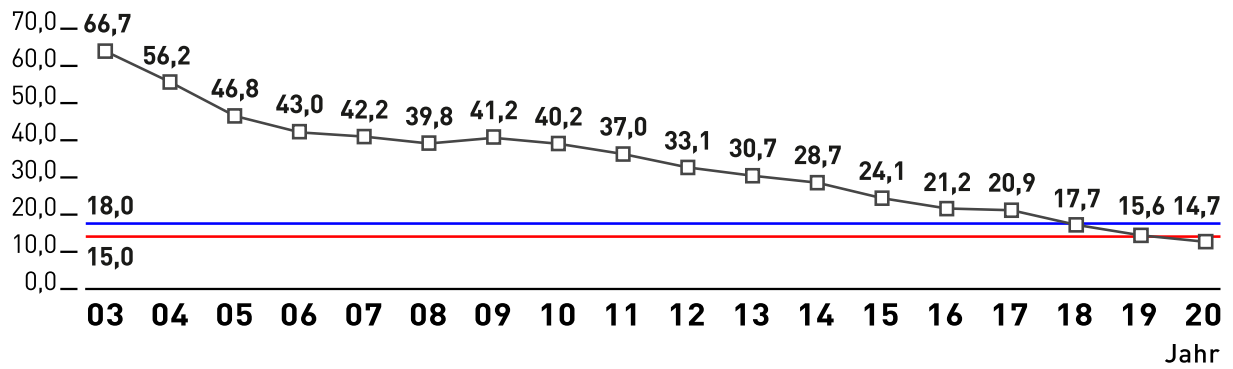
2020 haben wir zudem das MRSL-Tracking-Tool BHive von GoBlu erfolgreich im einem Pilotprojekt getestet. Mit Hilfe einer relativ nutzerfreundlichen App für Mobilgeräte kann das Tool auf Chemikalienebene zur Nachverfolgung des Anteils MRSL-konformer Chemikalien genutzt werden, die bei Lieferanten im Einsatz sind.

Mit Unterstützung unserer Schuhlieferanten konnten wir gemäß unserem Ziel bis 2020 auch den Anteil an Lösungsmitteln bzw. an flüchtigen organischen Verbindungen (VOCs) auf unter 15 g pro Paar Schuhe reduzieren. Dieser Erfolg stand unmittelbar in Zusammenhang mit unserem etablierten VOC-Programm, mit dem wir bereits 2003 unsere ersten Ziele erreicht haben. Wir vertrauen darauf, dass wir mit Hilfe von Schmelzklebstoffen, Klebstoffen auf Wasserbasis und anderen neuen Technologien sowie mit geringeren VOC-Anteilen in den Produkten unserer größten Klebstofflieferanten den Einsatz organischer Lösungsmittel bis 2025 auf unter 10 g pro Paar senken können.



➤ G.07 ENTWICKLUNG VOC-INDEX 2003 BIS 2020*

g / Paar Schuhe



—□— Istwert — EU Eco Label (18 g/Pair) — Ziel bis 2020

* Datenerfassung 2019 bei Kernlieferanten in Anlehnung an den allgemeinen Berichtsumfang



WASSER UND LUFT

Zielbeschreibung:

- Branchenübliche Good-Practice-Regeln für die Abwasserreinigung werden von 90% aller PUMA-Kernlieferanten mit nasschemischen Fertigungsverfahren erfüllt
- Branchenübliche Good-Practice-Regeln für Luftemissionen werden von 90% aller PUMA-Kernlieferanten mit erheblichen Luftemissionen erfüllt
- Reduktion des Wasserverbrauchs bei Kernlieferanten um 15% (pro Paar oder Stück, im Vergleich zu 2020)

Bezieht sich auf die Ziele Nr. 6, 14 und 15 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Beispiele aus dem Aktionsplan 10FOR25:

- Sicherstellung regelmäßiger Abwassertests bei den relevanten Lieferanten
- Sicherstellung regelmäßiger Luftqualitätsprüfungen bei den relevanten Lieferanten
- Unterstützung der Entwicklung von Luftqualitätsstandards für die Industrie

Relevante Kennzahlen:

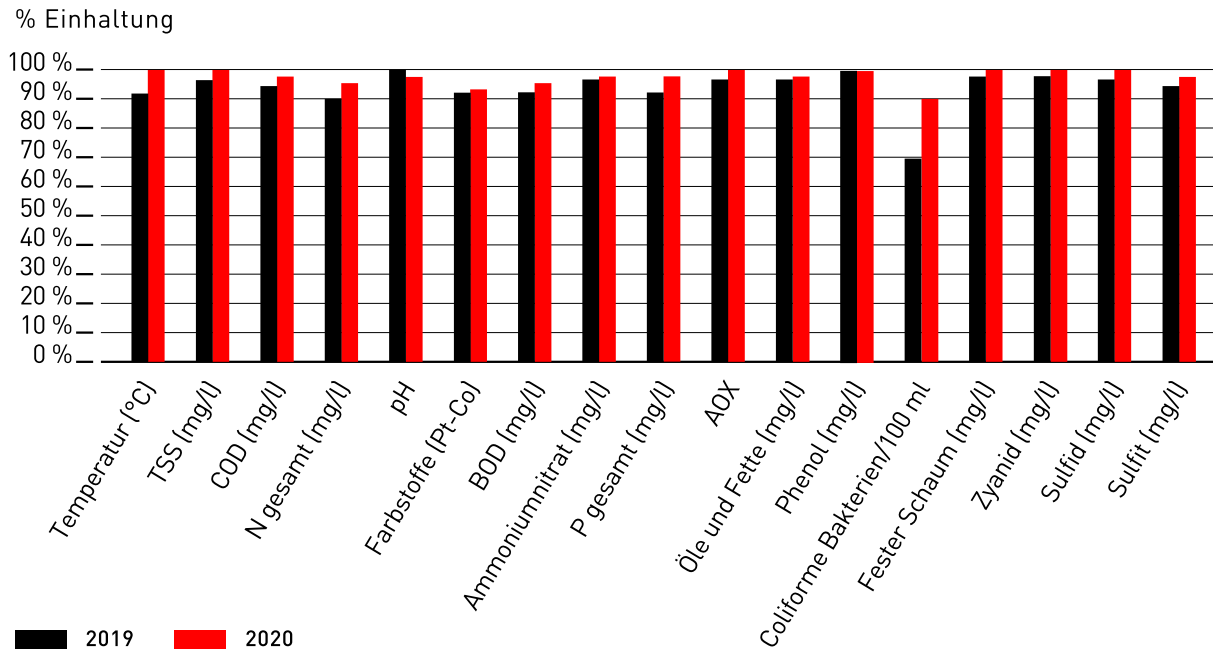
- Anteil der Kernlieferanten, die Good-Practice-Standards für Abwasser umsetzen
- Anteil der Kernlieferanten, die bei Luftemissionen Good-Practice-Standards anwenden
- Anteil Wassereinsparung pro Paar/Stück

Seit 2015 haben wir die Anzahl der Abwassertests von 33 auf 72 Lieferanten und 125 Prüfberichte erhöht, was einer Abdeckung von etwa 96% aller Kernlieferanten mit nasschemischen Fertigungsverfahren entspricht.

Die Testergebnisse belegen, dass die Eliminierung besonders gefährlicher Chemikalien nach Plan gelaufen ist. Bei den konventionellen Abwasserwerten, die lediglich für Lieferanten gelten, die Abwasser direkt in natürliche Gewässer abgeben, haben wir 2019 bei einem von 17 Werten (coliforme Bakterien) zwar unser Ziel von 90% Erfüllungsquote verfehlt, unsere Lieferanten haben die Lücke 2020 jedoch geschlossen. Alle unsere Kernlieferanten weisen nun eine Erfüllungsquote von 90% der ZDHC-Abwasserrichtlinie (foundational level) auf. Somit haben wir auch das letzte verbleibende Abwasserziel aus unserem 10FOR20-Zyklus erreicht.

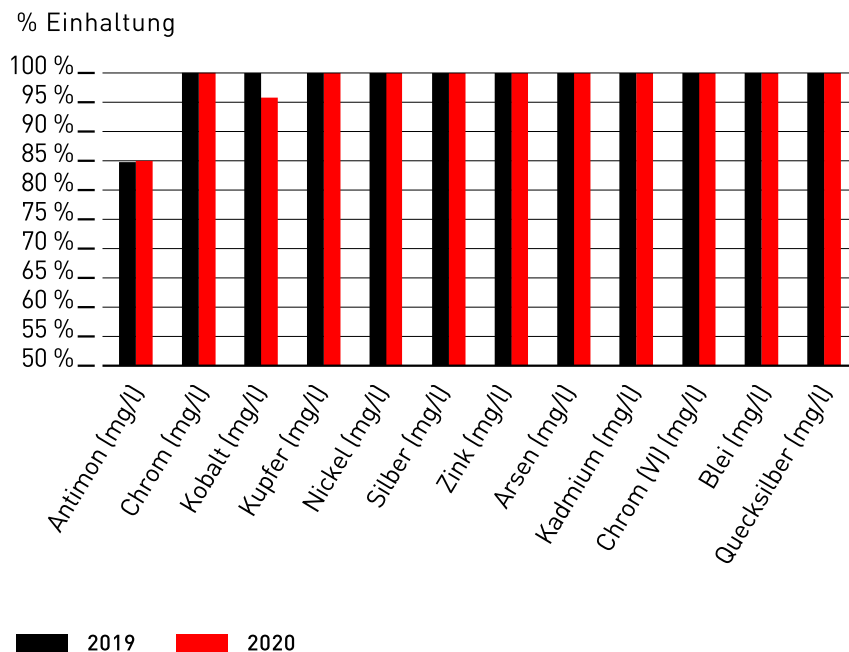


➤ G.08 HERSTELLER PERFORMANCE ZUR ZDHC ABWASSERRICHTLINIE – KONVENTIONELLE PARAMETER

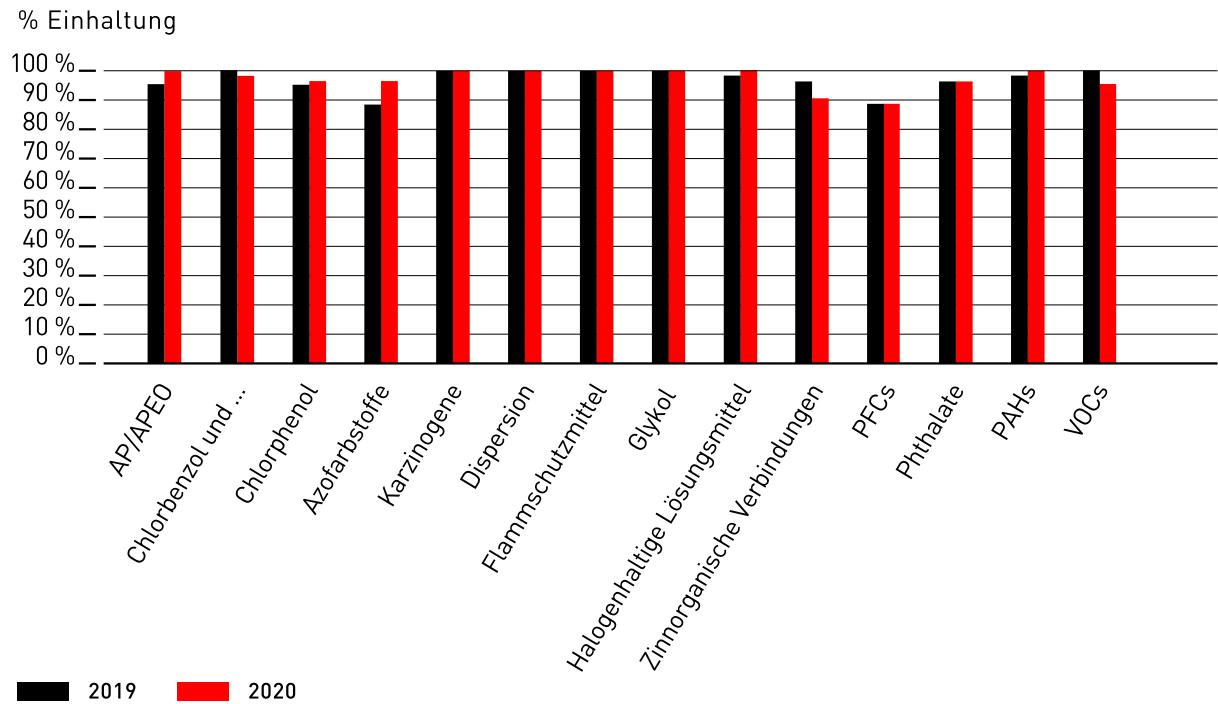


In Bezug auf die in der MRSL der ZDHC regulierten Schwermetall- und Chemikalienwerte konnten die überprüften Lieferanten erneut Erfüllungsquoten von über 90% für jeden der gemessenen Werte aufweisen; Antimon war die einzige Ausnahme. Da dieser Stoff jedoch als Katalysator bei der Polyesterproduktion dient, gilt die ZDHC-Abwasserrichtlinie nicht für die entsprechenden Hersteller.

➤ G.09 HERSTELLER PERFORMANCE ZUR ZDHC ABWASSERRICHTLINIE – SCHWERMETALLE



* Hersteller und Färbereien von Polyesterstoffen sind von den Vorgaben bezüglich Antimon ausgeschlossen.

**7 G.10 HERSTELLER PERFORMANCE ZUR ZDHC ABWASSERRICHTLINIE – MRSL PARAMETER**

Aufgrund der verzögerten Veröffentlichung der ZDHC-Luftemissionsrichtlinie infolge der Auswirkungen der Coronapandemie im letzten Jahr haben wir eine interne Studie zur Kontrolle der Erfüllungsquoten von Luftemissionsvorgaben entlang unserer Beschaffungskette durchgeführt. Unsere Stichprobe umfasste die Luftemissionsberichte (einschließlich Gaspunktquellen und Qualität der Umgebungsluft) für 30 unserer Kernfabriken, die auf die Einhaltung globaler (für die wesentlichen Regionen der Beschaffungskette wie China, Vietnam, Bangladesch, Kambodscha und Indonesien) und lokaler Verordnungen geprüft worden waren. Alle geprüften Unternehmen haben die entsprechenden Vorgaben eingehalten.



PLASTIK UND MEERE

Zielbeschreibung:

- Förderung von Initiativen und wissenschaftlicher Forschung zum Thema Mikrofasern, Unterstützung von Kernlieferanten zur Reduzierung von Mikrofaseraustrag
- Forschung auf dem Gebiet des biologisch abbaubaren Polyesters für PUMA-Produkte
- Eliminierung von Plastiktüten aus PUMA-Stores und Überprüfung der Auswirkungen von Kleiderbügel und Halterungen

Bezieht sich auf die Ziele Nr. 3, 14 und 15 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Relevante Kennzahlen:

- Verbrauch von Plastiktüten in PUMA-Stores
- Anteil der PUMA-Büros ohne Einwegprodukte aus Plastik
- Recyclinganteil von Plastikverpackungen

➤ T.15 ELIMINIERUNG VON EINWEG-PLASTIK

Teilziele	Vergleichsjahr 2020	Ziel 2025
Plastikeinkaufstüten (Stores) (in Tonnen)	400	0
Plastiktüten (Produktverpackung) (in Tonnen)	245	
Plastiktüten (Produktverpackung, Recyclinganteil) (in Prozent)	4,9%	
Anteil der PUMA-Büros ohne Einwegprodukte aus Plastik (in Prozent)	0%	100%

Zu den Problemen unserer Zeit, die keinen Aufschub dulden, zählt zweifellos die Verunreinigung der Meere durch Plastikmüll. Als Unternehmen, das für den Großteil seiner Produkte Polymere verarbeitet, tragen wir eine besondere Verantwortung, dieses Problem zu beheben. Zudem ist die Vermeidung der Verunreinigung durch Plastikmüll einer der drei Eckpfeiler des Fashion Pact, zu dessen Mitgründern PUMA gehört. Aus diversen Ländern und Regionen kommen Initiativen für ein Verbot bestimmter Arten von Plastikeinwegprodukten bzw. -tüten.

Daher haben wir das Ziel für Plastik und Meere in unsere Nachhaltigkeitsstrategie 10FOR25 aufgenommen.

Einkaufstüten und Einwegprodukte aus Plastik tragen erheblich zur Vermüllung der Meere bei. Indem wir sie in unseren Stores und im Büroumfeld vermeiden, übernehmen wir nicht nur eine Vorbildfunktion für unsere Kunden und Kollegen, sondern sparen auch mehrere hundert Tonnen Plastik pro Jahr ein.

In den vergangenen Jahren haben wir unsere Einkaufstüten durch Tüten aus FSC-zertifiziertem Papier bzw. aus Polyethylen mit 80% recyceltem Anteil ersetzt. 2020 hat unser Retail-Bereich einen detaillierten Plan zur Eliminierung von Plastiktüten aus PUMA-Stores weltweit erstellt.

2019 haben unsere Stores insgesamt 430 Tonnen Polyethylentüten bestellt, im letzten Jahr 400 Tonnen. Diese Zahl wollen wir 2021 halbieren und bis 2023 Polyethylentüten für unsere Kunden ausnahmslos durch Papiertüten ersetzen.

Auch andere Plastikelemente in unseren Stores, unter anderem Bügel und Halterungen für Schuhe, haben wir durch Produkte aus recycelten Polymeren ersetzt. Für unsere B2B-Produktverpackungen für Textilien



und Accessoires, die auch auf Polyethylen-tüten basieren, entwickeln wir derzeit umweltfreundlichere Varianten in Kooperation mit dem Fashion Pact.

Unsere Mitarbeiter und Cateringdienste sind angehalten, Kaffeebecher, Deckel, Rührstäbchen, Trinkhalme oder Besteck aus Einwegplastik nicht mehr zu verwenden.

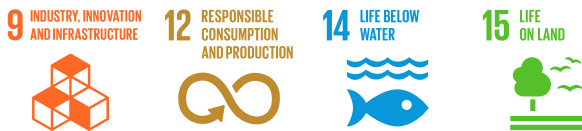
Beim Erreichen unseres Ziels für Plastik und Meere haben wir global gesehen noch einen langen Weg vor uns; den Anfang haben wir mit der Eliminierung von Einwegkaffeebechern und -besteck aus unserer Unternehmenszentrale in Deutschland gemacht.

KREISLAUFWIRTSCHAFT

Zielbeschreibung:

- Einführung bzw. Teilnahme an Produkt-Rücknahmeprogrammen in den wesentlichen Märkten
- Reduzierung von Produktionsabfall auf Deponien um mindestens 50% (gemeinsames Ziel)
- Entwicklung von recycelten Materialalternativen zu Baumwolle, Leder, Gummi und Polyurethan (gemeinsames Ziel)

Bezieht sich auf die Ziele Nr. 9, 12, 14 und 15 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Relevante Kennzahlen:

- Anteil der wesentlichen Märkte mit Rücknahmeprogrammen
- Menge an Produktionsabfall auf Deponien
- Anteil an Polyester, Baumwolle, Leder, Gummi und Polyurethan aus recycelten Quellen

➤ T.16 STATUS KREISLAUFWIRTSCHAFTS-ZIELE

Teilziele	Vergleichsjahr 2020	Ziel 2025
Rücknahmeprogramme	Pilot in Hongkong	in allen wesentlichen Märkten
Recycelte Materialalternativen (Leder, Gummi, Baumwolle und Polyurethan)	3 von 4 verfügbar (Polyurethan wird noch erforscht)	4 von 4
Produktionsabfall auf Deponien (Hersteller Ebene 1):	Bekleidung: 1,6 g/Stück Schuhe: 17,1 g/Paar Textilien: 8,9 kg/Tonne Leder: 0,2 kg/m ²	Reduzierung um 50%

Mit dem Thema Kreislaufwirtschaft beschäftigen wir bei PUMA uns bereits seit unserer Kooperation im Jahr 2011 mit Michael Braungart, dem Mitgründer von Cradle to Cradle. Angespornt durch unsere Vorreiterrolle in der Branche mit einer durch Cradle to Cradle zertifizierten Kollektion, der InCycle-Kollektion aus dem Jahr 2013, haben wir die Kreislaufwirtschaft mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie 10FOR25 wieder auf die Agenda genommen.

Wir sind uns dennoch bewusst, dass das aktuelle lineare Geschäftsmodell unserer Branche sehr weit vom Ideal der Kreislaufwirtschaft entfernt ist. Trotz enormer Anstrengungen, nachhaltigere Materialien großflächig einzusetzen, bildet PUMA hier keine Ausnahme.



Aus diesem Grund haben wir uns Ziele für den Bereich Kreislaufwirtschaft gesetzt, so zum Beispiel die vermehrte Verwendung von recyceltem Polyester und recycelter Baumwolle sowie den Einsatz recycelter Alternativen zu Leder, Gummi und Polyurethan (PU), die Materialien, die wir nach Baumwolle und Polyester am häufigsten verarbeiten.

Unsere Lieferanten halten wir an, ihren für PUMA-Produkte anfallenden Textilabfall der Wiederverwendung bzw. dem Recycling zuzuführen, entweder über branchenexterne Anwendungen oder, im Idealfall, durch Recycling von Verschnitt in neue Polyester- oder Baumwollgarne.

Ende 2020 hatten wir recycelte Alternativen für alle der genannten Materialien und für Nylon in unserem Portfolio. Für Recycling- und recyceltes PU haben wir ein Forschungsprojekt mit einem großen Chemieunternehmen gestartet und werden das erste Pilotprojekt voraussichtlich 2021 ankündigen.

Um unserer Verantwortung als Hersteller gerecht zu werden und zukünftig Optionen für Materialströme zu nutzen, die in das Konzept der Kreislaufwirtschaft passen, haben wir uns auch ein Ziel für Rücknahmeprogramme gesetzt: Sie sollen bis 2025 in allen unseren Hauptmärkten eingeführt werden.

Mit dem Ziel, unsere Produkte langlebiger zu gestalten und gebrauchte Materialien erneut in unseren Produktionskreislauf zu integrieren, haben wir eine Projektgruppe unter der Leitung unseres Retail-Bereichs ins Leben gerufen. Als Ergänzung unseres Rücknahmeprogramms, das bereits als Pilotprojekt in Hongkong begonnen hat, wollen wir 2021 erste Rücknahmeoptionen anbieten.

Parallel dazu haben wir in Kooperation mit Circle Economy einen virtuellen Workshop zum Begriff und Konzept der Kreislaufwirtschaft und des zirkulären Produktdesigns für unsere Designer, Product Line Manager, Entwickler und Einkaufsteams veranstaltet. Dabei ging es unter anderem um die Herausforderungen und Chancen unserer Branche, Produkte im Sinne der Kreislaufwirtschaft zu gestalten, beispielsweise durch die Ausrichtung auf Langlebigkeit, einfaches Zerlegen, Modularität usw.

Um die Verwendung recycelter Materialien bei PUMA zu kommunizieren, haben wir unsere Kollektion First Mile aus recycelten Plastikflaschen präsentiert. Das Konzept fand großen Anklang und wurde von mehreren PUMA-Markenbotschaftern beworben, darunter Formel-1-Weltmeister Lewis Hamilton und Antoine Griezmann, dem Star des FC Barcelona.

Für 2021 haben wir uns vorgenommen, vermehrt recycelte Materialien einzusetzen. Wir werden unsere Partnerschaft mit First Mile fortführen und erste Kollektionen aus recycelter Baumwolle auf den Markt bringen.



PRODUKTE

Zielbeschreibung:

- 90% von PUMAs Textilien und Accessoires enthalten über 50% nachhaltigere Materialien
- 90% von PUMAs Schuhen enthalten mindestens eine nachhaltigere Komponente
- Steigerung des Einsatzes von recyceltem Polyester (Textilien und Accessoires) auf 75% bis 2025 (gemeinsames Ziel)

Bezieht sich auf das Ziel Nr. 12 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Relevante Kennzahlen:

- Anteil der Textilien und Accessoires mit 50% nachhaltigeren Materialien
- Anteil der Schuhe mit mindestens einer nachhaltigeren Komponente
- Anteil von recyceltem Polyester bei Textilien und Accessoires

Aus PUMAs ökologischer Gewinn- und Verlustrechnung (Environmental Profit and Loss Account, EP&L) wissen wir, dass über 50% unseres ökologischen Fußabdrucks bei der Rohstoffgewinnung und in der Herstellung entstehen. Daher hat der groß angelegte Einsatz nachhaltigerer Rohstoffe hohe Priorität. Im Rahmen unserer 10FOR20-Strategie haben wir die Ziele für nachhaltigere Rohstoffe wie Baumwolle, Polyester, Leder und Kartonagen bei 90% festgelegt.

Im Rahmen unserer neuen Ziele, die wir bis 2025 erreichen wollen, haben wir frühere Ziele erweitert und uns vorgenommen, Baumwolle, Polyester, Leder, Daunenfedern und Kartonagen zu 100% aus nachhaltigeren Quellen zu beziehen. Neben der Messung des Einsatzes nachhaltigerer Materialien werden wir auch den Anteil nachhaltigerer Produkte bestimmen, also derjenigen, die zu einem großen Anteil aus nachhaltigeren Materialien bestehen. Gemäß unserem PUMA-Nachhaltigkeitsindex, oder S-Index, bestehen nachhaltigere Textilien und Accessoires mindestens zu 50% aus nachhaltigeren Materialien. Bei unseren Schuhen bestimmen wir den Nachhaltigkeitsfaktor derzeit daran, ob sie eine oder mehr Komponenten aus nachhaltigeren Materialien beinhalten.



➤ G.11 PUMA FOREVER BETTER PYRAMIDE



KPIs:

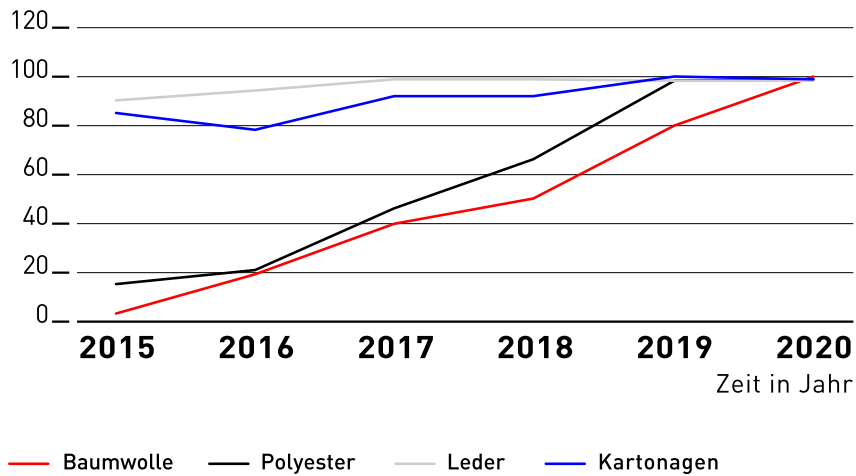
➤ T.17 STATUS NACHHALTIGERE PRODUKTE

Produktkategorie	Vergleichsjahr 2020	Ziel 2025
Textilien mit 50% nachhaltigeren Materialien	81%	90%
Accessoires mit 50% nachhaltigeren Materialien	47%	90%
Schuhe mit mindestens einer nachhaltigeren Komponente	24%	90%

Unser anhaltendes Engagement für den vermehrten Einsatz nachhaltigerer Materialien gemeinsam mit unseren Materiallieferanten hat uns dazu verholfen, unser Ziel für 100% nachhaltigere Baumwolle bereits 2020 zu erreichen, also fünf Jahre vor Plan. Bei Polyester (99,5% für Textilien und Accessoires), Leder (98% für Schuhe) und Kartonagen (99% für Schuhkartons und Etiketten) sind wir nicht mehr weit von unseren Zielen entfernt.

**G.12 ENTWICKLUNG VON NACHHALTIGEREN MATERIALIEN**

Anteil nachhaltigerer Materialien



Wie in den Vorjahren machte auch 2020 Baumwolle der Better Cotton Initiative (BCI), bluesign®- und/oder OEKO-TEX®-zertifizierter Polyester und Leder mit Zertifizierung der Leather Working Group (LWG) einen Großteil unserer nachhaltigeren Materialien aus. Zudem verwenden wir ausschließlich Daunenfedern mit Zertifizierung des Responsible Down Standard (RDS) sowie 100% Viskose von Lenzing, einem der führenden Lieferanten mit einer nachgewiesenen Erfolgsbilanz im Bereich Nachhaltigkeit. Folglich gelten bereits über 80% unserer Textilien gemäß dem PUMA-Nachhaltigkeitsindex als nachhaltigere Produkte.

Auch in der Kategorie Accessoires haben wir gute Fortschritte erzielt: 47% unserer Produkte sind als nachhaltiger klassifiziert.

Bei unseren Schuhen sind Verarbeitung und Erfassung viel komplexer, denn sie bestehen generell aus zahlreichen Komponenten, hauptsächlich Polyester, Polyurethan (PU), Gummi, Leder und Nylon. In Übereinstimmung mit unseren früheren Zielen haben wir bei LWG-zertifiziertem Leder einen Anteil von 98% erreicht. Für die anderen Materialien haben sich unsere Einkaufsteams 2020 mit der Prüfung nachhaltigerer und zugleich wirtschaftlicher Lösungen beschäftigt. Beispielsweise bestehen heute alle unsere Schuh-Kappen und der Großteil unserer Linings aus recycelten Materialien und das Polyester-Trägermaterial aller PU-Materialien, die uns als Lederalternative dienen, wurden durch recyceltes Polyester ersetzt.

Ende 2020 beinhalteten 24% aller PUMA-Schuhe mindestens eine als nachhaltiger klassifizierte Hauptkomponente. Grundlage für diese Berechnung ist die Verwendung von 98% nachhaltigerem Leder (aus LWG-zertifizierten Gerbereien). 2021 werden wir unsere internen Daten noch detaillierter ausweisen und den Anteil nachhaltigerer Materialien erhöhen, um unsere 2025-Ziele zu erreichen.

Unsere Produktteams haben nicht nur nachhaltigere Optionen für unsere Hauptmaterialien eingeführt, sondern auch mehrere Kollektionen und Initiativen mit Nachhaltigkeitsfokus entwickelt. Im Rahmen unserer Forever- Better-Plattform haben wir letztes Jahr gleich zwei Leuchtturm-Kollektionen auf den Markt gebracht: First Mile und die Kollektion Day Zero in Zusammenarbeit mit dem Londoner Central St. Martins College. Während bei First Mile das Augenmerk auf das Sammeln und Recycling gebrauchter Plastikflaschen und den Geschichten der Menschen dahinter liegt, entstand die Inspiration für Day Zero durch den akuten Wassermangel in Kapstadt. Bei dieser Kollektion standen wassersparende Technologien wie die Spinddüsenfärbung für Polyester und der Digitaldruck im Mittelpunkt.

Zu unseren Leuchtturm-Kollektionen kamen weitere nachhaltige Kollektionen, darunter Time4change und Downtown.



➤ T.18 ENTWICKLUNG DES EINSATZES NACHHALTIGERER MATERIALIEN*

Kategorie	Materialziele	Anteil am Gesamtvolumen 2020		Anteil am Gesamtvolumen 2019	Anteil am Gesamtvolumen 2018	Ziel 2025
	BCI-Baumwolle: 99,4% Recycelte Baumwolle: 0,6%	100%	BCI-Baumwolle: 80% Biobaumwolle: 2%	82%	50%	100%
Textilien	Polyester: bluesign®: 35,5% OEKO-TEX®: 45,35% Recycelt: 18,7%	99,5%	bluesign®: 55% OEKO-TEX®: 42% Recycelt: 1%	98%	66%	100%
	RDS-zertifizierte Daunenfedern	100%		100%		100%
	Viskose von Faserproduzenten mit Green-Shirt-Rating**	100%	Viskose von Faserproduzenten mit Green-Shirt-Rating**	100%		100%
	BCI-Baumwolle: 100%					
Accessoires	Polyester: bluesign®: 57,6% OEKO-TEX®: 40,4% Recycelt: 2,1%	100%	bluesign®: 54% OEKO-TEX®: 46%	100%	46%	100%
	Leder von Zulieferern mit LWG-Medailenbewertung/ recyceltes Leder	97,9%		97,7%	99%	100%
Schuhe	Recyceltes Polyester	12,1%		6%		
						TBD
	Recyceltes bzw. Naturgummi	11,9%				NA
	Recyceltes bzw. lösungsmittelfreies PU	0%				NA
	Anzahl veganer Styles	15				
Produktverpackungen	FSC-zertifiziert: 12,7% Recyceltes Papier und Kartonagen: 86,3%	99%	Produktverpackungen	100%	92%	100%

* Zahlen ohne Zutaten und Lizenzproduktion wie in den Vorjahren

** Faserproduzenten mit Green-Shirt-Rating gemäß dem jährlichen Canopy Hot Button Report bestärken ihre Faserlieferanten zur Verpflichtung zu CanopyStyle sowie zur Durchführung von Canopy Audits (<https://hotbutton.canopyplanet.org/>).

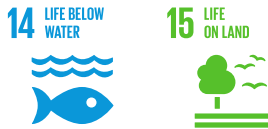


BIODIVERSITÄT

Zielbeschreibung:

- Unterstützung von Branchenpartnern bei der Entwicklung eines wissenschaftsbasierten Ziels für Biodiversität
- 100% Baumwolle, Leder und Daunen aus zertifizierten Quellen (gemeinsames Ziel)
- Keine Verwendung von Leder und Häuten exotischer Tiere

Bezieht sich auf die Ziele Nr. 14 und 15 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Relevante Kennzahlen:

➤ T.19 NACHHALTIGERE BIO-BASIERTE MATERIALIEN*

Teilziele	Vergleichsjahr 2020	Ziel 2025
Wissenschaftsbasiertes Ziel (SBT)	Beteiligung an Biodiversitäts-Aktivitäten des Fashion Pact	Einführung des SBT
Baumwolle (BCI und/oder recycelt)	100%	100%
Leder (LWG-zertifizierte Gerbereien)	98%	100%
Daunen (RDS-zertifiziert)	100%	100%
Viskose aus nachhaltigen Quellen/MMCF	100%	100%
Kartonagen und Papier (FSC-zertifiziert und/oder recycelt)	99% (Produktverpackungen Beschaffungskette)	100%

* ohne Zutaten und Lizenzproduktion

Die Wissenschaft hat den Verlust der biologischen Vielfalt im letzten Jahrzehnt bereits belegt. Ausgestorbene Arten gehen für unseren Planeten für immer verloren. Nicht zuletzt aufgrund der Wildkatze in unserem Logo haben wir das Thema Biodiversität in unsere 10FOR25-Ziele aufgenommen.

PUMAs Auswirkungen auf die Biodiversität sind zwar indirekt, jedoch signifikant. Jedes Jahr verarbeiten wir ca. 30.000 Tonnen Baumwolle und 2.400 Tonnen Leder in unseren Produkten. Die Bodennutzung ist sowohl im Baumwollanbau als auch in der Viehhaltung ein wichtiges Thema; beide Bereiche werden zu den Ursachen des Biodiversitätsverlusts gerechnet, zum Beispiel durch die Rodung südamerikanischen Urwalds für landwirtschaftliche Nutzflächen sowie die Trockenlegung des Aral-Sees in Zentralasien für den Baumwollanbau in der ehemaligen Sowjetunion.

Unser Jahresverbrauch an Papier und Kartonagen beläuft sich auf 18.500 Tonnen (nur entlang unserer Beschaffungskette). Das entspricht in etwa 6.000 Bäumen.

Wir haben uns ehrgeizige Ziele gesetzt, um dem Rückgang der biologischen Vielfalt aufgrund unserer Materialproduktion Einhalt zu gebieten: 2020 haben wir 100% unserer Baumwolle, über 97,9% unseres Leders und 99% unserer Kartonagen von bevorzugten Quellen bezogen, darunter BCI-Baumwolle, LWG-zertifiziertes Leder und recycelte bzw. FSC-zertifizierte Kartonagen.



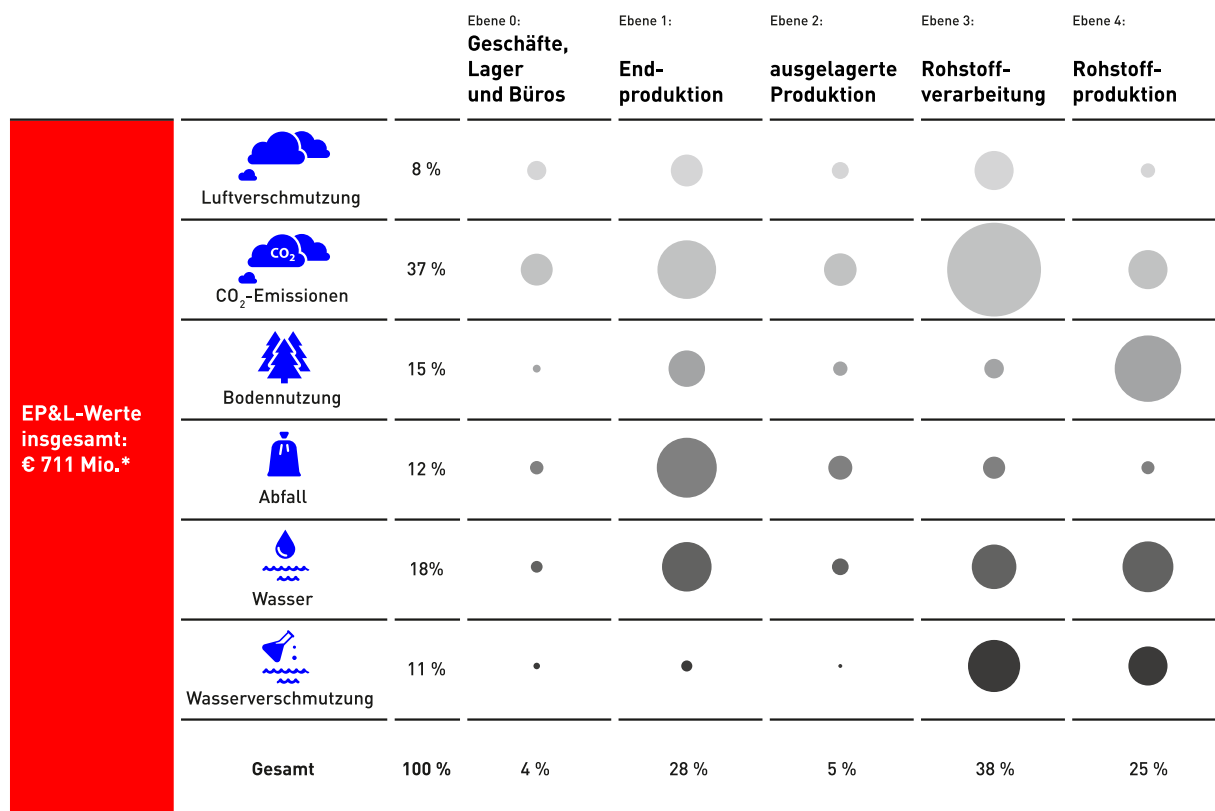
2020 haben wir auch unsere Beschaffungskette in Bezug auf Viskose einer Prüfung unterzogen und damit sichergestellt, dass sie zu 100% von Lieferanten stammt, die nicht zur Abholzung alter und gefährdeter Baumarten beitragen.

Für 2021 haben wir uns vorgenommen, aktualisierte Tierschutzrichtlinien (Animal Welfare Policy) zu veröffentlichen und unseren Anteil von Leder-, Papier und Kartonagen aus kontrollierter Herkunft auf 100% zu erhöhen. Auch unsere Strategie zum Schutz der biologischen Vielfalt wollen wir erweitern, nicht zuletzt aufgrund unserer Mitgliedschaft im Fashion Pact.

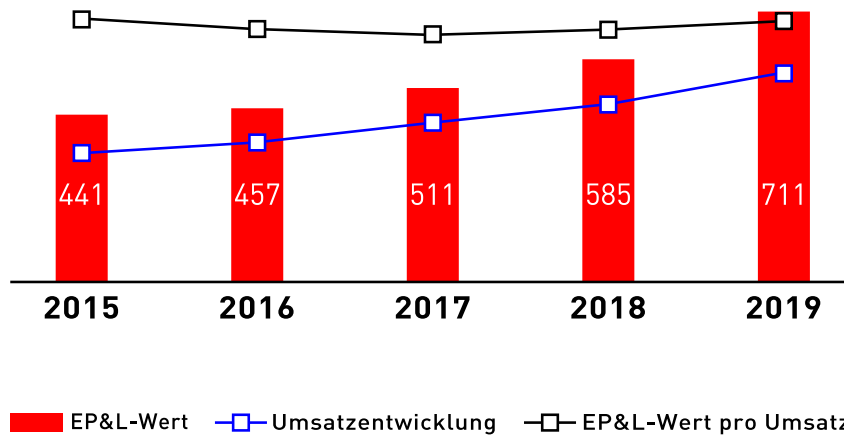
ÖKOLOGISCHE GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG UND UMWELTKENNZAHLEN

Mit der erstmaligen Veröffentlichung von PUMAs Kennzahlen für Klimaschutz und Wasser waren wir 2011 Vorreiter in Sachen ökologische Gewinn- und Verlustrechnung (Environmental Profit and Loss Account, EP&L). Seitdem wurde unsere EP&L um wichtige Kategorien erweitert und von Kering, PUMAs ehemaliger Muttergesellschaft, weiterentwickelt. Bis heute erfassen wir beschaffungskettenbezogene Daten für die PUMA EP&L, die unseres Erachtens weniger ein präzises Messinstrument als ein nützlicher Indikator der größten Umweltauswirkungen unserer Wertschöpfungskette ist. Aufgrund der Komplexität der Ausweisung der einzelnen Kennzahlen haben wir die Ergebnisse unserer für 2019 erstellten EP&L in diesem Bericht dargestellt. Die EP&L Zahlen für 2020 planen wir im Jahr 2021 zu veröffentlichen.

➤ G.13 PUMAS ÖKOLOGISCHE GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG 2019



Die Tabelle belegt, dass der ökologische Fußabdruck unserer Wertschöpfungskette vornehmlich in der Materialverarbeitung entsteht; auch End- und Rohstoffproduktion sind wesentliche Elemente unserer Wertschöpfungskette.

**G.14 ENTWICKLUNG PUMA EP&L 2015 BIS 2019*** (in Millionen €)

* Seit 2019 Ausweitung auf weitere Geschäftstätigkeiten und Auswirkungen

Die Entwicklung unserer EP&L zwischen 2015 und 2019 macht die Steigerung des EP&L-Werts und des Umsatzes deutlich, ein Beleg dafür, dass auch unser ökologischer Fußabdruck größer wird. Im Vergleich zur Umsatzsteigerung hat sich der EP&L-Wert stabil entwickelt.

Wir gehen davon aus, dass unsere ehrgeizigen Ziele für die Produktnachhaltigkeit und unsere aktualisierten Lieferantenkennzahlen in unserer EP&L dazu beitragen, den EP&L-Wert pro Umsatz in den kommenden fünf Jahren erheblich zu senken.

Die Tabellen T.20 bis T.23 enthalten eine Übersicht über die Umweltkennzahlen unserer Standorte und unserer Ebene-1-Kernlieferanten. Neben den Daten zu Materialverbrauch und Produktionsstandorten (T.24 und T.25) bilden diese Zahlen die Grundlage für PUMAs EP&L.

**➤ T.20 UMWELTKENNZAHLEN PUMA UND LIEFERANTEN EBENE 1 – ENERGIE¹⁻⁴**

	2020	2019	2018	2017	Veränderung in % 2019/2020	Veränderung in % 2017/2020
Energie (MWh)						
Energie aus Elektrizität (PUMA-Standorte)						
Stromverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	0	12.683	29.766	52.508	-100%	-100%
Stromverbrauch aus erneuerbaren Energien (Grünstrom und Solarstrom vor Ort)	10.839	11.547	11.695	11.611	-6%	-7%
Über RECs garantierter Stromverbrauch	50.526	37.269	25.051	0	36%	n/a
Stromverbrauch gesamt (PUMA-Standorte)	61.365	61.499	66.512	64.119	0%	-4%
Anteil Stromverbrauch aus erneuerbaren Energien (ohne RECs)	18%	16%	15%	18%		
Anteil Stromverbrauch aus erneuerbaren Energien (mit RECs)	100%	79%	55%	18%		
Energie aus nicht erneuerbaren Quellen/fossilen Brennstoffen (Öl, Erdgas usw.)	10.739	10.975	11.724	14.430	-2%	-26%
Energie aus Fernwärme	6.247	7.915	5.734	5.155	-21%	21%
Energieverbrauch gesamt (PUMA-Standorte)	78.350	80.389	83.970	83.704	-3%	-6%
Energieverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen für PUMAs Produktion (Ebene 1) (MWh)*	221.641	246.160	195.866	194.881	-10%	14%
Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen für PUMAs Produktion (Ebene 1) (MWh)*	3.013					
Anteil Energieverbrauch aus erneuerbaren Quellen für PUMAs Produktion	1%					

* Umfasst Lieferanten der Ebene 1

1. Inklusive PUMAs eigener oder von PUMA betriebener Büros, Lager und Geschäfte
2. Inklusive Hochrechnungen und Schätzungen, wenn keine Daten verfügbar waren
3. Inklusive eigener Produktionsstandorte in Argentinien; die sonstige Produktion ist an eigenständige Lieferanten und einige Lagerbetriebe sind an eigenständige Logistikdienstleister ausgelagert; ohne Franchise-Geschäfte
4. Methodologische Veränderungen über die letzten drei Jahre beeinflussen die Ergebnisse

**T.21 ABFALL, PAPIER UND WASSER PUMA UND EBENE-1-PRODUKTION¹⁻⁴**

	2020	2019	2018	2017	Veränderung in % 2019/2020	Veränderung in % 2017/2020
Abfall, Papier und Wasser						
Abfall PUMA-Standorte (t)	3.021	3.154	4.877	5.293	-4%	-43%
Recycelter Abfall PUMA-Standorte (t)	847	1.111	2.282	3.419	-24%	-75%
Anteil recycelter Abfall PUMA-Standorte (%)	28%	35%	47%	65%		
Abfall aus PUMA-Produktion (Ebene-1-Lieferanten) (t)	23.498	24.205	16.682	14.686	-3%	60%
Anteil Produktionsabfall auf Deponien (Ebene 1)	9%					
Papier- und Kartonagenverbrauch PUMA-Standorte (t)*	2.638	2.281	2.292	2.756	16%	-4%
Verbrauch von zertifiziertem oder recyceltem Papier oder Kartonagen an PUMA-Standorten (t)	1.848	1.818	1.120	2.025	2%	-9%
Anteil von zertifiziertem oder recyceltem Papier (%)	70%	80%	49%	74%		
Verbrauch Papier und Kartonagen aus PUMA-Produktion (Schuhkartons, Etiketten) (t)	18.538	14.863	13.607	14.129	25%	31%
Anteil von zertifiziertem oder recyceltem Papier oder Kartonagen aus PUMA-Produktion (%)	99%	100%	98%	n/a		
Wasserverbrauch PUMA-Standorte (m ³)	96.569	95.291	89.676	106.397	1%	-9%
Wasserverbrauch aus PUMA-Produktion (Ebene-1-Lieferanten) (Tsd. m ³)	2.332	2.572	2.030	2.149	-9%	9%

* Einschließlich Papiertüten und Papier- und Kartonagenverbrauch in Büros, Lagern und Geschäften

1. Inklusive PUMAs eigener oder von PUMA betriebener Büros, Lager und Geschäfte
2. Inklusive Hochrechnungen und Schätzungen, wenn keine Daten verfügbar waren
3. Inklusive eigener Produktionsstandorte in Argentinien; die sonstige Produktion ist an eigenständige Lieferanten und einige Lagerbetriebe sind an eigenständige Logistikdienstleister ausgelagert; ohne Franchise-Geschäfte
4. Methodologische Veränderungen über die letzten drei Jahre beeinflussen die Ergebnisse

Wir setzen unsere Arbeit mit unseren Kernlieferanten zur Reduzierung ihres ökologischen Fußabdrucks fort. 2020 haben wir uns dem Clean by Design Program des Apparel Impact Institute angeschlossen und unsere Kooperation mit der International Finance Corporation im Bereich Ressourceneffizienz und erneuerbare Energien in Bangladesch ausgeweitet. Gemeinsam mit der GIZ haben wir Machbarkeitsstudien zur Stromgewinnung mit Photovoltaikanlagen bei 22 Lieferanten in ganz Asien durchgeführt und mit dem World Wildlife Fund Klimaschutzschulungen für unsere Lieferanten ausgerichtet.

Seit 2017 haben unsere Ebene-1-Kernlieferanten sowohl die CO₂-Emissionen pro Paar Schuhe (um 28%) bzw. Stück Textilie (um 26%) als auch den Wasserverbrauch pro Stück Textilie um 39% reduziert. Bei unseren Schuhlieferanten der Ebene 1 stieg der Wasserverbrauch hingegen um 4%.

Unsere Textil- bzw. Schuhlieferanten verzeichneten einen Anstieg des Produktionsabfalls auf 23% bzw. 25%. Dies zeigt, dass wir an der Verbesserung dieser Umweltkennzahlen noch arbeiten müssen. Wie in diesem Bericht erläutert, wird jedoch der Großteil des auf der Ebene 1 anfallenden Produktionsabfalls recycelt, lediglich 9% landen auf Deponien.

**T.22 UMWELTKENNZAHLEN DER SCHUHPRODUKTION**

Umweltkennzahlen von Lieferanten	Gewichtung				Änderung		Anzahl Lieferanten
	2020	2019	2018	2017	2019-2020	2017-2020	
Kennzahl	2020	2019	2018	2017	2019-2020	2017-2020	
Energie/Paar (kWh)	1,31	1,30	1,25	1,40	1%	-7%	22
CO ₂ /Paar (kg)	0,74	0,96	0,93	1,00	-23%	-26%	22
Wasser/Paar (l)	15,08	15,21	12,30	14,50	-1%	4%	22
Abfall/Paar (g)	144,80	126,66	108,51	115,90	14%	25%	22
Abfall auf Deponien/Paar (g)	17						

T.23 UMWELTKENNZAHLEN DER TEXTILPRODUKTION

Umweltkennzahlen von Lieferanten	Gewichtung				Änderung		Anzahl Lieferanten
	2020	2019	2018	2017	2019-2020	2017-2020	
Kennzahl	2020	2019	2018	2017	2019-2020	2017-2020	
Energie/Stück (kWh)	0,56	0,57	0,57	0,72	-2%	-23%	21
CO ₂ /Stück (kg)	0,22	0,24	0,26	0,31	0%	-28%	21
Wasser/Stück (l)	4,60	4,39	4,20	7,58	5%	-39%	21
Abfall/Stück (g)	54,27	56,33	46,50	44,00	-4%	23%	21
Abfall auf Deponien/Stück (g)	1,6						

Seit 2017 messen wir auch die durchschnittlichen Umweltkennzahlen (Environmental Key Performance Indicators, E-KPIs) aus der Produktion von Stoffen und Leder. Seitdem wir unsere Hauptmaterialzulieferer in unsere Programme zur Förderung von Energie- und Wassereffizienz einbeziehen und auch andere Marken ihre Ressourceneffizienzprogramme auf die gemeinsamen Materialzulieferern erweitert haben, lässt sich ein positiver Trend bei den Kennzahlen erkennen. Die geringeren CO₂-Emissionen lassen sich teilweise auf den Ersatz von Kohle oder Öl für Heizkessel durch umweltfreundlichere Materialien, z. B. Reisspelze oder Erdgas, zurückführen.

T.24 UMWELTKENNZAHLEN DER LEDERPRODUKTION

Umweltkennzahlen von Lieferanten	Gewichtung				Änderung		Anzahl Lieferanten
	2020	2019	2018	2017	2019-2020	2017-2020	
Kennzahl	2020	2019	2018	2017	2019-2020	2017-2020	
Energie/m ² (kWh)	7,0	8,2	8,7	9,1	-14%	-23%	6
CO ₂ /m ² (kg)	2,7	3,2	3,2	3,4	-15%	-20%	6
Wasser/m ² (l)	68,3	74,7	90,2	91,8	-8%	-26%	6
Abfall/m ² (kg)	0,7	0,8	0,8	1,6	-13%	-56%	6

**➤ T.25 UMWELTKENNZAHLEN DER STOFFPRODUKTION**

Umweltkennzahlen von Lieferanten	Gewichtung				Änderung		Anzahl Lieferanten
	2020	2019	2018	2017	2019-2020	2017-2020	
Energie/t (kWh)	13.049,1	12.636,3	13.386,80	13.679,11	3%	-5%	21
CO ₂ /t (t)	4,47	4,37	4,45	4,45	2%	0%	21
Wasser/t (m ³)	103,4	105,5	122,78	119,30	-2%	-13%	21
Abfall/t (kg)	78,9	62,08	70,63	299,59	27%	-74%	21



ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

Im Rückblick auf unseren letzten Zielzyklus können wir feststellen, dass es uns gelungen ist, eines unserer 10FOR20-Ziele zu erreichen, das wir zunächst verfehlt hatten: die Abwasserqualität bei unseren Kernlieferanten, die nasschemische Fertigungsverfahren anwenden. 2019 lagen wir noch unter der Marke von 90% beim Wert für coliforme Bakterien, konnten diese Lücke jedoch 2020 schließen. Zudem haben wir unser langfristiges Ziel von 15 g VOCs pro Paar Schuhe erreicht, nachdem wir 2019 noch bei 15,4 g gelegen hatten. Unser 90%-Ziel für nachhaltigere Baumwolle haben wir übertroffen: von 82% im Jahr 2019 auf 100%. Somit steht einzig die Erreichung unseres Luftqualitätsziels aus dem letzten Zyklus noch aus. Wir konnten jedoch bereits 30 Kernlieferanten stichprobenartig auf Einhaltung der lokalen Luftqualitätsverordnungen prüfen und feststellen, dass sie diese allesamt erfüllen.

2020 war geprägt von der globalen Coronapandemie und den neuen Herausforderungen für unser Unternehmen und unsere Geschäftspartner. PUMAs Strategie der engen Zusammenarbeit mit Kernlieferanten und Großhandelspartnern hat sich in dieser schwierigen Zeit ausgezahlt: Wir mussten nur einen Bruchteil unserer Aufträge stornieren und konnten unsere Lieferanten über unser langfristiges, auf ihren Nachhaltigkeitsaktivitäten basiertes Vendor Financing Program unterstützen. Aufbauend auf dieses Konzept konnten wir in Kooperation mit der ING und der Bank of America grüne Finanzierungsinstrumente für PUMA emittieren.

Im Großen und Ganzen hat unsere 10FOR25-Zielperiode erfolgreich begonnen. Wir haben unsere interne und externe Kommunikation zu nachhaltigeren Produkten über unsere Forever-Better-Plattform <https://about.puma.com/de-de/forever-better> erheblich ausgebaut.

100% unserer Baumwolle, (nahezu 100%) unseres Polyesters, unserer Viskose und unserer Daunenfedern für unsere Textil- und Accessoire-Linien stammen heute aus nachhaltigeren Quellen. Aber auch unsere Kategorie Schuhe konnte einige Erfolge verbuchen: Leder, Papier und Kartonagen haben wir nahezu vollumfänglich aus nachhaltigeren Quellen bezogen.

2020 haben wir jedoch nicht nur nachhaltigere Optionen für unsere Hauptmaterialien eingeführt, sondern auch den Anteil von recyceltem Polyester in unseren Textilien von 1% (2019) auf 18% erhöht und erstmals recycelte Baumwolle verarbeitet (0,6%). Gemäß unseren Zielen für Kreislaufwirtschaft haben wir recycelte Alternativen zu Leder, Gummi und Nylon entwickelt und unsere Design- und Entwicklungsteams zu den Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft geschult.

Die Verringerung unseres CO₂-Fußabdrucks durch weniger Luftfrachttransporte und Mitarbeitergeschäftsreisen ist eindeutig auf die Coronakrise zurückzuführen. Darüber hinaus haben wir jedoch auch unseren Wandel zu erneuerbaren Energien vorangetrieben. Es wurden die ersten sechs Brennstoffzellenautos für PUMAs Fuhrpark geleast, unsere Standorte sind auf 100% Strom aus erneuerbaren Quellen umgestiegen und wir haben unsere Lieferanten bei der Einführung von Strom aus eigenen und externen erneuerbaren Energien unterstützt. Das Fundament für unser Programm ist somit gelegt und wir sind zuversichtlich, es zukünftig ausweiten und unsere ambitionierten 2025-Ziele erreichen zu können.

Zu guter Letzt freuen wir uns, dass die PUMA-Familie aufgrund der Pandemie noch enger zusammengerückt ist. Wir sehen 2021 mit Zuversicht entgegen und haben uns vorgenommen, im Einsatz für noch mehr Nachhaltigkeit nicht nachzulassen.



GRI-INDEX

Index zum gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht und GRI-Inhalt:

Dieser gesonderte nichtfinanzielle Bericht erfüllt die Anforderungen an die Aufstellung eines zusammengefassten, nichtfinanziellen Berichts nach §§ 289b bis 289e und 315b, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB. Der zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht setzt sich zusammen aus dem Kapitel „Nachhaltigkeit“, dem Abschnitt „Unternehmenskultur“ im Kapitel „Unsere Mitarbeiter“ sowie den Abschnitten „Corporate Social Responsibility“ und „Compliance Managementsystem“ im Kapitel „Erklärung zur Unternehmensführung“.

Der Berichtszeitraum läuft vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020. Eine Anpassung von Vorjahreswerten ist in diesem Bericht nicht erfolgt. Getrennte Angaben für die PUMA SE und die PUMA-Gruppe haben wir lediglich in den Abschnitten „Governance“ und „Unsere Mitarbeiter“ aufgeführt. Eine separate Darstellung sonstiger Nachhaltigkeitsdaten würde keine aussagekräftigen neuen Informationen oder Mehrwert darstellen, jedoch erhebliche zusätzliche Ressourcen erfordern – sie wurde daher ausgelassen. Informationen zu PUMAs Geschäftsmodell werden im Finanzkapitel dieses Geschäftsberichtes auf Seite 98 gegeben. Bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren gem. §289c Abs. 3 Nr. 5 HGB wurden nicht aufgestellt.

Dieser zusammengefasste Nachhaltigkeitsbericht/gesonderte zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht wurde einer freiwilligen Prüfung mit „limited assurance“ durch Deloitte unterzogen. Gegenstand der Prüfung ist Übereinstimmung mit den CSR-RUG-Regularien.

Seit 2003 bauen PUMAs zusammengefasster Nachhaltigkeitsbericht/gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht auf den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) auf, die detaillierte und anerkannte Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickelt hat. Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option „Kern“ erstellt. Diese Option bietet uns die Möglichkeit, über unsere Aktivitäten im Bereich Wirtschaft, Ökologie, Soziales und Governance zu berichten. Der Bericht enthält die für PUMA und für unsere wichtigsten Stakeholder wesentlichen Aspekte, auf denen unsere Nachhaltigkeitsziele aufbauen. Die Ziele wurden systematisch unter Einbezug des Feedbacks unserer Stakeholder entwickelt.

**ALLGEMEINE ANGABEN****ORGANISATIONSPROFIL**

		Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
102-1	Name der Organisation		x	103
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. eine Beschreibung der Aktivitäten der Organisation. b. primäre Marken, Produkte und Dienstleistungen, einschließlich der Angabe von Produkten und Dienstleistungen, die in bestimmten Märkten nicht zugelassen sind.	x	103
102-3	Hauptsitz der Organisation		x	103
102-4	Betriebsstätten		x	107-109
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		x	146, 185
102-6	Belieferte Märkte	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. belieferte Märkte, einschließlich: i. geografische Orte, an denen Produkte und Dienstleistungen angeboten werden; ii. belieferte Branchen; iii. Art der Kunden oder Begünstigten.	x	118, 120
102-7	Größe der Organisation		x	110, 174
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. Gesamtanzahl der Angestellten nach Arbeitsvertrag (unbefristet oder befristet), nach Geschlecht. b. Gesamtanzahl der Angestellten nach Arbeitsvertrag (unbefristet oder befristet), nach Region. c. Gesamtanzahl der Angestellten nach Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit und Teilzeit), nach Geschlecht. d. ob ein erheblicher Anteil der Aktivitäten der Organisation von Mitarbeitern durchgeführt wird, die keine Angestellten sind. Falls zutreffend, eine Beschreibung der Art und des Umfangs der von Mitarbeitern, die keine Angestellten sind, durchgeführten Tätigkeiten. e. jegliche signifikanten Schwankungen bei den in den Angaben 102-8-a, 102-8-b und 102-8-c genannten Zahlen (z. B. saisonale Schwankungen im Gastgewerbe oder in der Landwirtschaft). f. eine Erläuterung, wie die Daten zusammengestellt worden sind, einschließlich aller zugrundeliegenden Annahmen.	x	19, 20, 110
102-9	Lieferkette		x	107-108

* Umsetzung der CSR-RUG-Richtlinie: Index zum nichtfinanziellen Abschluss



		Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. signifikante Änderungen bezüglich der Größe, Struktur, Eigentumsverhältnisse oder Lieferkette der Organisation, einschließlich: i. Änderungen des Standorts von bzw. Änderungen der Betriebsstätten, einschließlich Eröffnungen, Schließungen und Erweiterungen; ii. Änderungen in der Beteiligungsstruktur und andere Maßnahmen der Kapitalbildung, -aufrechterhaltung und -änderung (für Organisationen des privaten Sektors); iii. Änderungen bezüglich des Standorts von Lieferanten, der Struktur der Lieferkette oder der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich deren Auswahl und Kündigung.	x	116, 118
102-11	Vorsorgeansatz oder -prinzip		x	56
102-12	Externe Initiativen		x	27, 28
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen		x	27, 28

STRATEGIE

		Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers		x	5-7
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen		x	34, 157-165

ETHIK UND INTEGRITÄT

		Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen		x	38, 146-156

* Umsetzung der CSR-RUG-Richtlinie: Index zum nichtfinanziellen Abschluss

**UNTERNEHMENSFÜHRUNG**

		Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
102-18	Führungsstruktur	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. Führungsstruktur der Organisation, einschließlich der Gremien des höchsten Kontrollorgans. b. für die Entscheidungsfindung zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen zuständige Gremien.	x	146-156
102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen		x	27-28

EINBINDUNG VON STAKEHOLDERN

		Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen		x	27-28
102-41	Tarifverträge		x	19, 43
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder		x	27-28
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern		x	27-28
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem: i. wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat; ii. die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.	x	27-28

* Umsetzung der CSR-RUG-Richtlinie: Index zum nichtfinanziellen Abschluss

**VORGEHENSWEISE BEI DER BERICHTERSTATTUNG**

			Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. eine Liste aller im Konzernabschluss oder in gleichwertigen Dokumenten der Organisation enthaltenen Entitäten. b. ob eine im Konzernabschluss oder in gleichwertigen Dokumenten der Organisation enthaltene Entität nicht im Bericht behandelt wird.	x		186-190
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. eine Erläuterung des Verfahrens zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen. b. eine Erläuterung dazu, wie die Organisation die Prinzipien der Berichterstattung zur Bestimmung des Berichtsinhalts angewandt hat.	x		29, 37
102-47	Liste der wesentlichen Themen		x		29
102-48	Neudarstellung von Informationen		x		77
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung		x		77
102-50	Berichtszeitraum		x		77
102-51	Datum des letzten Berichts		x		77
102-52	Berichtszyklus		x		77
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht		x		285
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. eine Erklärung der Organisation, wenn sie einen Bericht in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt hat, unter Auswahl einer der beiden Optionen: i. „Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option ‚Kern‘ erstellt.“ ii. „Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI Standards: Option ‚Umfassend‘ erstellt.“	x		77

* Umsetzung der CSR-RUG-Richtlinie: Index zum nichtfinanziellen Abschluss



			Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
102-55	GRI-Inhaltsindex	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. den GRI-Inhaltsindex, in dem jeder der angewandten GRI Standards sowie alle im Bericht enthaltenen Angaben aufgeführt sind. b. Für jede Angabe muss der Inhaltsindex Folgendes enthalten: i. die Nummer der Angabe (für in den GRI Standards behandelte Angaben); ii. die Seitennummer(n) oder URL(s), unter denen die Informationen zu finden sind, entweder im Bericht oder in anderen veröffentlichten Dokumenten; iii. falls zutreffend und sofern zulässig, die Gründe für die Auslassung, wenn eine erforderliche Angabe nicht erfolgen kann.	x		77-94
102-56	Externe Prüfung	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. eine Beschreibung der Richtlinie und aktuellen Praxis der Organisation beim Ersuchen um eine externe Prüfung für den Bericht. b. bei einer externen Prüfung des Berichts: i. einen Verweis auf den externen Prüfungsbericht, Erklärungen oder Meinungen. Falls dies nicht im externen Prüfungsbericht, der dem Nachhaltigkeitsbericht beiliegt, enthalten ist, eine Beschreibung dessen, was geprüft bzw. nicht geprüft worden ist und auf welcher Grundlage dies erfolgte, einschließlich der angewandten Prüfungsstandards, des erreichten Maßes an Sicherheit und möglicher Einschränkungen des Prüfungsverfahrens; ii. die Beziehung zwischen der Organisation und dem Prüfer; iii. ob und inwiefern das höchste Kontrollorgan oder Führungskräfte beim Ersuchen um eine externe Prüfung für den Nachhaltigkeitsbericht der Organisation einbezogen waren.	x		95-97

* Umsetzung der CSR-RUG-Richtlinie: Index zum nichtfinanziellen Abschluss

**SPEZIFISCHE STANDARDANGABEN****ÖKOLOGISCHE THEMEN****MANAGEMENTANSATZ****Materialien**

		Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen		x	66-68
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		x	66-68
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		x	66-68

MATERIALIEN

		Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Nicht berichtet: Verwendete Materialien nach Gewicht oder Volumen; Grund: Vertraulichkeitsbeschränkungen; Erläuterung: Die Gesamtgewichte der Materialien werden zur Berechnung des Zielfortschritts ermittelt. Aus Gründen der Vertraulichkeit werden nur die erreichten Prozentsätze angegeben.	x	66-68

* Umsetzung der CSR-RUG-Richtlinie: Index zum nichtfinanziellen Abschluss

**MANAGEMENTANSATZ****Energie**

			Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen			x	50-51
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile			x	50-51
103-3	Beurteilung des Managementansatzes			x	50-51

ENERGIE

			Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
302-3	Energieintensität	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. den Energieintensitätsquotienten der Organisation. b. den organisationsspezifischen Parameter (den Nenner), der zur Berechnung des Quotienten verwendet wurde. c. die in den Intensitätsquotienten einbezogenen Energiearten: Treibstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle. d. ob der Quotient den Energieverbrauch innerhalb oder außerhalb der Organisation oder beides berücksichtigt.		x	54-55, 74-75

* Umsetzung der CSR-RUG-Richtlinie: Index zum nichtfinanziellen Abschluss



MANAGEMENTANSATZ

Emissionen

		Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen		x	50-51
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		x	50-51
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		x	50-51

EMISSIONEN

		Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
305-1	Direkte THG-Emissionen (Stufe 1)		x	54
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Stufe 2)		x	54
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Stufe 3)		x	55
305-4	Intensität der THG-Emissionen		x	54-55
305-5	Senkung der THG-Emissionen		x	54-55

* Umsetzung der CSR-RUG-Richtlinie: Index zum nichtfinanziellen Abschluss

**SOZIALE THEMEN****MANAGEMENTANSATZ****Soziale Bewertung der Lieferanten**

			Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen		x	39	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		x	39	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		x	39	

SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN

			Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.	x	39	
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden. b. Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden. c. erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden. d. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden. e. Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.	x	39-42	

* Umsetzung der CSR-RUG-Richtlinie: Index zum nichtfinanziellen Abschluss

**MANAGEMENTANSATZ****Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen**

			Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen			x	39-40, 43
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile			x	39-40, 43
103-3	Beurteilung des Managementansatzes			x	39-40, 43

VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

			Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht der Mitarbeiter auf Vereinigungsfreiheit oder Tarifverhandlungen möglicherweise verletzt wurde oder erheblich bedroht sein könnte, und zwar: i. Art der Betriebsstätte (wie z. B. eine Produktionsanlage) und des Lieferanten; ii. Länder oder geografische Regionen, in denen Betriebsstätten oder Lieferanten als risikobehaftet gelten. b. Maßnahmen, die die Organisation im Berichtszeitraum ergriffen hat, um das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen zu unterstützen.		x	44-45

* Umsetzung der CSR-RUG-Richtlinie: Index zum nichtfinanziellen Abschluss

**MANAGEMENTANSATZ****Zwangs- oder Pflichtarbeit**

			Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen			x	37-38
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile			x	37-38
103-3	Beurteilung des Managementansatzes			x	37-38

ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT

			Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen von einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit ausgegangen wird, und zwar: i. Art der Betriebsstätte (wie z. B. eine Produktionsanlage) und des Lieferanten; ii. Länder und geografische Regionen, in denen Betriebsstätten oder Lieferanten als risikobehaftet gelten. b. Maßnahmen, die die Organisation im Berichtszeitraum ergriffen hat, um zur Abschaffung aller Formen der Zwangs- oder Pflichtarbeit beizutragen.		x	38-39

* Umsetzung der CSR-RUG-Richtlinie: Index zum nichtfinanziellen Abschluss

**MANAGEMENTANSATZ****Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte**

			Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen		x		37-38
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		x		37-38
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		x		37-38

PRÜFUNG AUF EINHALTUNG DER MENSCHENRECHTE

			Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
412-1	Betriebsstätten, an denen eine Prüfung auf die Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.	x		40

* Umsetzung der CSR-RUG-Richtlinie: Index zum nichtfinanziellen Abschluss



MANAGEMENTANSATZ

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

		Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen		x	18, 20
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		x	18, 20
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		x	18, 20

ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

		Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage, Abwesenheit und Zahl der arbeitsbedingten Todesfälle		x	21

* Umsetzung der CSR-RUG-Richtlinie: Index zum nichtfinanziellen Abschluss

**MANAGEMENTANSATZ****Diversität und Chancengleichheit**

		Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen		x	17-18, 153-156
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		x	17-18, 153-156
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		x	17-18, 153-156

DIVERSITÄT UND CHANCENGLEICHHEIT

		Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen: a. Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien: i. Geschlecht; ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30–50 Jahre alt, über 50 Jahre alt; b. Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien: i. Geschlecht; ii. Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30–50 Jahre alt, über 50 Jahre alt; iii. gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen.	x	17-18, 153-156

* Umsetzung der CSR-RUG-Richtlinie: Index zum nichtfinanziellen Abschluss



ÖKONOMISCHE THEMEN

MANAGEMENTANSATZ

Korruptionsbekämpfung

		Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen		x	148-150
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile		x	148-150
103-3	Beurteilung des Managementansatzes		x	148-150

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

		Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung		x	148-150

* Umsetzung der CSR-RUG-Richtlinie: Index zum nichtfinanziellen Abschluss



MANAGEMENTANSATZ

Wirtschaftliche Leistung

		Angabe	Umsetzung CSR-RUG*	Seite
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzungen			157-158
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile			157-158
103-3	Beurteilung des Managementansatzes			157-158
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen			163

* Umsetzung der CSR-RUG-Richtlinie: Index zum nichtfinanziellen Abschluss

**MANAGEMENTANSATZ****Steuern**

			Angabe
207-1	Steuerkonzept	<p>Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:</p> <p>a. Eine Beschreibung des Steuerkonzeptes, einschließlich:</p> <p>i. ob die Organisation eine Steuerstrategie hat und, falls ja, einen Link zu dieser Strategie, sofern öffentlich verfügbar;</p> <p>ii. Angabe des Kontrollorgans oder der Position auf Vorstandsebene innerhalb der Organisation, das bzw. die formell die Steuerstrategie überprüft und genehmigt, sowie Angaben zur Häufigkeit dieser Überprüfung;</p> <p>iii. des Ansatzes zur Einhaltung regulatorischer Vorgaben;</p> <p>iv. wie das Steuerkonzept mit den Strategien zur geschäftlichen und nachhaltigen Entwicklung der Organisation verknüpft ist.</p>	<p>„WE PAY OUR FAIR SHARE“ ist das Kernprinzip, dem sich die PUMA-Gruppe im Hinblick auf ihre weltweite Konzernsteuerstrategie unterworfen hat. In diesem Zusammenhang bekennt sich PUMA dazu, sämtliche internationale Steuerstandards einzuhalten und die Steuergesetze in den Ländern, in denen PUMA Geschäftstätigkeiten unterhält, entsprechend zu befolgen.</p> <p>PUMA unterhält keine steuergestalterischen Strukturen nur mit dem Zweck dadurch Steuern zu sparen. Zwar spielen Steuern bei Geschäftsentscheidungen eine Rolle, die steuerlichen Auswirkungen sind jedoch nicht ausschlaggebend für grundlegende Geschäftsentscheidungen.</p> <p>Für PUMA ist es selbstverständlich, dass ein angemessener Teil des Vorsteuerergebnisses an Steuerbehörden in den jeweiligen Ländern zu entrichten ist. PUMA sieht das Entrichten von Steuern als eine allgemeine Unternehmenspflicht an. Eine Konzernsteuerquote von rund 25% in den letzten Jahren bringt dies entsprechend zum Ausdruck. Aufgrund dieses Selbstverständnisses, erachtet PUMA Steuerdetails für die eigene Nachhaltigkeitsberichtserstattung als nicht wesentlich und verzichtet dem GRI-Standard folgend auf eine Detailberichterstattung in diesem Zusammenhang.</p>



PRÜFUNGSVERMERK DELOITTE

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER EINE PRÜFUNG ZUR ERLANGUNG BEGRENZTER SICHERHEIT

An die PUMA SE, Herzogenaurach

Unser Auftrag

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht nach § 315b HGB der PUMA SE („das Unternehmen“), der mit dem nichtfinanziellen Bericht nach § 289b HGB der PUMA SE, Herzogenaurach, zusammengefasst wurde (im Folgenden „zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht“), für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Der zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht setzt sich zusammen aus dem Kapitel „Nachhaltigkeit“, dem Abschnitt „Unternehmenskultur“ im Kapitel „Unsere Mitarbeiter“ sowie den Abschnitten „Compliance Managementsystem“ und „Corporate Social Responsibility“ im Kapitel „Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f und § 315d HGB“ des Geschäftsberichts 2020 der PUMA SE, Herzogenaurach. Nicht Gegenstand unseres Auftrags war die inhaltliche Prüfung der Abschnitte zu „Ökologische Gewinn- und Verlustrechnung“ (EP&L) mit den Tabellen G.13 und G.14 und von Fallstudien und Interviews sowie die inhaltliche Prüfung von Verweisen auf Internetseiten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der PUMA SE sind verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i.V.m. §§ 289c bis 289e HGB.

Die gesetzlichen Vertreter haben für die Aufstellung des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts die Sustainability Reporting Standards der Global Reporting Initiative (GRI) in der Option „Core“ zugrunde gelegt und im zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht angegeben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter des Unternehmens umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Die Genauigkeit und Vollständigkeit der Umweltdaten im zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht unterliegen inhärent vorhandenen Grenzen, welche aus der Art und Weise der Datenerhebung und -berechnung sowie getroffenen Annahmen resultieren.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.



Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), die in Einklang mit dem vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Quality Control 1 (ISQC 1) stehen.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit aussagen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i.V.m. §§ 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir in den Monaten November 2020 bis April 2021 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über die vorhandenen Maßnahmen und Vorkehrungen (System) zur Aufstellung des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts sowie über die darin enthaltenen Angaben
- Identifikation von Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht
- Analytische Beurteilung von Angaben des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichts
- Abgleich der Angaben im zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht mit den entsprechenden Daten im Jahres- und Konzernabschluss sowie zusammengefassten Lagebericht
- Beurteilung der Darstellung der Angaben

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht der PUMA SE für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Das Prüfungsurteil bezieht sich nur auf das Kapitel „Nachhaltigkeit“, den Abschnitt „Unternehmenskultur“ im Kapitel „Unsere Mitarbeiter“, sowie die Abschnitte „Compliance Managementsystem“ und „Corporate Social Responsibility“ im Kapitel „Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f und § 315d HGB“ des Geschäftsberichts 2020 der PUMA SE. Unser Prüfungsurteil bezieht sich nicht auf die Abschnitte zu „Ökologische Gewinn- und Verlustrechnung“ (EP&L) mit den Tabellen G.13 und G.14 sowie Fallstudien und Interviews und die inhaltliche Prüfung von Verweisen auf Internetseiten des Unternehmens und externe Webseiten.



Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage der mit der PUMA SE geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der PUMA SE durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der PUMA SE über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Haftung

Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der PUMA SE, Herzogenaurach, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der PUMA SE, Herzogenaurach, getroffenen Auftragsvereinbarung vom 13. November 2019 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

München, den 6. April 2021

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Thomas Reitmayr *Sebastian Dingel*
(Dr. Thomas Reitmayr) (Sebastian Dingel)

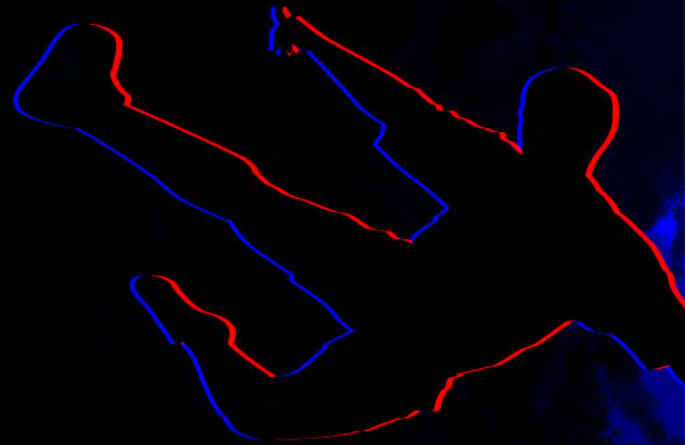
Wirtschaftsprüfer



ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020

99	Das Geschäftsjahr 2020 im Überblick
103	Grundlagen des PUMA-Konzerns
103	Geschäftsaktivitäten und Organisationsstruktur
103	Ziele und Strategie
106	Produktentwicklung und Design
107	Beschaffung
110	Mitarbeiter
113	Steuerungssystem
114	Angaben zum nichtfinanziellen Bericht
115	Wirtschaftsbericht
115	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen
116	Umsatzlage
118	Regionale Entwicklung
120	Ertragslage
124	Dividende
125	Vermögens- und Finanzlage
128	Cashflow
131	Gesamtaussage zum Geschäftsverlauf und zur Lage des Konzerns
133	Erläuterungen zum Jahresabschluss der PUMA SE nach HGB
137	Weitere Angaben
137	Übernahmerelevante Angaben
139	Vergütungsbericht
146	Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f und § 315d HGB
157	Risiko- und Chancenbericht
169	Prognosebericht

Zusammengefasster Lagebericht
Dieser Bericht fasst den Konzernlagebericht des PUMA-Konzerns
sowie den Lagebericht der PUMA SE zusammen.





DAS GESCHÄFTSJAHR 2020 IM ÜBERBLICK



Die COVID-19-Pandemie stellte PUMA im Jahr 2020 vor zahlreiche Herausforderungen, die nahezu alle Bereiche des Geschäfts betrafen. Als sie im Januar in China begann, mussten einige Fabriken unserer Lieferanten schließen oder konnten nicht mit voller Kapazität produzieren, was eine Herausforderung für unsere Lieferkette war. An unseren eigenen Unternehmensstandorten haben wir in Büros, Lägern und Einzelhandelsgeschäften umfangreiche Hygienemaßnahmen eingeführt, um die Sicherheit unserer Mitarbeiter und Kunden zu gewährleisten. Mit der weltweiten Ausbreitung des Virus wurden große Sportereignisse abgesagt oder verschoben und die meisten unserer eigenen Geschäfte mussten im zweiten Quartal ganz oder teilweise schließen. Auf PUMAs Umsatzerholung im dritten Quartal folgten ein neuer Lockdown und weitere Reisebeschränkungen mit negativen Folgen für unser Geschäft im vierten Quartal. Auf all diese Veränderungen mussten wir schnell reagieren. Unser Fokus lag darauf, diese Krise kurzfristig zu managen und durchzustehen, ohne unser mittelfristiges Wachstum zu gefährden. Deswegen haben wir drei wichtige Ziele festgelegt: den unvermeidlichen Umsatzrückgang so gut wie möglich in Grenzen zu halten, die Lieferkette zu schützen und die Kosten zu reduzieren sowie die Liquidität zu sichern.

Um das Momentum für unsere Marke zu erhalten, haben wir weiterhin in vollständige Kollektionen für die kommenden Saisons investiert und mehrere neue Marketing-Partnerschaften geschlossen. Im September unterzeichneten wir einen langfristigen Vertrag mit dem Fußballstar Neymar Jr., einem der erfolgreichsten Athleten seiner Generation. Er spielte im PUMA King, den bereits unsere Fußballlegenden Pelé, Cruyff und Maradona getragen haben. Zu den neuen Mitgliedern der PUMA-Familie gehört auch die britische Sängerin und Songwriterin Dua Lipa. Sie ist Markenbotschafterin für unsere Produktkategorie Women's und wirkt an wichtigen Werbekampagnen für unsere Marke mit. Das kanadische Model Winnie Harlow ist seit Anfang 2020 PUMA-Markenbotschafterin und war bereits das Gesicht der Marketingkampagnen für den Kyron, den Mile Rider und andere neue PUMA-Sneaker.



Auch unsere Präsenz im Basketball haben wir ausgebaut und mit LaMelo Ball einen der Top-Picks im NBA Draft 2020 unter Vertrag genommen. Zu Beginn des Jahres gaben wir einen langjährigen Vertrag mit Grammy-Award-Sieger J. Cole bekannt, der Musik und Basketball vereint. Zudem haben wir eine Kooperation mit June Ambrose unterzeichnet, die ab 2021 als Creative Director PUMA-Kollektionen für Mädchen und Frauen entwerfen wird.

Im Fußball wurden der niederländische Club PSV Eindhoven und der FC Shakhtar Donetsk aus der Ukraine sowie die Nationalverbände von Island und Paraguay Teil der PUMA-Familie, um nur einige zu nennen. Um unsere Markenpräsenz auch in anderen Teamsportarten zu erweitern, schlossen wir einen Ausrüstervertrag mit dem Deutschen Handballbund ab. In der Leichtathletik begrüßten wir neu den australischen und den südafrikanischen Verband sowie zwei jamaikanische Athleten: Weitsprung-Weltmeister Tajay Gayle und Omar McLeod, Olympiasieger und Weltmeister 2017 über 110 Meter Hürden.

Unsere Sell-in Meetings, bei denen wir normalerweise Sales Manager aus der ganzen Welt in Herzogenaurach begrüßen, wurden 2020 aufgrund der Pandemie zum ersten Mal in digitaler Form abgehalten. Wir haben auch nach Wegen gesucht, unsere Produkte digital zu entwerfen und zu entwickeln, um Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter zu den Fabriken in Asien zu vermeiden und um mit weniger Produktmustern zu arbeiten, die normalerweise aus diesen Fabriken nach Deutschland transportiert werden. Die Kommunikation mit unseren Großhandelspartnern, wie Pre-Line und Sell-in Meetings, fand ebenfalls hauptsächlich digital statt.

Wir waren im engen Austausch mit unseren Herstellern, Kunden, Vermietern, Banken, Logistikpartnern und anderen Partnern, um sicherzustellen, dass wir gemeinsam Entscheidungen treffen, die die gesamte Wertschöpfungskette aufrechterhalten. Damit unsere Hersteller ihren Betrieb weiterhin am Laufen halten können, haben wir so wenige Aufträge wie möglich storniert und im Gegenzug vorteilhaftere Zahlungsziele erhalten. Wir haben auch mit unseren Handelspartnern, Logistikpartnern und Herstellern daran gearbeitet, Liefertermine anzupassen und gleichzeitig Zahlungsziele zu verlängern, um die Belastung auf die gesamte Wertschöpfungskette zu verteilen.

Trotz Krise haben wir die sozialen und Umweltaspekte unserer Beschaffungskette nicht vernachlässigt und unsere neuen Nachhaltigkeitsziele 10FOR25 veröffentlicht. Hierzu gehört unsere Selbstverpflichtung, bis 2025 unsere CO₂-Emissionen weiter zu reduzieren und mindestens 75% recycelten Polyester in allen unseren Textilien und Accessoires zu verwenden. Zudem arbeiten wir daran, den Einsatz von Plastiktüten in unseren Geschäften weltweit vollständig einzustellen.

Um unser E-Commerce-Geschäft in dieser außergewöhnlichen Zeit zu stärken, haben wir schnell auf die erhöhte Nachfrage auf unseren E-Commerce-Plattformen reagiert und vermehrt in Performancemarketing investiert. Wir haben die Geschwindigkeit unseres Online-Shops PUMA.com erhöht und unser Angebot auf die aktuelle „Bleib-Zuhause“-Situation angepasst, indem wir Freizeit- und Sportbekleidung in den Fokus gerückt haben. Dies hat zu einem starken Wachstum unseres E-Commerce-Geschäfts im Jahr 2020 geführt.

Wir haben auch gute Fortschritte innerhalb unseres Logistiknetzwerkes erzielt, indem wir unser neues Vertriebszentrum in Indianapolis, USA, eröffnet haben. Mit diesem Zentrum können wir Lieferzeiten verkürzen und den Großteil unserer E-Commerce Kunden in den USA innerhalb von zwei Tagen erreichen. Wir haben auch weiter an unserem Logistikzentrum für Zentraleuropa in Geiselwind in Deutschland gearbeitet. Dieses wird voraussichtlich planmäßig im zweiten Quartal 2021 in Betrieb gehen.

Auf den starken Umsatzrückgang im ersten Halbjahr haben wir schnell reagiert: Wir haben Kosten und Mittelabflüsse so gut wie möglich reduziert und zusätzliche Liquidität gesichert, um sicherzustellen, dass wir die Krise gemeinsam mit unseren Partnern überstehen können. Im Mai sicherte sich PUMA über ein Bankenkonsortium von zwölf Banken eine neue Kreditlinie in Höhe von € 900 Mio., einschließlich einem direkten Engagement der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) in Höhe von € 625 Mio. Diese Kreditlinie wurde bislang nicht in Anspruch genommen und konnte zum Jahresende 2020 bereits um € 700 Mio. auf nur noch € 200 Mio. reduziert werden, da PUMA zur Refinanzierung im Dezember 2020 neue



Schuldscheindarlehen in Höhe von € 250 Mio. gesichert hat und bestehende Kreditlinien bei Banken um € 450 Mio. erhöht hat. Mit Kurzarbeitsprogrammen und vergleichbaren ausländischen Programmen konnten wir weitere Kosten einsparen. Die Aussetzung der Dividendenzahlung und die Kürzung der Vorstandsgehälter um 100% sowie die des Senior Managements um 25–35% im April und im Mai 2020 waren wesentliche Maßnahmen, um den Mittelabfluss zu begrenzen.

Da viele unserer Markenbotschafter und Konsumenten zu Hause bleiben mussten, haben wir nach neuen Wegen gesucht, um unser Publikum zu erreichen. Wir haben eine Videoserie mit dem Titel #StrongerTogether auf sozialen Medien gestartet. Eine Talkrunde mit unseren Fußballspielern Sergio Agüero und Nikita Parris, Yoga mit unserer Sportstyle-Markenbotschafterin Cara Delevingne, Interviews mit Formel-1-Fahrer Max Verstappen und Trainingseinheiten mit Stabhochspringer Armand „Mondo“ Duplantis waren Teil dieser Live-Videos. Sie unterstützten PUMAs Social-Media-Kanäle und E-Commerce-Geschäft, sorgten aber auch für große Aufmerksamkeit in traditionellen Medien.

Obwohl die für das Jahr 2020 geplanten sportlichen Großveranstaltungen, wie zum Beispiel die Olympischen Spiele in Tokio, vorzeitig abgesagt wurden, schafften es unsere Leichtathleten mit ihren persönlichen Bestleistungen in die Geschichtsbücher. PUMA-Athlet Armand "Mondo" Duplantis ging dieses Jahr in die Geschichtsbücher ein, indem er einen neuen Weltrekord im Stabhochsprung aufstellte. Im Februar übersprang er bei einem Hallenturnier 6,18 Meter und im September brach er den 26 Jahre alten Freiluft-Rekord, indem er 6,15 Meter übersprang. Im Juni erzielte der Norweger Karsten Warholm in einem Solorennen auf 300 Meter Hürden das derzeit beste Ergebnis aller Zeiten. Im Motorsport wurde PUMA-Markenbotschafter Sir Lewis Hamilton zum siebten Mal Formel-1 Weltmeister und stellte damit den bestehenden Rekord von Michael Schumacher mit ebenfalls sieben Weltmeistertiteln ein. Im Golf holte PUMA-Spieler Bryson DeChambeau den Titel bei den U.S. Open.

Die COVID-19-Pandemie hat gezeigt, dass lokale Relevanz sehr wichtig ist und dass die Marktsituation von Region zu Region sehr unterschiedlich sein kann. Wir haben dies berücksichtigt, indem wir das lokale Management in seiner Entscheidungsfähigkeit noch stärker gefördert haben. Darüber hinaus sind in anderen Ländern andere Sportarten von großer Bedeutung. Das beste Beispiel hierfür ist unsere Kooperation mit Virat Kohli, dem Kapitän der indischen Cricket-Nationalmannschaft. Cricket ist mit Abstand die populärste Sportart in Indien. Durch die Partnerschaft mit Virat erhöht PUMA seine Glaubwürdigkeit als Sportmarke in Indien.

Die Umsatz- und Geschäftsentwicklung von PUMA war im Geschäftsjahr 2020 geprägt von dem zeitlichen und regional unterschiedlichen Verlauf der COVID-19-Pandemie. PUMA startete in das Jahr mit einem sehr positiven Auftragsbestand und mit einem starken und ausgewogenen Wachstum in allen Regionen. Nachdem China mit einem zweistelligen Umsatzwachstum im Großhandel, E-Commerce und unseren eigenen Einzelhandelsgeschäften einen guten Jahresauftakt hatte, brach der chinesische Markt in der letzten Januarwoche wegen den Geschäftsschließungen deutlich ein. In den darauffolgenden sechs Wochen kam beinahe das gesamte Geschäft in China - mit Ausnahme von E-Commerce - zum Erliegen. Als sich China ab Mitte März zu erholen begann, verbreitete sich das Virus auf der ganzen Welt mit der Folge, dass zum Ende des ersten Quartals nahezu 80% unserer eigenen Einzelhandelsgeschäfte sowie ein Großteil der Geschäfte unserer Einzelhandelspartner geschlossen waren. Infolgedessen gingen die Umsätze von PUMA im ersten Quartal währungsbereinigt um 1,3% zurück. Im April und Mai war das Geschäftsumfeld besonders schwierig, da in diesem Zeitraum die meisten unserer eigenen Geschäfte und die unserer Einzelhandelspartner geschlossen waren. Ab Juni öffneten Geschäfte wieder zunehmend, zunächst in EMEA und Asien und später in Nordamerika. Aufgrund dieses äußerst schwierigen Geschäftsumfelds verzeichnete PUMA im zweiten Quartal einen währungsbereinigten Umsatzrückgang von 30,7%. Nachdem Anfang Juli 85% von PUMAs eigenen Einzelhandelsgeschäften wieder geöffnet waren und sich das Geschäftsumfeld deutlich verbessert hatte, stiegen die Umsätze im dritten Quartal währungsbereinigt um 13,3% gegenüber der Vorjahresperiode, angetrieben von einer sehr starken Erholung in EMEA und Amerika. Im vierten Quartal jedoch stieg die Zahl der COVID-19-Infektionen erneut weltweit stark an. Dies hatte erneut Beschränkungen zur Folge und die Verbraucherstimmung trübte sich ein. Dennoch konnte PUMA im vierten Quartal ein währungsbereinigtes Umsatzwachstum von 9,1% erzielen. In Addition der vier Quartale ergab sich im Gesamtjahr 2020 ein währungsbereinigter Umsatzrückgang von 1,4%. In der



Berichtswährung Euro entspricht dies einem Rückgang der Umsätze um 4,9% von € 5.502 Mio. im Vorjahr auf € 5.234 Mio. im Geschäftsjahr 2020. Damit gelang es PUMA den durch die COVID-19-Pandemie verursachten Umsatzrückgang im Jahr 2020 weitestgehend in Grenzen zu halten.

Die negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie beeinflussten nicht nur die Umsatzerlöse von PUMA, sondern waren auch der Hauptgrund für den Rückgang der Profitabilität beziehungsweise des operativen Ergebnisses (EBIT) im abgelaufenen Geschäftsjahr. PUMAs Rohertragsmarge verringerte sich um 180 Basispunkte von 48,8% im Vorjahr auf 47,0% im Jahr 2020. Dies war zum Großteil auf negative Währungskurseffekte aus dem Hedging, aufgrund eines ungünstigeren US-Dollar Hedgingkurses im Jahresdurchschnitt 2020 im Vergleich zum Vorjahr, zurückzuführen. Darüber hinaus trugen mehr Verkaufsförderungsmaßnahmen, um den Umsatzrückgang soweit möglich zu begrenzen und den Lagerbestand zu optimieren, sowie gestiegene Wertberichtigungen für Vorräte zum Rückgang der Rohertragsmarge im Jahr 2020 bei. Demgegenüber hatte der höhere Anteil an Umsätzen aus eigenen Einzelhandelsaktivitäten inklusive unseres E-Commerce-Geschäfts und eine verbesserte regionale Umsatzverteilung einen leicht positiven Effekt auf die Entwicklung der Rohertragsmarge.

Der starke Fokus auf Kosteneinsparungsmaßnahmen, die unmittelbar als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie am Ende des ersten und während des zweiten Quartals eingeführt wurden, führte im Geschäftsjahr 2020 zu einem Rückgang der sonstigen operativen Erträge und Aufwendungen um 0,3%. Dennoch ergab sich im Vergleich zum Umsatz ein Anstieg der Kostenquote von 41,3% im Vorjahr auf nunmehr 43,3%. Höhere Kosten für Lager und Logistik in Verbindung mit dem gestiegenen E-Commerce-Geschäft und höhere Wertberichtigungen auf Forderungen standen dabei einem Rückgang der Ausgaben in den Bereichen Vertrieb und Marketing gegenüber.

Aufgrund des Rückgangs der Umsätze und der Rohertragsmarge, der durch die Reduzierung der sonstigen operativen Aufwendungen nicht kompensiert werden konnte, ergab sich im abgelaufenen Geschäftsjahr insgesamt ein Rückgang des operativen Ergebnisses (EBIT) um 52,5% von € 440,2 Mio. im Vorjahr auf € 209,2 Mio. Dies entspricht einem Rückgang der EBIT-Marge von 8,0% im Vorjahr auf 4,0% im Jahr 2020. Das aufgrund gestiegener Zinsaufwendungen und höherer negativer Währungsumrechnungsdifferenzen rückläufige Finanzergebnis trug darüber hinaus dazu bei, dass sich das Konzernergebnis und das Ergebnis je Aktie im abgelaufenen Geschäftsjahr um 69,9% gegenüber dem Vorjahr reduzierten. Das Konzernergebnis sank von € 262,4 Mio. im Vorjahr auf € 78,9 Mio. und das Ergebnis je Aktie reduzierte sich dementsprechend von € 1,76 im Vorjahr auf € 0,53. Damit konnte PUMA, trotz der insbesondere im zweiten Quartal starken negativen Auswirkungen durch die COVID-19-Pandemie, im abgelaufenen Geschäftsjahr ein positives Konzernergebnis und ein positives Ergebnis je Aktie erzielen.

Das positive Konzernergebnis ermöglicht es dem Vorstand und dem Aufsichtsrat, der Hauptversammlung am 5. Mai 2021 die Ausschüttung einer Dividende in Höhe von € 0,16 je Aktie für das Geschäftsjahr 2020 vorzuschlagen. Dies entspricht einer Ausschüttungsquote von 30,3% des Konzernergebnisses und steht im Einklang mit der Dividendenpolitik von PUMA, welche eine Ausschüttung in Höhe von 25% bis 35% des Konzernergebnisses vorsieht. Die Auszahlung steht jedoch unter der Voraussetzung, dass die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine Ausschüttung zulassen. Im Vorjahr wurde, um die Mittelabflüsse während der COVID-19-Pandemie zu reduzieren, auf die Ausschüttung einer Dividende verzichtet.

Die unterjährige Kursentwicklung der PUMA-Aktie war im Jahr 2020 ebenso stark durch die negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie beeinflusst. Nachdem die PUMA-Aktie, ausgehend von der Vorjahresmarke mit einem Kurs von € 68,35 in das Jahr 2020 gestartet war, sank der Kurs Mitte März 2020 zum Höhepunkt der COVID-19-Krise an den Kapitalmärkten weltweit auf einen Tiefststand von € 42,14. Anschließend konnte sich der Kurs der PUMA-Aktie bis zum Jahresende sehr deutlich von den Tiefstständen erholen und stieg auf € 92,28, dies entspricht einem Anstieg von 35,0% gegenüber dem Vorjahreswert. Die Marktkapitalisierung des PUMA-Konzerns erhöhte sich zum Jahresende 2020 dementsprechend auf rund € 13,8 Mrd. (Vorjahr: € 10,2 Mrd.).



GRUNDLAGEN DES PUMA-KONZERNS

GESCHÄFTSAKTIVITÄTEN UND ORGANISATIONSSTRUKTUR

Die PUMA SE firmiert als europäische Aktiengesellschaft mit Hauptsitz in Herzogenaurach, Deutschland. Unsere Geschäftsaktivitäten sind im internen Berichtswesen in Form von drei Regionen (EMEA, Amerika und Asien/Pazifik) und drei Produktbereichen (Schuhe, Textilien und Accessoires) abgebildet. Eine weiterführende Beschreibung findet sich in der Segmentberichterstattung im Kapitel 25 des Konzernanhangs.

Unsere Umsätze stammen aus dem Verkauf von Produkten der Marken PUMA und Cobra Golf an den Groß- und Einzelhandel sowie über eigene Einzelhandelsgeschäfte und Onlinestores direkt an unsere Konsumenten. Wir vermarkten und vertreiben unsere Produkte weltweit vorwiegend über eigene Tochterunternehmen. In einigen wenigen Ländern bestehen Vertriebsvereinbarungen mit unabhängigen Distributoren.

Zum 31. Dezember 2020 hält die PUMA SE unmittelbar oder mittelbar Beteiligungen an 101 Tochterunternehmen. Unsere Tochterunternehmen nehmen verschiedene Aufgaben auf lokaler Ebene wahr wie Vertrieb, Marketing, Produktentwicklung, Beschaffung oder Verwaltung. Eine vollständige Aufstellung aller Tochterunternehmen findet sich im Kapitel 2 des Konzernanhangs.

ZIELE UND STRATEGIE

Wir haben weiterhin an der Umsetzung unserer Mission, die schnellste Sportmarke der Welt zu werden, gearbeitet und uns erneut auf sechs strategische Prioritäten konzentriert: Schaffung von Markenbegehrlichkeit, Entwicklung eines auf unsere Kunden zugeschnittenen Produktportfolios, Aufbau eines umfassenden Angebots für Frauen, Verbesserung unserer Vertriebsqualität, Optimierung der Geschwindigkeit und Effizienz unserer Organisationsinfrastruktur und Stärkung unserer Positionierung im nordamerikanischen Markt durch den Wiedereinstieg in den Basketballbereich. Zudem zählen die Steigerung der lokalen Relevanz und der verstärkte Fokus auf Nachhaltigkeit seit 2020 zu PUMAs strategischen Prioritäten.

Seit mehr als 70 Jahren stärkt PUMA seine **Markenbegehrlichkeit** durch Partnerschaften mit den bekanntesten und erfolgreichsten Athleten dieser Welt: Usain Bolt, Sir Lewis Hamilton, Pelé, Maradona, Tommie Smith, Boris Becker, Linford Christie, Serena Williams, Heike Drechsler und Martina Navratilova, um nur einige Namen zu nennen. Diese Strategie verfolgt PUMA weiterhin, um seine Position als Sportmarke zu festigen. Aktuell gehören zu unseren Markenbotschaftern unter anderem die italienische Fußballmannschaft, die Top-Stürmer Antoine Griezmann, Romelu Lukaku, Sergio Agüero und Luis Suarez, der Top-Fußballtrainer Pep Guardiola, die internationalen Spitzenclubs Manchester City, Borussia Dortmund, FC Valencia, Olympique Marseille und AC Mailand, die Golf-Stars Lexi Thompson, Rickie Fowler und Bryson DeChambeau, der siebenmalige Formel-1-Weltmeister Sir Lewis Hamilton, der norwegische Hürdenläufer und Weltmeister Karsten Warholm, der kanadische Sprinter André De Grasse, der schwedische Weltrekordhalter im Stabhochsprung Mondo Duplantis und die olympischen Verbände von Jamaika und Kuba. Im Jahr 2020 haben wir den brasilianischen Fußballprofi Neymar Jr. in die PUMA-Familie aufgenommen und damit erneut unseren beständigen Fokus auf die Kategorie Fußball unterstrichen. Die Zusammenarbeit mit den besten Sportlern, Teams und Verbänden ist unerlässlich, um eine hohe Glaubwürdigkeit der Marke PUMA sicherzustellen. Um jüngere Zielgruppen zu erreichen, arbeiten wir mit Entertainment- und Modeikonen wie Selena Gomez, Cara Delevingne, Winnie Harlow und Dua Lipa zusammen. Dies hat PUMA zu einer der beliebtesten Sport- und Modemarken für junge Verbraucher gemacht.



PUMA strebt danach, Produkte getreu dem Motto „Cool stuff that works“ zu entwickeln. Im Jahr 2020 haben wir unser **Produktangebot** in allen Kategorien erheblich verbessert. Bei den Performance-Schuhen machten wir einen weiteren Schritt nach vorne mit dem revolutionären Fußballschuh PUMA Ultra und unseren Lauf- und Trainingsschuhen, die auf unseren patentierten Technologieplattformen NITRO, HYBRID und XETIC basieren.

Im Sportstyle-Bereich konnten wir gute Abverkäufe unserer erfolgreichen Schuhlinien RS, RIDER und CALI verzeichnen und die Nachfrage durch die Einführung starker neuer Modelle während des gesamten Jahres hochhalten. Auch unsere Klassiker – SUEDE, RALPH SAMPSON und SPEEDCAT – erzielten im Jahr 2020 erneut hohe Umsätze.

Im Bereich Textilien und Accessoires konnten wir starkes Wachstum des gesamten Portfolios verzeichnen, insbesondere bei Motorsport- und Basketballbekleidung sowie bei den PUMA Essentials, zu denen Socken und Unterwäsche zählen.

Auch unser Geschäft mit COBRA Golf und PUMA Golf hat sich im Jahr 2020 weiterhin gut entwickelt, was hauptsächlich auf die Umsatzsteigerung mit unseren innovativen COBRA-Golf-Schlägern zurückzuführen ist. Insbesondere bei den COBRA Golf SPEEDZONE Drivern konnten wir unseren Marktanteil weltweit mit der Einführung des innovativen CNC Milled Infinity Face ausbauen, der für maximale Ballgeschwindigkeit und mehr Präzision sorgt – ein Novum im Golfsport.

Ein erstklassiges Produktangebot für **Frauen** ist weiterhin eine Priorität für PUMA und wir verfolgen auch zukünftig unsere Mission, unseren Kundinnen als trendigste Sportmarke zur Seite zu stehen. Im Jahr 2020 haben wir unser Motto „Where the gym meets the runway“ gestärkt, denn weltweit treiben immer mehr Frauen Sport und tragen auch im Alltag Sportbekleidung. Mit einer veränderten Einstellung unserer Kundinnen vom Ich zum Wir haben wir unsere neue Kommunikationsplattform „She Moves Us“ definiert, unsere Hommage an Frauen, die sich vernetzen, um gemeinsam mehr zu erreichen – über den Sport, über die Kultur und über ihre Werte.

PUMAs Rückkehr zum **Basketball** fand weit über den Sport hinaus Beachtung und war ein wichtiger Schritt zur Stärkung unserer Glaubwürdigkeit als Sportmarke in Nordamerika. Mit Unterstützung von JAY-Z, unserem Creative Director für Basketball, entwickelten wir Schuhe, Textilien und Accessoires, die auch außerhalb des Spielfelds alle Blicke auf sich ziehen. Zudem haben wir unsere Partnerschaften mit Stars aus diversen NBA-Mannschaften fortgeführt. Beim NBA-Championship sorgten die PUMA-Spieler Kyle Kuzma und Danny Green mit ihrem Sieg mit den Los Angeles Lakers für großartige Markensichtbarkeit. Mit einem langfristigen Vertrag mit LaMelo Ball, einem der Top-Picks im NBA 2020 Draft, haben wir unsere Bindung zu diesem Sport erneut unter Beweis gestellt. Wir konnten unsere Kategorie Basketball weiter über den wichtigen nordamerikanischen Markt hinaus ausbauen; unsere Performance-Produkte und unsere vom Basketball inspirierten Sportstyle-Produkte wie der RALPH SAMPSON sorgten weiterhin für gute Umsätze.

Neben dem Basketball, der insbesondere in Nordamerika einen hohen Stellenwert einnimmt, haben wir auch **starke lokale Relevanz** in all unseren anderen Märkten sichergestellt. Trotz der immensen Popularität der Marke PUMA und unserer Produkte weltweit haben wir erkannt, wie wichtig es ist, unser Augenmerk auch auf die in den jeweiligen Märkten beliebtesten Sportarten, Markenbotschafter, Kooperationspartner und Kommunikationsplattformen zu lenken. Unsere Marktführerschaft in Indien beispielsweise verdanken wir zum Teil unserer starken Präsenz im Volkssport Cricket und unserer langfristigen Partnerschaft mit Virat Kohli, dem Kapitän der indischen Nationalmannschaft. Auch unsere Positionierung in anderen lokal relevanten Sportarten wie Handball, Netball, Rugby und Australian Rules Football haben wir ausgebaut. In den letzten Jahren ist es uns zudem gelungen, unser Netzwerk um Markenbotschafter und Influencer mit lokaler Relevanz zu ergänzen und unsere Präsenz in regional abgegrenzten Kommunikationsplattformen wie Weibo, Youku und WeChat in China zu stärken. Um noch näher am Markt zu sein und die lokale Relevanz unserer Produkte gewährleisten zu können, betreiben wir Regional Creation Centers in unseren Hauptmärkten Nordamerika, Europa, Indien, China und Japan. Teilweise erfolgt die Produktentwicklung dort mit Partnern vor Ort.



Wir haben PUMAs **Distributionsqualität** verbessert und die Präsenz unserer Produkte bei wichtigen Sportperformance- und Sportstyle-Händlern weltweit ausgebaut. Als flexibler und serviceorientierter Partner haben wir die Beziehungen zu den Einzelhändlern trotz COVID-19-Krise weiter gestärkt. Durch die Verbesserung der Abverkäufe konnten wir die uns zur Verfügung gestellte Regalfläche bei unseren Einzelhandelspartnern erweitern. Parallel dazu haben wir auch im Jahr 2020 in unser Direct-to-Consumer-Geschäft investiert, das sowohl eigene Einzelhandelsgeschäfte als auch den Bereich E-Commerce umfasst. Mit der vorgeschriebenen Schließung der Stores aufgrund der Pandemie und dem rasanten Wechsel hin zum Digitalen haben wir hohe Wachstumsraten unseres E-Commerce-Geschäfts verzeichnet und unsere Frontend- und Backend-Kapazitäten ausgebaut. Nutzererlebnis und Produktangebot in unseren bestehenden E-Commerce-Kanälen haben wir nachhaltig verbessert und zudem eine neue E-Commerce-Seite für den wichtigen mexikanischen Markt aufgesetzt. Des Weiteren haben wir in Performance-Marketing investiert, um die Anzahl der Besucher unserer Onlinekanäle zu steigern. Wir haben unser eigenes und selbst betriebenes Filialnetz weiter modernisiert und weltweit neue Geschäfte eröffnet.

Im operativen Bereich haben wir weiterhin die **Infrastruktur**, Prozesse und Systeme optimiert, die für unsere allgemeinen Wachstumsambitionen erforderlich sind. Ein Schwerpunkt im vergangenen Jahr war der Ausbau unseres Logistiknetzwerks in unseren Hauptmärkten. Unser neues hochautomatisiertes Multichannel-Distributionszentrum in Indianapolis in den USA wurde im zweiten Quartal 2020 fertiggestellt, ein weiteres in Geiselwind in Deutschland wird voraussichtlich planmäßig im zweiten Quartal 2021 in Betrieb gehen. Durch neue hochmoderne Vertriebszentren wie in Geiselwind und Indianapolis erhalten wir die Backend-Infrastruktur für künftiges Wachstum im Großhandel und beim Direct-to-Consumer-Geschäft.

Zudem konzentrierte sich PUMA weiterhin auf die Standardisierung der ERP-Systeme und auf Verbesserungen in den Produktentwicklungssystemen. In Verbindung mit der allgemeinen IT-Infrastruktur konnten wir die Kommunikation und den Informationsaustausch bei PUMA und mit externen Partnern beschleunigen und verbessern. Aufgrund der COVID-19-bedingten Reisebeschränkungen haben wir auch unsere digitalen Kapazitäten für den Go-to-Market-Prozess, von der virtuellen Produktentwicklung bis hin zu virtuellen Sell-in-Meetings, erweitert.

Im Beschaffungsbereich ist die langfristige Zusammenarbeit mit Zulieferern weiterhin ein zentraler Bestandteil unserer Strategie. Dadurch können wir eine stabile Versorgung und einheitliche Produktqualität sicherstellen und sind gut auf Veränderungen im Marktumfeld vorbereitet. Die konstruktive Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, hauptsächlich in Fernost, hat uns während der COVID-19-Krise geholfen und dazu beigetragen, dass wir uns über das gesamte Jahr hinweg erneut auf unsere robuste Beschaffungskette verlassen konnten.

Während soziale, wirtschaftliche und umweltbezogene **Nachhaltigkeit** seit jeher zu PUMAs Grundwerten gehört, wollen wir dem Thema noch mehr Platz einräumen und uns insbesondere auf die Erhöhung des Anteils nachhaltiger Produkte in unserem Portfolio und auf die Verbesserung unserer Kundenkommunikation konzentrieren. Daher haben wir im vergangenen Jahr unsere 10FOR25-Ziele bekanntgegeben, die für unsere ehrgeizigen Pläne in Sachen Nachhaltigkeit bis 2025 stehen und an den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen ausgerichtet sind. Im Jahr 2020 feierten wir zudem den Go-live unserer Kommunikationsplattform FOREVER BETTER, dem Fundament für unsere kundenorientierte Nachhaltigkeitskommunikation. Um unserem Ziel, der Entwicklung nachhaltigerer Produkte näherzukommen, haben wir die Nachhaltigkeitskollektionen PUMA x FIRST MILE und PUMA x CENTRAL SAINT MARTINS eingeführt, die sowohl vom Handel als auch von unseren Konsumenten sehr gut angenommen wurden. Zu PUMAs Produkt-Highlights des vergangenen Jahres zählten außerdem die Jugendkollektion Time4Change aus Biobaumwolle. Darüber hinaus setzten wir unsere führende Rolle bei der Fashion Charter for Climate Action fort und arbeiteten weiterhin mit wichtigen Stakeholdern auf allen Ebenen an der Umsetzung nachhaltigerer Geschäftspraktiken in unserer Branche. Beim Schutz der Menschenrechte haben wir sämtliche erforderlichen Maßnahmen umgesetzt, um unsere Zulieferer und Arbeiter während der Pandemie zu schützen – zum Beispiel indem wir Abnahmezusagen nachgekommen sind und gewährleistet haben, dass rechtliche Standards und Vorgaben für die Sicherheit am Arbeitsplatz im Rahmen unseres bewährten Social-Compliance-Programms eingehalten werden.



PRODUKTENTWICKLUNG UND DESIGN

Im Jahr 2020 konnten wir unser Produktangebot in allen Kategorien beträchtlich ausbauen. Inspiration für die Styles von morgen holen sich unsere Designer bei den Klassikern im PUMA-Archiv; dort verwahren wir alles, was in über 70 Jahren Sport- und Kulturvermächtnis entstanden ist.

Der RIDER, ursprünglich ein Laufschuh aus den 1980ern, gehörte im Jahr 2020 zu unseren wichtigsten Modellen überhaupt und erlebte eine Renaissance in mehreren neuen Ausführungen und Farben.

In unserer Kategorie Sportstyle verzeichneten wir weiterhin einen beträchtlichen Abverkauf unserer umsatzstärksten Schuhe, RS und CALI. Deren Begehrlichkeit bei unseren Kunden blieb ungebrochen und setzte sich im Jahr 2020 auch bei den neuen Modellen wie dem RS Fast fort.

Der RS wurde zudem für unsere Kategorie Golf angepasst und erfreut sich großer Beliebtheit als RS-G.

Gemeinsam mit dem Künstler und Grammy-Sieger J.Cole haben wir den RS-DREAMER entwickelt, einen Basketballsuh mit innovativer RS-Mittelsohle. Er wurde von den PUMA Hoops-Athleten auf dem Spielfeld getragen und war im Handumdrehen ausverkauft.

Auch klassische Silhouetten, wie die ikonischen PUMA SUEDE und SPEEDCAT, verkauften sich das ganze Jahr über gut. Die Rudolf Dassler Legacy Collection umfasst PUMA-Schuhikonen wie den Ralph Sampson, den Roma und den RIDER.

Zum Bereich Performance-Schuhe: Wir haben den revolutionären Fußballschuh PUMA ULTRA weiterentwickelt und im August als Ultra 1.1 auf den Markt gebracht. Dank PUMAs exklusiver MATRYXEVO®-Technologie sorgt der robuste Schuh für ausgezeichneten Halt und Bodenhaftung.

Im Motorsport haben wir mit dem SPEEDCAT PRO vielen Motorsportfans einen Traum erfüllt: Der Schuh, der von Rennfahrern wie Sir Lewis Hamilton, Max Verstappen und Charles Leclerc getragen wird, stand erstmalig einem breiteren Publikum zur Verfügung.

In der Kategorie Running & Training erwiesen sich die Schuhe mit PUMAs patentierter HYBRID-Technologie erneut als Verkaufsschlager. Im Rahmen einer geförderten Forschungskoooperation mit dem MIT Design Lab haben wir die neue Dämpfungstechnologie XETIC entwickelt, die die Eigenschaften von mechanischer Dämpfung und elastischem Sohlenmaterial vereint. XETIC kam erstmals im Calibrate Runner zum Einsatz und wird künftig auch kategorieübergreifend für Schuhe verwendet.

Das Geschäft von COBRA Golf und PUMA Golf hat sich im Jahr 2020 weiterhin gut entwickelt; bei unseren innovativen Golfschlägern wie dem SPEEDZONE Driver verzeichneten wir starke Umsätze, nicht zuletzt dank Bryson DeChambeaus Sieg bei den U.S. Open. PUMA Golf brachte zudem die Excellent Golf Wear Collection auf den Markt, deren vom Lifestyle inspirierte Produkte für Spitzenleistungen auf dem Platz sorgen.

Auch die Verkaufszahlen unseres Textil- und Accessoires-Portfolios können sich sehen lassen, vorneweg mehrere Sonderkollektionen für die Bereiche Motorsport und Core und Prime Apparel.

Gemeinsam mit PUMA-Markenbotschafterin und LGBTQ+-Aktivistin Cara Delevingne haben wir anlässlich des Pride Month die Kollektion „From PUMA with Love“ herausgebracht. Die Produkte der Unity Collection im schlichten Schwarzweiß-Design mit knalligen, von Flaggen aus der ganzen Welt inspirierten Farbakzenten betonen PUMAs Wurzeln im Sport. Im Rahmen einer Kooperation mit dem New Yorker Designstudio KidSuper haben wir Elemente der Fußballkultur mit Retro-Schnitten, frechen Prints und lebendigen Farbkombinationen verbunden.

Für den Motorsport brachten wir gemeinsam mit Porsche zwei Legacy-Kollektionen auf den Markt, die das Vermächtnis der deutschen Automobilmarke und des legendären Porsche 911 Turbo zum Ausdruck bringen.



Die professionellen Gamer haben wir mit weiteren großartigen Produkten versorgt: eine neue Kollektion mit der E-Sportmarke Cloud9, die erstmals auch passende Schuhe umfasste.

Auch einige neue, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Kollektionen haben wir im Jahr 2020 eingeführt. Die Garne für die Produkte in unserer Sportswear-Kollektion mit First Mile beispielsweise wurden aus Plastikflaschen recycelt, die im First-Mile-Netzwerk gesammelt wurden. Im Rahmen unserer Kooperation mit der Londoner Designakademie Central Saint Martins konnten wir dank neuester Färbetechnologien wie Dope Dye und mit Digitaldruck den Einsatz von Chemikalien und den Wasserverbrauch reduzieren.

Unsere Innovationsabteilung hat das Biodesignprojekt „Design to Fade“ ins Leben gerufen, das sich mit nachhaltigen Herstellungs- und Färbalternativen für Textilien auseinandersetzt. Derzeit befindet sich das Projekt noch in der Versuchsphase.

Die Forschung und Produktentwicklung bei PUMA umfasst hauptsächlich die Bereiche Innovation (neue Technologien), Produktdesign und Modell- und Kollektionsentwicklung. Unsere Tätigkeiten in diesen Bereichen reichen von der Analyse wissenschaftlicher Studien und Kundenumfragen über die Entwicklung kreativer Ideen bis hin zur Umsetzung von Innovationen in kommerzielle Produkte und stehen in direktem Zusammenhang zu unseren Beschaffungsaktivitäten.

Zum 31. Dezember 2020 hatten wir insgesamt 1.049 Mitarbeiter in der Forschung und Entwicklung bzw. im Produktmanagement (gegenüber 999 im Vorjahr). Unsere Ausgaben für Forschung und Entwicklung/Produktmanagement beliefen sich im Jahr 2020 auf € 102,6 Mio. (Vorjahr: € 114,3 Mio.), € 56,6 Mio. (Vorjahr: € 61,7 Mio.) davon allein für Forschung und Entwicklung.

BESCHAFFUNG

DIE BESCHAFFUNGSORGANISATION

Die Beschaffungsfunktion im PUMA-Konzern, die als PUMA Group Sourcing (PGS) bezeichnet wird, umfasst alle mit der Beschaffung zusammenhängenden Aktivitäten der Marken PUMA und Cobra, einschließlich der Lieferantenauswahl, Produktentwicklung, Preisverhandlungen und Produktionssteuerung. Diese Aktivitäten werden zentral von der PUMA International Trading GmbH (PIT), der globalen Handelsgesellschaft des PUMA-Konzerns, mit Sitz an der Konzernzentrale in Herzogenaurach (Deutschland) gesteuert. PIT ist zudem verantwortlich für den Einkauf und die Belieferung der Produkte an die PUMA-Vertriebskanäle weltweit. Zu diesem Zweck erhält die PIT Mengenprognosen von PUMA-Tochtergesellschaften und Lizenznehmern, setzt diese Prognosen in Produktionspläne um und verteilt diese anschließend an die ausgewählten Lieferanten. Die PUMA-Tochtergesellschaften geben bei der PIT auf Grundlage ihrer Mengenprognosen Bestellungen in Auftrag. Die PIT wiederum fasst die einzelnen Bestellungen zusammen und kauft die Produkte von den Lieferanten ein. Zwischen den Vertriebsgesellschaften und der PIT sowie zwischen der PIT und den Lieferanten besteht eine klare Einkaufs-/Verkaufsbeziehung. Dies sorgt für zusätzliche Transparenz im globalen Beschaffungsprozess.

Die Zentralisierung der Funktionen Beschaffung und Einkauf im PUMA-Konzern in Verbindung mit der Einführung einer cloudbasierten Plattform für die Abwicklung von Bestellungen und Zahlungen hat die Vertriebsgesellschaften, die PIT und die Lieferanten miteinander vernetzt. Dadurch wird die Digitalisierung der Prozesse innerhalb der Lieferkette ermöglicht, Transparenz und betriebliche Effizienz geschaffen und die Komplexität reduziert. Beispielsweise wird der Containertransport optimiert, die Risiken aus Wechselkursschwankungen durch eine zentrale Richtlinie zur Währungssicherung gemanagt und alle Zahlungen an die Lieferanten automatisiert und papierlos abgewickelt.

Um die Anforderungen unserer Kunden in Bezug auf Service, Qualität, Sozial- und Umweltverträglichkeit zu erfüllen, konzentrieren wir uns auf sechs strategische Kernprinzipien: Partnerschaft, Produkt, Qualität, Wachstumsmanagement, Margen & Anschaffungskosten und Nachhaltigkeit. Die Zentralisierung der



Beschaffung und des Einkaufs ermöglicht kontinuierliche Verbesserungen in allen Bereichen. Darüber hinaus stellt die Integration der PUMA-Nachhaltigkeitsfunktion in die Beschaffungsorganisation sicher, dass Branchenstandards, unter anderem hinsichtlich Sozial-, Umwelt- und Chemiesicherheit, eng mit all unseren Beschaffungsaktivitäten verknüpft sind.

Dieses Jahr war für nahezu alle Bereiche unseres Unternehmens und nicht zuletzt für unsere Lieferkette, insbesondere in der ersten Jahreshälfte, eine außergewöhnliche Herausforderung. Als die COVID-19-Pandemie zuerst China und andere Teile Asiens traf, mussten unsere Lieferanten ihre Fabriken schließen oder konnten nur mit reduzierter Kapazität produzieren. Wir haben uns sofort darauf fokussiert, die Produktionskapazitäten bei unseren Partnern zu überwachen und wiederherzustellen. Während sich die Situation in der Lieferkette in Asien verbesserte, waren Europa, Amerika und die übrigen Teile der Welt von COVID-19 und den daraus resultierenden Restriktionen betroffen. Viele Geschäfte unserer Großhandelspartner, aber auch unsere eigenen Einzelhandelsgeschäfte, mussten zeitweise schließen und konnten deshalb keine neuen Produkte mehr annehmen. Von Anfang an haben wir uns darum bemüht, in dieser Ausnahmesituation zusammen mit unseren Partnern geeignete Lösungen zu finden. Unser Hauptaugenmerk war es die gesamte Wertschöpfungskette zu unterstützen, um gemeinsam diese Krise zu überstehen. PUMA hat deshalb nur sehr wenige Bestellungen, insgesamt weniger als 1% des gesamten Auftragsvolumens für das Jahr 2020, bei den Lieferanten storniert. Mit einigen Lieferanten haben wir längere Lieferzeiten vereinbart, um auf die gesunkene Nachfrage in den Absatzmärkten zu reagieren. Wir waren im engen Austausch mit unseren Herstellern, Kunden, Vermietern, Banken, Logistikpartnern und anderen Partnern, um Lösungen zu finden und beispielsweise Zahlungsziele zu verlängern, um die Belastung durch die COVID-19-Pandemie auf die gesamte Wertschöpfungskette zu verteilen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt zur Abmilderung der Auswirkungen auf die Lieferkette war das PUMA Vendor Financing Programm, das bereits seit dem Jahr 2016 besteht und im Laufe dieses Jahres bei unseren Partnern weiter an Beliebtheit gewonnen hat. Das Programm ermöglicht es Lieferanten, früher bezahlt zu werden und basiert auf der Kreditwürdigkeit von PUMA. Die International Finance Corporation (IFC), die Banken BNP Paribas und HSBC sowie unser neuester Partner Standard Chartered bieten unseren Lieferanten im Rahmen dieses Programms attraktive Finanzierungsbedingungen und die Möglichkeit, ihre eigenen Kreditlinien zu unterhalten.

DIE BESCHAFFUNGSMÄRKTE

Im Geschäftsjahr 2020 hat die PIT mit 139 unabhängigen Lieferanten (Vorjahr: 131) in 31 Ländern weltweit zusammengearbeitet. Die strategische Zusammenarbeit mit langjährigen Partnern blieb nicht nur einer der wichtigsten Wettbewerbsvorteile, sondern erwies sich auch im Jahr 2020 als entscheidend, um eine stabile Beschaffung in solch außergewöhnlichen Zeiten sicherzustellen.

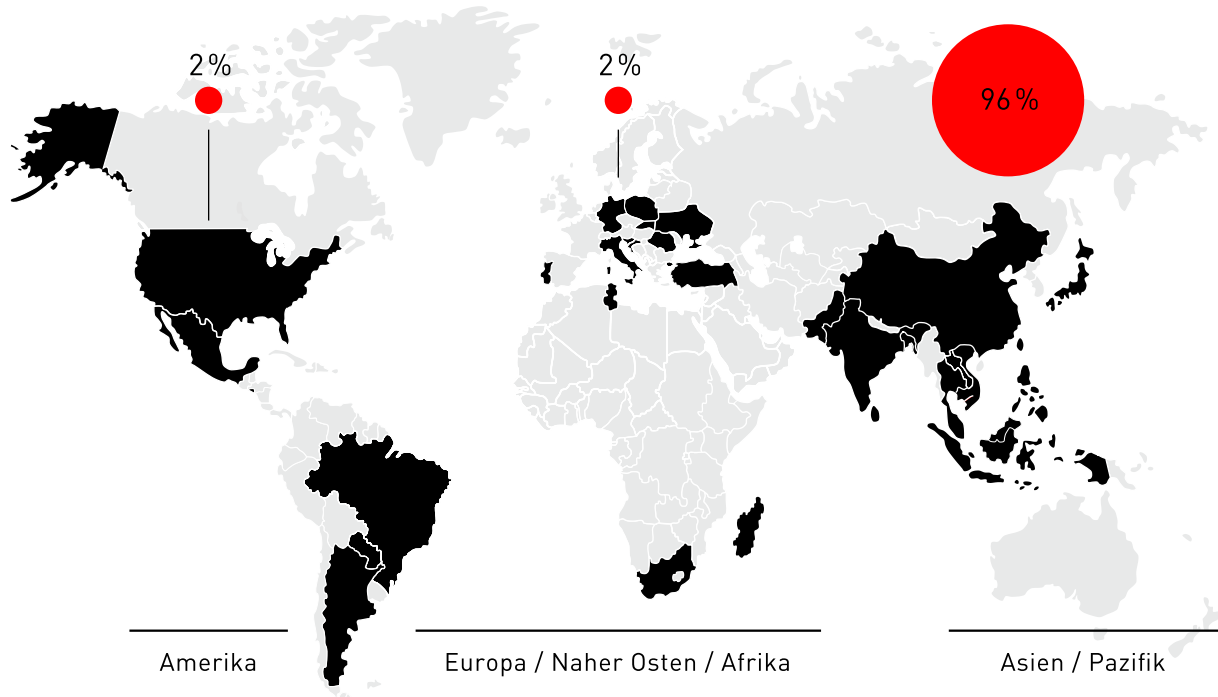
Insgesamt bleibt Asien mit einem Anteil von 96% am Gesamtvolumen die stärkste Einkaufsregion, gefolgt von EMEA mit 2% (davon 1% Europa und 1% Afrika) und Amerika mit ebenfalls 2%.

Dementsprechend liegen die sechs wichtigsten Beschaffungsländer, die zusammen 94% des Gesamtvolumens ausmachen, alle auf dem asiatischen Kontinent. Vietnam war im Jahr 2020 zum wiederholten Mal das stärkste Produktionsland mit einem Anteil von 35%. Damit hat Vietnam seinen Anteil am Beschaffungsvolumen im Vergleich zu 2019 um zwei Prozentpunkte weiter erhöht. China folgt mit 26%. Bangladesch mit Schwerpunkt auf Textilien liegt auf Rang drei und steuert 14% bei. Kambodscha steht an vierter Stelle mit 13%. Indonesien mit Schwerpunkt auf Schuhproduktion stellt 4% des Gesamtvolumens und steht an fünfter Stelle. Auf Rang sechs folgt Indien mit 2%.



Ein Anstieg des Lohnniveaus, schwankende Rohstoffpreise und gesamtwirtschaftliche Einflüsse, wie beispielsweise Veränderungen der Handelsbedingungen durch Zölle, haben im Jahr 2020 weiterhin Einfluss auf die Beschaffungsmärkte gehabt. Die Berücksichtigung dieser Einflüsse ist für die Allokation der Produktion von Bedeutung. Dies ist ein entscheidender Bestandteil unserer Beschaffungsstrategie, um die sichere und wettbewerbsfähige Beschaffung von Produkten zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang wurde die lokale Lieferkette für die Tochtergesellschaft in China erweitert, um die passende Organisationsstruktur mit Fokus auf Design, Kosten und Vorlaufzeit bereitzustellen. Um die negativen Auswirkungen des internationalen Handelsumfelds abzumildern, wurden seit dem vierten Quartal 2019 alternative Beschaffungsstandorte für den US-Markt genutzt.

➤ **6.01 DIE BESCHAFFUNGSREGIONEN VON PUMA (in %)**



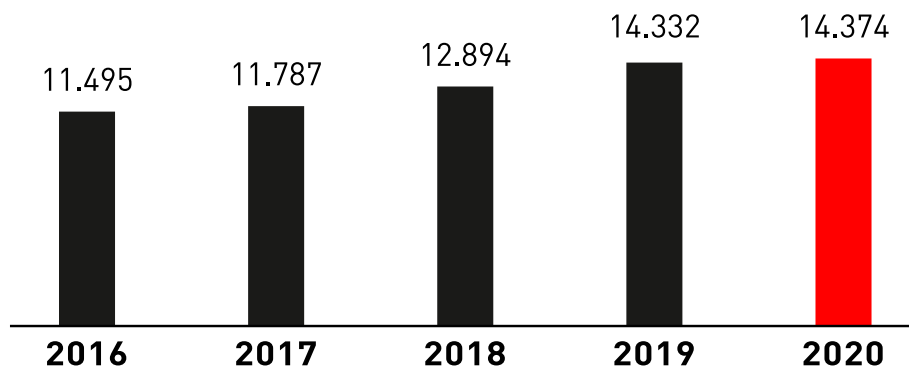


MITARBEITER

MITARBEITERZAHL

Im Jahr 2020 lag die weltweite Mitarbeiteranzahl im **Jahresdurchschnitt** bei 13.016 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber 13.348 im Vorjahr. Der leichte Rückgang der Mitarbeiterzahl im Jahresdurchschnitt war bedingt durch Kurzarbeitsprogramme und vergleichbare ausländische Programme aufgrund der COVID-19-Pandemie. Der Personalaufwand ging im Jahr 2020 insgesamt um 8,9% von € 640,5 Mio. auf € 583,7 Mio. zurück. Im Durchschnitt lag der Personalaufwand pro Mitarbeiter bei T€ 44,8 gegenüber T€ 48,0 im Vorjahr.

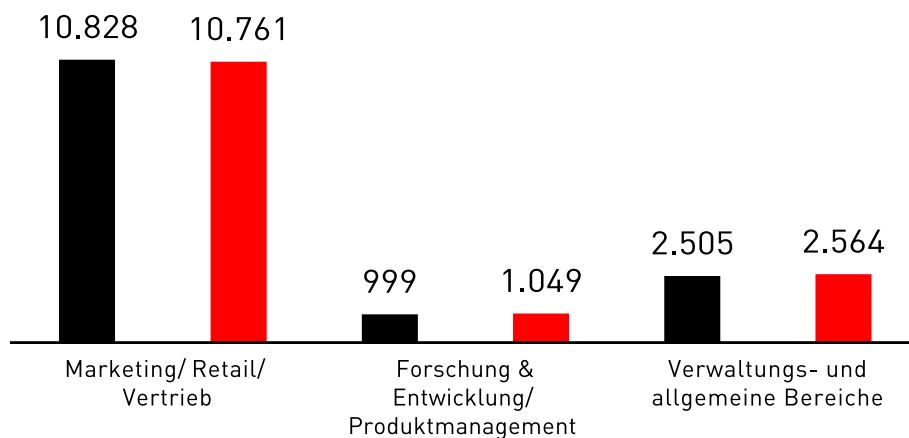
➤ G.02 ENTWICKLUNG MITARBEITER



■ Mitarbeiter (Jahresende)

Zum **31. Dezember 2020** lag die weltweite Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei 14.374 gegenüber 14.332 im Vorjahr. Dies entspricht einem leichten Anstieg der Mitarbeiterzahl um insgesamt 0,3% gegenüber dem Vorjahr. Die Entwicklung der Mitarbeiterzahl nach Bereichen stellt sich wie folgt dar:

➤ G.03 MITARBEITER (Jahresende)



■ 2019 ■ 2020



TALENTGEWINNUNG UND -ENTWICKLUNG

Das vergangene Geschäftsjahr war geprägt von den außergewöhnlichen Herausforderungen durch die weltweite COVID-19-Pandemie. Wir konnten das Jahr 2020 dennoch erfolgreich meistern, da wir in der Lage waren, uns lokal schnellstmöglich an die neuen Gegebenheiten anzupassen, wobei unser Hauptaugenmerk insbesondere auf dem Wohlbefinden unserer Mitarbeiter lag. Die Grundlage für diese schnelle Anpassungsfähigkeit bildete die mit der digitalen Transformation und dem Aufbau einer agilen Lernplattform und -kultur einhergehende Weiterentwicklung unserer Organisation. Auch deshalb gelang es uns in den verschiedenen Phasen mit weitreichenden Maßnahmen zur Kontaktbeschränkung durch Regierungen weltweit und der Ausweitung der bestehenden Mobile Working (Homeoffice) Tätigkeit innerhalb der Belegschaft, unseren Geschäftsbetrieb so reibungslos wie möglich fortzusetzen. Ein wesentlicher Baustein hierfür war zum einen das zur Verfügung stellen zusätzlichen IT Equipments und zum anderen ein zielgerichtetes Angebot zur Unterstützung des mentalen Wohlbefindens unserer Mitarbeiter in dieser Krisensituation. Besonderer Wert wurde in COVID-19-Zeiten auf die Gestaltung eines sicheren Arbeitsumfelds für unsere Belegschaft und die Vermeidung finanzieller Einschnitte für unsere Mitarbeiter gelegt. Durch das starke Wir-Gefühl und das hohe Engagement unserer Mitarbeiter fühlen wir uns auf unserem weiteren Weg zu mehr Wachstum gut gerüstet.

Um unsere Stellung am Markt weiter auszubauen, ist es dabei von entscheidender Bedeutung, dass wir über hoch qualifiziertes und motiviertes Personal verfügen, welches wir langfristig an das Unternehmen binden können. Insbesondere in einem sich stetig im Wandel befindenden und immer komplexer werdenden Umfeld ist die Kreativität und Innovationskraft unserer Mitarbeiter ein wichtiges Element, um auch künftig unsere Wettbewerbsfähigkeit zu sichern und Wachstum zu fördern.

Zur Anwerbung externer Kandidaten nutzen wir neben unserer Karrierewebseite insbesondere digitale Plattformen und soziale Medien für unsere zielgruppenspezifischen, individuellen Rekrutierungsmaßnahmen. Diverse Hochschulaktivitäten im In- und Ausland geben uns Gelegenheit, mit potenziellen Mitarbeitern in Kontakt zu treten und geeignete Kandidaten zu identifizieren. Umfangreiche Netzwerke mit qualifizierten Bewerbern und Kandidatenpools helfen uns, Vakanzen schnell zu besetzen. Im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir nicht nur ein attraktiver Arbeitgeber sind, sondern auch als solcher von unseren derzeitigen aber auch von potenziellen Mitarbeitern wahrgenommen werden. Vielfältige gute Platzierungen in Arbeitgeber Rankings sowie zahlreiche Auszeichnungen belegen die Attraktivität von PUMA als Arbeitgeber.

Im Jahr 2020 wurde die weitere Digitalisierung und damit verbunden die weltweite Vereinfachung und Beschleunigung von Geschäftsprozessen vorangetrieben. Wir setzen seit dem Jahr 2017 die Softwarelösung „Workday“ für nahezu alle Personalprozesse ein. Diese stellt Mitarbeitern und Managern die erforderlichen Prozesse und Instrumente zur Verfügung, um das tägliche Personalmanagement durchzuführen. Darüber hinaus erhalten Manager im Rahmen von benutzerfreundlichen Dashboards die erforderlichen Informationen und datengestützten Erkenntnisse, die für ihre Planung und Steuerung notwendig sind. Die Analyse unserer zentral verfügbaren globalen Daten bieten eine fundierte Grundlage für strategische Entscheidungen und messbare Ergebnisse.

Unser Ziel ist es, unsere Mitarbeiter individuell – auch im internationalen Umfeld – zu entwickeln und gleichzeitig erfolgreich und nachhaltig an PUMA zu binden. Auf Basis von Workday findet deshalb neben der Leistungsbeurteilung und Zielvereinbarung im Rahmen des Talentmanagements ebenfalls eine systematische, vorausschauende Nachfolgeplanung statt. In den jährlich stattfindenden Mitarbeitergesprächen und globalen Talentkonferenzen werden die im Konzern vorhandenen Talente identifiziert und auf der Grundlage individueller Entwicklungspläne gefördert. Durch diese Art des Talentmanagements bieten wir unseren Mitarbeitern attraktive Karriere- und Entwicklungschancen. Im vergangenen Jahr konnten wir weiterhin den überwiegenden Teil unserer Schlüsselpositionen durch interne Beförderungen oder horizontale Wechsel weltweit besetzen.

Um den dynamischen Veränderungen des Marktes gerecht zu werden und damit auf Dauer erfolgreich zu sein, ist es unabdingbar, dass unsere Belegschaft über die erforderlichen Kompetenzen verfügt, welche



insbesondere in Zeiten umfassenden Wandels und großer Veränderungen, kontinuierliches Wachstum und Marktcompetenz gewährleisten. Dies stellen wir durch die ständige fachliche und individuelle Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter sicher. Unser Trainingsangebot, welches eine Vielzahl von Schulungen und Workshops, sowohl online als auch offline, standardisiert oder speziell auf individuelle Bedürfnisse zugeschnitten, umfasst, haben wir im Jahr 2020 deshalb noch weiter ausgebaut. Mit „LinkedIn Learning“ und „Good Habitz“ stehen unseren Mitarbeitern seit Beginn letzten Jahres mehr als 16.500 verschiedene Online-Trainings zur Verfügung. Dabei stehen unterschiedlichste Lernkategorien zur selbstgesteuerten persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung zur Auswahl. Insbesondere Lerninhalte wie mentales Wohlbefinden, Resilienz, Mindfulness und emotionale Stabilität trugen dazu bei, dass wir als Arbeitgeber unsere Mitarbeiter weltweit in dieser Ausnahmesituation bestmöglich unterstützen konnten. Präsenztrainings wurden aufgrund der Kontaktbeschränkungen weitgehend durch digitale Konzepte ersetzt um diese Schulungsmaßnahmen weiterhin durchführen zu können.

Mit unterschiedlichen Ausbildungen und dualen Studiengängen sowie studienbegleitenden Praktika bieten wir Talentem aller Ebenen adäquate Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten an. Zusätzlich fördern wir aktiv die systematische Weiterentwicklung unserer Fach- und Führungskräfte.

Unser internes globales Führungskräfte-Trainings-Programm, welches aus den Seminarreihen ILP („International Leadership Programm“) sowie ILP² besteht, wird weltweit von sämtlichen Führungskräften absolviert. Dadurch gewährleisten wir weltweit im gesamten Unternehmen ein einheitliches Verständnis von Führung. Das Programm entwickelt die Teilnehmer über einen längeren Zeitraum hinweg, gibt ihnen die Möglichkeit, das neu erlernte Wissen zwischen den einzelnen Modulen in der Praxis anzuwenden und sich mit den anderen Seminarteilnehmern auszutauschen, um voneinander zu lernen. Sie erhalten intensive Schulungs- und Coaching-Einheiten – darunter interaktives Lernen, Rollensimulationen und Best-Practice-Lernen – sowie gemeinsame Projekte. Insbesondere der digitale Wandel und die sich verändernde Arbeitswelt stellen neue Herausforderungen an unsere Führungskräfte. Themenschwerpunkte sind deshalb insbesondere Coaching, achtsame Mitarbeiterführung („Mindful Leadership“) sowie agile Arbeitsmethoden. Mitarbeiter, die zum ersten Mal eine Führungsrolle übernehmen, werden durch das Training vom Mitarbeiter zur Führungskraft auf ihre neue Aufgabe vorbereitet. Dieses Programm beinhaltet neben dem Trainingsbaustein auch individuelles Coaching.

Mit Speed Up und Speed Up² führen wir Personalentwicklungsprogramme für Mitarbeiter auf unterschiedlichen Leveln durch. Verschiedene Gruppen von Top-Talenten erhalten durch die Übernahme fachübergreifender Projekte und Aufgaben, durch gezielte Trainings, Mentoring und Coaching sowie durch Jobrotationen eine intensive Vorbereitung auf den nächsten Schritt in der Karriere. Die erhöhte Sichtbarkeit bis hin zur obersten Führungsebene, die Schaffung von funktionsübergreifenden Kooperationen und die Etablierung eines starken Netzwerks sind ebenfalls wesentliche Bestandteile dieses Programms.

BETRIEBSRAT

Ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen. Im Jahr 2020 vertrat der PUMA SE Betriebsrat (das Europäische Betriebsratsgremium der PUMA SE) Arbeitnehmer aus 13 europäischen Ländern und hatte 16 Mitglieder. Der deutsche Betriebsrat der PUMA SE hatte 15 Mitglieder und vertritt die Arbeitnehmer des PUMA-Konzerns in Deutschland. Die Interessen von Mitarbeitern mit Behinderung werden von einem gewählten Mitglied des Betriebsrats vertreten.

VERGÜTUNG

Wir bei PUMA bieten unseren Mitarbeitern ein zielgerichtetes und konkurrenzfähiges Vergütungssystem, das aus mehreren Komponenten besteht. Neben einem fixen Basisgehalt tragen das PUMA-Bonussystem, Gewinnbeteiligungsprogramme und diverse Sozialleistungen zu einem attraktiven und leistungsgerechten Vergütungssystem bei. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern umfangreiche Angebote in den Bereichen Weiterentwicklung, Mitarbeitermotivation, Gesundheitsmanagement und Wohlbefinden an. Für die obere Managementebene bieten wir außerdem langfristige Anreizprogramme an, die nachhaltige



Geschäftsergebnisse honorieren. Das Bonussystem ist transparent gestaltet und weltweit vereinheitlicht. Incentives sind ausschließlich an Unternehmensziele gekoppelt. In Folge der globalen COVID-19-Pandemie verzichteten Mitglieder des Senior Managements weltweit, zur Verbesserung des Cash-Flows und der Ergebnissituation, freiwillig auf Teile ihres Grundgehältes und auf das gesamte Long-Term-Incentive für das Jahr 2020. Um die besonderen Anstrengungen unserer Mitarbeiter in dieser herausfordernden Zeit dennoch zu honorieren, gewährten wir allen Mitarbeitern des PUMA-Konzerns weltweit gleichermaßen einen PUMA-Warengutschein. Davon profitieren insbesondere die Mitarbeiter der unteren Gehaltsgruppen.

STEUERUNGSSYSTEM

Wir nutzen verschiedene **Kennzahlen zur Steuerung** unserer Leistung im Hinblick auf unsere obersten Unternehmensziele. Im finanzbezogenen Bereich haben wir als **zentrale Ziele Wachstum und Profitabilität** definiert. Daher konzentrieren wir uns auf die Verbesserung von Umsatz und operativem Ergebnis (EBIT). Diese stellen die finanziellen Steuerungsgrößen von wesentlicher Bedeutung dar. Darüber hinaus streben wir eine Minimierung des Working Capital und eine Verbesserung des Freien Cashflows an. Das **Planungs- und Steuerungssystem** unseres Konzerns ist darauf angelegt, eine Vielzahl von Instrumenten bereitzustellen, um die aktuelle Geschäftsentwicklung zu bewerten und daraus künftige Strategie- und Investitionsentscheidungen abzuleiten. Dazu erfolgt eine kontinuierliche Überwachung der wichtigsten Finanzkennzahlen des PUMA-Konzerns und ein monatlicher Vergleich mit den Budgetzielen. Zielabweichungen werden detailliert analysiert und bei negativen Abweichungen entsprechende Gegenmaßnahmen ergriffen.

Die Veränderung der Umsatzerlöse wird auch durch **Währungseffekte** beeinflusst. Daher geben wir, um entscheidungsrelevante Informationen zur Beurteilung der Umsatzlage zu vermitteln, neben den Umsätzen in der Berichtswährung Euro auch die um Währungseffekte bereinigte Umsatzveränderung an. Die währungsbereinigten Umsatzgrößen dienen Vergleichszwecken und ergeben sich, wenn die Vorjahresbeträge der in den Konzernabschluss einbezogenen Fremdwährungsabschlüsse nicht mit den Durchschnittskursen des Vorjahres, sondern mit den entsprechenden Durchschnittskursen des aktuellen Berichtsjahres umgerechnet werden. Dabei sind währungsbereinigte Kennzahlen nicht als Ersatz oder höherwertige Finanzkennzahlen, sondern stets als Zusatzinformation anzusehen.

Wir nutzen die Kennzahl **Freier Cashflow**, um die Finanzmittelveränderung nach Abzug aller Aufwendungen, die zur organischen Erhaltung oder Erweiterung des PUMA-Konzerns getätigt wurden, zu ermitteln. Der Freie Cashflow berechnet sich aus den Cashflows aus laufender Geschäftstätigkeit und Investitionstätigkeit. Darüber hinaus nutzen wir die Kennzahl **Freier Cashflow vor Akquisitionen**, welche aufbauend auf dem Freien Cashflow eine Bereinigung um Ein- und Auszahlungen, die in Zusammenhang mit Beteiligungen stehen, vornimmt.

Zur Beurteilung der Finanzlage verwenden wir die Kennzahl **Working Capital**. Im Deutschen oft als Betriebskapital bezeichnet, handelt es sich dabei im Wesentlichen um die Differenz aus den kurzfristigen Vermögenswerten, insbesondere den Vorräten und den Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und den kurzfristigen Verbindlichkeiten. Der Bestand an Flüssigen Mitteln, die positiven und negativen Marktwerte der derivativen Finanzinstrumente und die kurzfristigen Finanz- und Leasingverbindlichkeiten sind nicht im Working Capital enthalten.

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren haben bei PUMA nur eine untergeordnete Bedeutung.

Die Berechnung der zentralen Kennzahlen, die von PUMA zur Unternehmenssteuerung verwendet werden, ist wie folgt definiert:

Die Erfassung der Umsatzerlöse richtet sich nach den Vorgaben des IFRS 15 Erlöse aus Verträgen mit Kunden.



Die Rohertragsmarge von PUMA berechnet sich als Umsatzkosten dividiert durch die Umsatzerlöse. Die Umsatzkosten beinhalten im Wesentlichen den Buchwert der Vorräte, die während der Periode als Aufwand erfasst wurden.

Das operative Ergebnis (EBIT) von PUMA ergibt sich aus der Summe der Umsatzerlöse und Lizenz- und Provisionserträge, abzüglich der Umsatzkosten und der Sonstigen operativen Erträge und Aufwendungen. Das EBIT ist definiert als operatives Ergebnis nach Abschreibungen, Rückstellungen und Wertminderungsaufwendungen, vor Zinsen (= Finanzergebnis) und vor Steuern. Das Finanzergebnis beinhaltet Zinserträge und Zinsaufwendungen sowie Währungsumrechnungsdifferenzen. Die EBIT-Marge berechnet sich als EBIT dividiert durch die Umsatzerlöse.

Das Working Capital von PUMA berechnet sich ausgehend von der Summe der kurzfristigen Vermögenswerte abzüglich der Summe der kurzfristigen Verbindlichkeiten. Zusätzlich werden die Flüssigen Mittel und die positiven und negativen Marktwerte der derivativen Finanzinstrumente herausgerechnet. Die Marktwerte der derivativen Finanzinstrumente werden in der Bilanz unter den Posten Sonstige kurzfristige Vermögenswerte und Sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten, die nicht dem Working Capital zugehörig sind, ausgewiesen. Die kurzfristigen Finanz- und Leasingverbindlichkeiten sind ebenso nicht im Working Capital enthalten.

Zur Beurteilung der Ertragslage verwenden wir zusätzlich die Kennzahl EBITDA, welche das operative Ergebnis vor Zinsen (= Finanzergebnis), Steuern und Abschreibungen darstellt. Das EBITDA berechnet sich auf Grundlage des operativen Ergebnisses (EBIT) unter Hinzurechnung der Abschreibungen, welche gegebenenfalls auch die angefallenen Wertminderungsaufwendungen auf Sach- und Finanzanlagen beinhalten. Die EBITDA-Marge berechnet sich als EBITDA dividiert durch die Umsatzerlöse.

ANGABEN ZUM NICHTFINANZIELLEN BERICHT

Gemäß §§ 289b und 315b HGB sind wir verpflichtet, für die PUMA SE und den PUMA-Konzern eine nichtfinanzielle Erklärung im zusammengefassten Lagebericht oder einen nichtfinanziellen Bericht außerhalb des zusammengefassten Lageberichts zu erstellen, in dem wir über ökologische, gesellschaftliche und andere nichtfinanzielle Aspekte berichten. PUMA veröffentlicht bereits seit 2003 Nachhaltigkeitsberichte gemäß den Vorgaben des Global Reporting Initiative (GRI) und seit 2010 die Finanzdaten zusammen mit den Nachhaltigkeitskennzahlen in einem Bericht. Vor diesem Hintergrund berichten wir die geforderten Informationen nach §§ 289b und 315b HGB im Kapitel Nachhaltigkeit in unserem Geschäftsbericht. Der nichtfinanzielle Bericht für das Geschäftsjahr 2020 kann spätestens ab dem 30. April 2021 an folgender Stelle auf unserer Internetseite abgerufen werden:

<http://about.PUMA.com/de-de/investor-relations/financial-reports>

Zudem sind wichtige Nachhaltigkeitsinformationen auf der PUMA Homepage im Bereich Nachhaltigkeit jederzeit abrufbar: <http://about.PUMA.com/de/nachhaltigkeit>



WIRTSCHAFTSBERICHT

WIRTSCHAFTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

WELTKONJUNKTUR

Gemäß der Winterprognose des Kieler Instituts für Weltwirtschaft (ifw Kiel) vom 16. Dezember 2020 hat die Weltkonjunktur im abgelaufenen Geschäftsjahr aufgrund der COVID-19-Pandemie einen historischen Einbruch erlitten. Die Experten des ifw Kiel erwarten für das Jahr 2020 insgesamt einen Rückgang des weltweiten Bruttoinlandsprodukts (BIP) um 3,8% und damit den mit Abstand stärksten konjunkturellen Rückgang der vergangenen 70 Jahre. Ausgehend vom drastischen Konjunkturreinbruch durch die COVID-19-Pandemie im Frühjahr hat sich die Weltwirtschaft bis zum Herbst zwar kräftig erholt, jedoch hat sich das Wachstum im Verlauf des vierten Quartals durch eine weitere Infektionswelle und Maßnahmen zu ihrer Eindämmung abgeschwächt. Dennoch bleibt die konjunkturelle Entwicklung mit Ausnahme nur einiger Länder, vor allem in Europa, aufwärtsgerichtet. Dies liegt nicht zuletzt an der weiter stark expansiv ausgerichteten Geldpolitik der Notenbanken in den Industrieländern. Diese haben ihre im Frühjahr als Reaktion auf die COVID-19-Krise eingeführten expansiven Maßnahmen zumeist nochmals ausgeweitet oder die Erwartungen für den Zeitpunkt einer Straffung nach hinten verschoben. Auch in den Schwellenländern wurden die Zinsen in den vergangenen Monaten tendenziell weiter gesenkt. Die expansive Wirtschaftspolitik und die Erwartung einer Überwindung der Pandemie, vor allem aufgrund der Erfolge bei der Entwicklung eines wirksamen Impfstoffes gegen COVID-19, wird von den Finanzmärkten bereits reflektiert.

SPORTARTIKELBRANCHE

Das Jahr 2020 war ein sehr schwieriges Jahr für die Sportartikelindustrie. Weitreichende Lockdown-Maßnahmen und die flächendeckende Schließung von Einzelhandelsgeschäften zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie wirkten sich, insbesondere im Verlauf des zweiten Quartals, äußerst negativ auf die Sportartikelbranche weltweit aus. Dies konnte zudem nur teilweise durch ansteigende E-Commerce-Umsätze ausgeglichen werden. Darüber hinaus wurde die Sportartikelbranche durch die Absage oder Verschiebung von sportlichen Großereignissen, wie zum Beispiel die Fußball Europameisterschaft oder die Olympischen Spiele in Tokio, zusätzlich belastet. Allerdings gewann durch die COVID-19-Pandemie mehr Bewegung und sportliche Betätigung sowie eine zunehmend gesündere und nachhaltigere Lebensführung, für einen immer größer werdenden Teil der Weltbevölkerung, weiter an Bedeutung. Die „Bleib-Zuhause“-Situation hat zudem dazu geführt, dass die Beliebtheit von Sportschuhen und von Freizeit- und Sportbekleidung als fester Bestandteil der Alltagsmode („Athleisure“) weiter zugenommen hat.



UMSATZLAGE

DARSTELLUNG DER UMSATZENTWICKLUNG 2020 IM VERGLEICH ZUM AUSBLICK

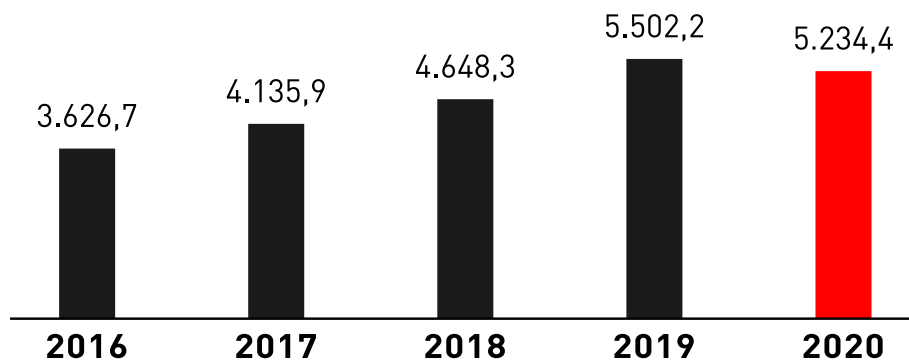
Im Lagebericht 2019 hatte PUMA für das Geschäftsjahr 2020 einen währungsbereinigten Anstieg der Umsatzerlöse von rund 10% in Aussicht gestellt. Diese Prognose musste jedoch, aufgrund der negativen Auswirkungen und der hohen Unsicherheit ausgehend von der COVID-19-Pandemie, im Rahmen der Veröffentlichung der Ergebnisse des ersten Quartals 2020 zurückgenommen werden.

Die Umsatzentwicklung im Geschäftsjahr 2020 wird im Folgenden detailliert erläutert.

UMSATZERLÖSE

Die Umsatzerlöse von PUMA verringerten sich im Geschäftsjahr 2020 aufgrund der globalen negativen Auswirkungen durch die COVID-19-Pandemie in der Berichtswährung Euro um 4,9% auf € 5.234,4 Mio. (Vorjahr: € 5.502,2 Mio.). Währungsbereinigt ergab sich ein Umsatzrückgang von 1,4%. Damit gelang es PUMA den durch die COVID-19-Pandemie verursachten Umsatzrückgang im Jahr 2020 weitestgehend in Grenzen zu halten.

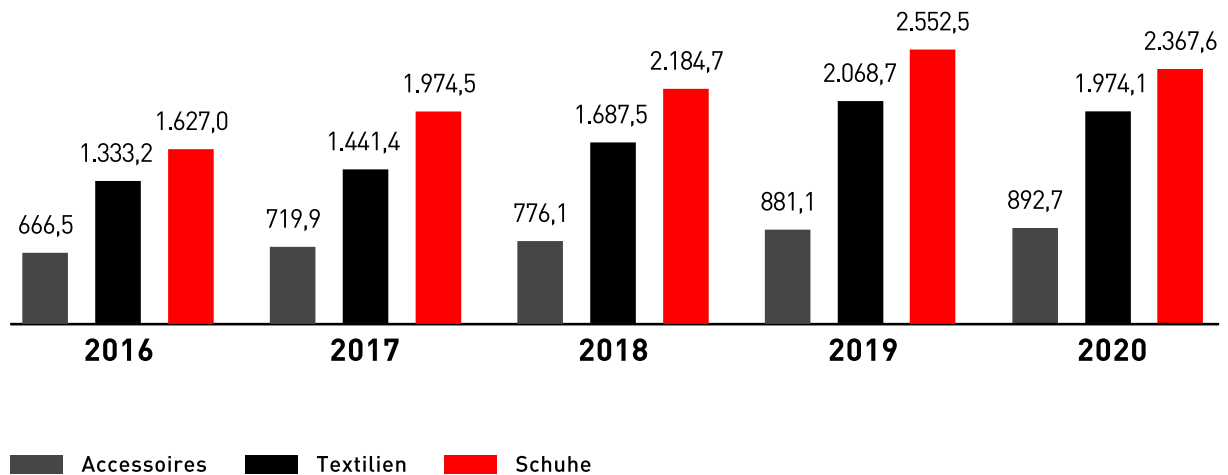
➔ G.04 UMSATZERLÖSE (in € Mio.)



Im Produktbereich **Schuhe** sanken die Umsätze in der Berichtswährung Euro um 7,2% auf € 2.367,6 Mio. Währungsbereinigt verringerte sich der Umsatz um 3,1%. Der Umsatzrückgang betraf alle Kategorien mit Ausnahme von Sportstyle und Basketball. Der Anteil dieses Produktbereichs an den gesamten Umsatzerlösen reduzierte sich von 46,4% im Vorjahr auf 45,2% im Jahr 2020.

Die Umsätze im Produktbereich **Textilien** gingen in der Berichtswährung Euro um 4,6% auf € 1.974,1 Mio. zurück. Währungsbereinigt sank der Umsatz um 1,5%. In allen Kategorien, mit Ausnahme von Sportstyle, Motorsport und Basketball, wurde dabei ein rückläufiger Umsatz verzeichnet. Bezogen auf den Konzernumsatz erhöhte sich der Anteil des Produktbereichs Textilien geringfügig auf 37,7% (Vorjahr: 37,6%).

Im Produktbereich **Accessoires** konnte trotz der COVID-19-Pandemie in der Berichtswährung Euro ein leichter Umsatzanstieg von 1,3% auf € 892,7 Mio. verzeichnet werden. Dies entspricht einem währungsbereinigten Umsatzwachstum von 3,5%. Höhere Umsätze, insbesondere mit Cobra Golfschlägern und mit Socken und Bodywear, trugen zu diesem Umsatzanstieg bei. Der Anteil am Konzernumsatz erhöhte sich dementsprechend von 16,0% im Vorjahr auf 17,1% im Jahr 2020.

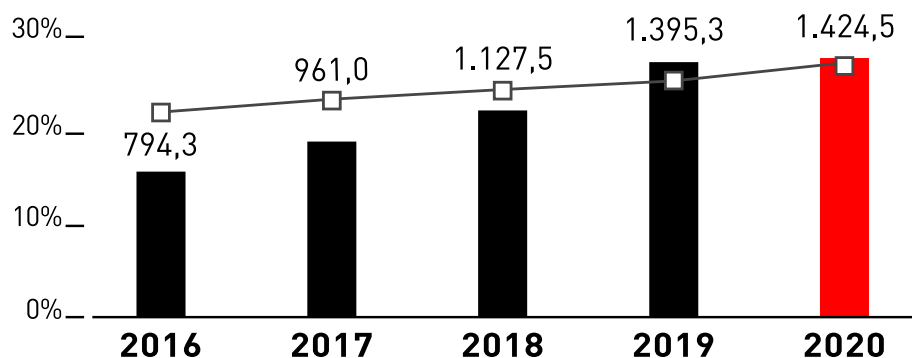
**➤ G.05 UMSATZ NACH PRODUKTBEREICHEN** (in € Mio.)**EINZELHANDELSAKTIVITÄTEN**

Der direkte Vertrieb an unsere Konsumenten (das sogenannte „Direct to consumer-business“) stellt die eigenen Einzelhandelsaktivitäten von PUMA dar. Diese beinhalten die Verkäufe an unsere Kunden in den eigenen Einzelhandelsgeschäften von PUMA, die sogenannten „Full-Price-Stores“ und „Factory-Outlets“ sowie das E-Commerce-Geschäft auf unseren eigenen Online-Plattformen. Die eigenen Einzelhandelsaktivitäten von PUMA gewährleisten die regionale Verfügbarkeit unserer Produkte und die Präsentation der Marke PUMA in einem zu unserer Markenpositionierung passenden Umfeld.

Der Umsatz von PUMA aus eigenen Einzelhandelsaktivitäten erhöhte sich im Geschäftsjahr 2020 währungsbereinigt um 6,4% auf € 1.424,5 Mio. Dies entspricht einem Anteil von 27,2% am Gesamtumsatz (Vorjahr: 25,4%). Während die Umsätze in den eigenen Einzelhandelsgeschäften von PUMA, aufgrund der Restriktionen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie und der damit einhergehenden zeitweisen Schließung der Geschäfte in zahlreichen Ländern weltweit, im Jahr 2020 zurückgingen, konnte unser E-Commerce-Geschäft, unterstützt durch einen stärkeren Fokus auf Performance-Marketing und erfolgreiche Werbeaktionen, ein starkes Wachstum von über 60% erzielen. Darüber hinaus waren unsere E-Commerce-Aktivitäten an speziellen Tagen im Online-Geschäft, wie beispielsweise am Singles-Day in China am 11. November, dem bedeutendsten Onlineshopping-Tag der Welt und am sogenannten „Black-Friday“ am 27. November beziehungsweise dem „Cyber Monday“ am 30. November, überaus erfolgreich.



➔ G.06 RETAILUMSÄTZE



■ Retailumsatz in € Mio.

—□— in % vom Umsatz

LIZENZGESCHÄFT

PUMA vergibt für verschiedene Produktbereiche, zum Beispiel für Uhren, Brillen, Sicherheitsschuhe und für Gaming Zubehör wie den Playseat, Lizenzen an unabhängige Partner. Diese sind neben Design, Entwicklung und Herstellung auch für den Vertrieb der Produkte zuständig. Darüber hinaus sind noch einige Vertriebslizenzen für verschiedene Märkte in den Lizenzumsätzen enthalten. Die Lizenz- und Provisionseinnahmen von PUMA sanken im Geschäftsjahr 2020 um 36,0% auf € 16,1 Mio. Der Rückgang war, neben den negativen Effekten aufgrund der COVID-19-Pandemie, unter anderem auf das Auslaufen von Lizenzvereinbarungen am Jahresende 2019 zurückzuführen.

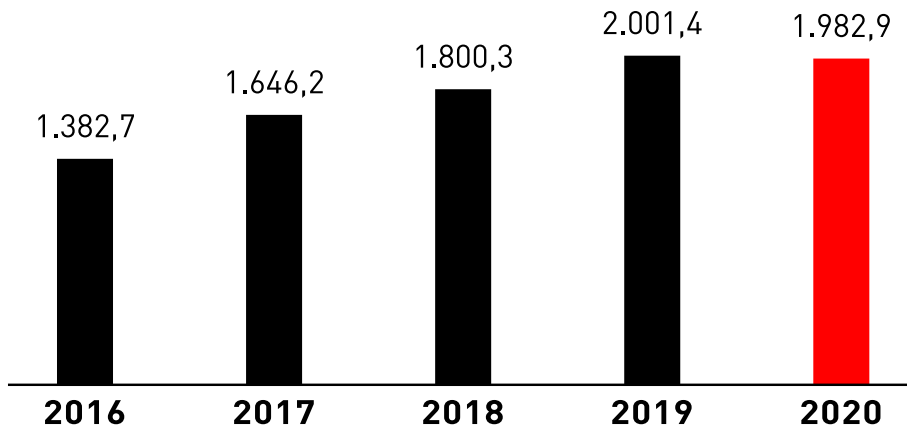
REGIONALE ENTWICKLUNG

Bei der folgenden Erläuterung der regionalen Umsatzverteilung sind die Umsätze der jeweiligen Region des Kunden zugeordnet („Kundenstandort“). Die Unterteilung erfolgt dabei nach drei geographischen Regionen (EMEA, Amerika und Asien/Pazifik). Eine weiterführende regionale Darstellung der Umsätze nach dem Sitz der jeweiligen Konzerngesellschaft findet sich im Kapitel 25 des Konzernanhangs.

Die Umsatzerlöse von PUMA sanken im Geschäftsjahr 2020 in der Berichtswährung Euro um 4,9%. Dies entspricht einem währungsbereinigten Umsatzrückgang von 1,4% gegenüber dem Vorjahr. Alle Regionen waren dabei von den negativen Auswirkungen der globalen COVID-19-Pandemie beeinflusst.

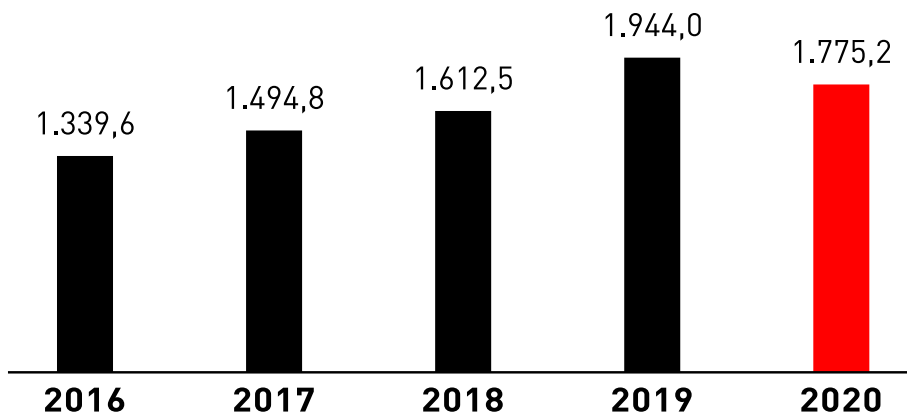
In der Region **EMEA** gingen die Umsätze in der Berichtswährung Euro um 0,9% auf € 1.982,9 Mio. zurück. Währungsbereinigt entspricht dies einem leichten Umsatzanstieg von 1,5%. Während beispielsweise in den Ländern Frankreich, Spanien, Russland, Ukraine und Türkei jeweils ein Umsatzwachstum erzielt werden konnte, verzeichneten unter anderem Italien, England, Nordics und Südafrika rückläufige Umsätze. Bezogen auf den Konzernumsatz erhöhte sich der Anteil der Region EMEA von 36,4% im Vorjahr auf 37,9% im Jahr 2020.

Mit Blick auf die Produktbereiche verzeichneten die Umsätze mit Schuhen einen währungsbereinigten Rückgang von 0,9%. Die Umsätze mit Textilien erhöhten sich aufgrund einer positiven Entwicklung in den Kategorien Sportstyle und Motorsport währungsbereinigt um 5,4%. Bei den Accessoires verringerten sich die Umsätze währungsbereinigt um 0,4%.

**➤ G.07 UMSÄTZE EMEA (in € Mio.)**

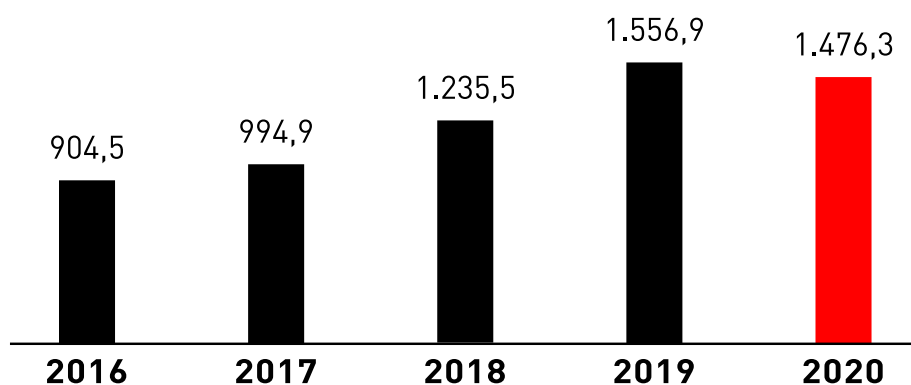
In der Region **Amerika** sanken die Umsätze in der Berichtswährung Euro um 8,7% auf € 1.775,2 Mio. Währungsbereinigt verringerten sich die Umsätze um 3,0%. Sowohl Nord- als auch Lateinamerika verzeichneten negative Währungskurseffekte und jeweils einen Umsatzrückgang. Insbesondere die Schwäche des argentinischen Pesos gegenüber dem Euro hatte einen deutlichen negativen Effekt auf die Umsätze in Lateinamerika in der Berichtswährung Euro. Der Anteil der Region Amerika am Konzernumsatz reduzierte sich von 35,3% im Vorjahr auf 33,9% im Jahr 2020.

In Bezug auf die Produktbereiche verzeichneten sowohl Schuhe (währungsbereinigt -3,3%) als auch Textilien (währungsbereinigt -9,6%) rückläufige Umsätze gegenüber dem Vorjahr. Demgegenüber stiegen die Umsätze im Produktbereich Accessoires währungsbereinigt um 9,5%, was insbesondere auf einen Umsatzanstieg mit Cobra Golfschlägern und mit Socken und Bodywear zurückzuführen ist.

➤ G.08 UMSÄTZE AMERIKA (in € Mio.)

In der Region **Asien/Pazifik** reduzierten sich die Umsätze in der Berichtswährung Euro um 5,2% auf € 1.476,3 Mio. Dies entspricht einem währungsbereinigten Umsatzrückgang von 3,2%. Während im Jahr 2020 im Großraum China eine positive Umsatzentwicklung erzielt werden konnte, verzeichneten unter anderem Indien, Japan und Südkorea einen Umsatzrückgang. Der Anteil der Region Asien/Pazifik am Konzernumsatz sank geringfügig von 28,3% im Vorjahr auf 28,2% im Jahr 2020.

Bei den Produktbereichen gingen die Umsätze mit Schuhen (währungsbereinigt -5,2%) und mit Textilien und Accessoires (jeweils um währungsbereinigt -1,5%) zurück.

➤ **G.09 UMSÄTZE ASIEN/PAZIFIK** (in € Mio.)**ERTRAGSLAGE**➤ **T.01 GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG**

	2020		2019		+/- %
	€ Mio.	%	€ Mio.	%	
Umsatzerlöse	5.234,4	100,0%	5.502,2	100,0%	-4,9%
Umsatzkosten	-2.776,4	-53,0%	-2.815,8	-51,2%	-1,4%
Rohertrag	2.458,0	47,0%	2.686,4	48,8%	-8,5%
Lizenz- und Provisionserträge	16,1	0,3%	25,1	0,5%	-36,0%
Sonstige operative Erträge und Aufwendungen	-2.264,9	-43,3%	-2.271,3	-41,3%	-0,3%
Operatives Ergebnis (EBIT)	209,2	4,0%	440,2	8,0%	-52,5%
Finanzergebnis	-46,8	-0,9%	-22,6	-0,4%	107,2%
Gewinn vor Steuern (EBT)	162,3	3,1%	417,6	7,6%	-61,1%
Ertragsteuern	-39,2	-0,7%	-108,6	-2,0%	-63,9%
Steuerquote	24,2%		26,0%		
Nicht beherrschenden Gesellschaftern zuzurechnende Ergebnisse	-44,2	-0,8%	-46,6	-0,8%	-5,1%
Konzernergebnis	78,9	1,5%	262,4	4,8%	-69,9%
Durchschnittlich im Umlauf befindliche Aktien (Mio. Stück)	149,56		149,52		0,0%
Durchschnittlich im Umlauf befindliche Aktien, verwässert (Mio. Stück)	149,56		149,52		0,0%
Ergebnis je Aktie in €	0,53		1,76		-69,9%
Ergebnis je Aktie, verwässert in €	0,53		1,76		-69,9%



DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG 2020 IM VERGLEICH ZUM AUSBLICK

Im Ausblick des Geschäftsberichts 2019 prognostizierte PUMA für das Geschäftsjahr 2020 eine leichte Verbesserung der Rohertragsmarge. Bei den sonstigen operativen Erträgen und Aufwendungen erwartete PUMA einen leicht schwächeren Anstieg im Vergleich zu den Umsatzerlösen. Die Prognose für das operative Ergebnis (EBIT) lag in einer Bandbreite zwischen € 500 Mio. und € 520 Mio. Zudem wurde für das Geschäftsjahr 2020 eine deutliche Verbesserung des Konzerngewinns erwartet. Diese Prognose musste jedoch, aufgrund der negativen Auswirkungen und der hohen Unsicherheit ausgehend von der COVID-19-Pandemie, im Rahmen der Veröffentlichung der Ergebnisse des ersten Quartals 2020 zurückgenommen werden.

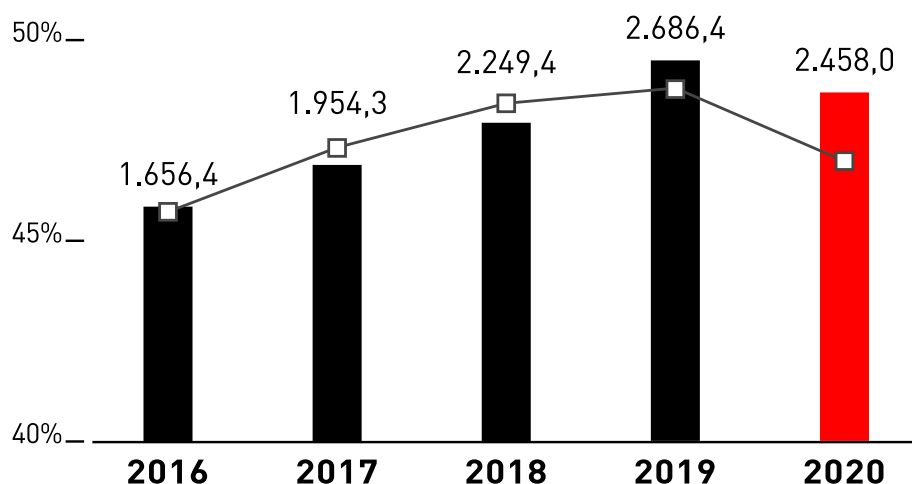
Die Ertragsentwicklung im abgelaufenen Geschäftsjahr wird im Folgenden detailliert erläutert.



ROHERTRAGSMARGE

Der Rohertrag von PUMA verringerte sich im Geschäftsjahr 2020 um 8,5% von € 2.686,4 Mio. auf € 2.458,0 Mio. Die Rohertragsmarge sank um 180 Basispunkte von 48,8% auf 47,0%. Dies war zum Großteil auf negative Währungskurseffekte aus dem Hedging, aufgrund eines ungünstigeren US-Dollar Hedgingkurses im Jahresdurchschnitt 2020 im Vergleich zum Vorjahr, zurückzuführen. Darüber hinaus trugen mehr Verkaufsförderungsmaßnahmen, um den Umsatzrückgang soweit möglich zu begrenzen und den Lagerbestand zu optimieren, sowie gestiegene Wertberichtigungen für Vorräte zum Rückgang der Rohertragsmarge im Jahr 2020 bei. Demgegenüber hatte der höhere Anteil an Umsätzen aus eigenen Einzelhandelsaktivitäten und eine verbesserte regionale Umsatzverteilung einen leicht positiven Effekt auf die Entwicklung der Rohertragsmarge.

Die Rohertragsmarge im Produktbereich Schuhe reduzierte sich von 46,4% im Vorjahr auf 45,7% im Jahr 2020. Bei den Textilien sank die Rohertragsmarge von 51,1% auf 48,5% und die Rohertragsmarge für Accessoires verringerte sich von 50,5% auf 47,0%.

➔ G.10 ROHERTRAG/ROHERTRAGSMARGE



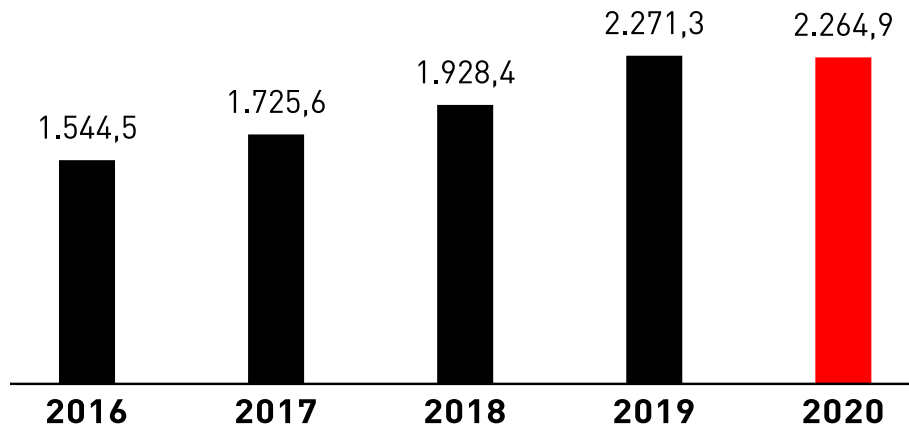
 Rohertrag in € Mio.
 Rohertragsmarge in %



SONSTIGE OPERATIVE ERTRÄGE UND AUFWENDUNGEN

Der starke Fokus auf Kosteneinsparungsmaßnahmen, die unmittelbar als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie am Ende des ersten und während des zweiten Quartals eingeführt wurden, führte im Geschäftsjahr 2020 zu einem leichten Rückgang der sonstigen operativen Erträge und Aufwendungen um 0,3% von € 2.271,3 Mio. auf € 2.264,9 Mio. Dennoch ergab sich im Vergleich zum Umsatz ein Anstieg der Kostenquote von 41,3% im Vorjahr auf nunmehr 43,3%.

➤ G.11 OPERATIVE AUFWENDUNGEN (in € Mio.)



Innerhalb der Vertriebsaufwendungen kam es bei den Aufwendungen für Marketing/ Retail zu einem Rückgang um 5,6% auf € 1.050,2 Mio. Die Kostenquote blieb mit 20,1% vom Umsatz nahezu unverändert gegenüber dem Vorjahr. Die übrigen Vertriebsaufwendungen, welche vor allem umsatzabhängige Kosten und Kosten für Lager und Logistik beinhalten, erhöhten sich um 4,9% auf € 743,9 Mio. Der Anstieg war im Wesentlichen auf höhere Kosten für Lager und Logistik in Verbindung mit dem gestiegenen E-Commerce-Geschäft zurückzuführen. Die Kostenquote der übrigen Vertriebsaufwendungen lag im Jahr 2020 bei 14,2% vom Umsatz gegenüber einer Kostenquote von 12,9% im Vorjahr.

Die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung/ Produktmanagement verringerten sich gegenüber dem Vorjahr um 10,2% auf € 102,6 Mio. und die Kostenquote sank leicht auf 2,0%. Die sonstigen operativen Erträge beliefen sich im abgelaufenen Geschäftsjahr auf € 0,4 Mio. und resultierten insbesondere aus Erträgen aus dem Verkauf von Anlagevermögen. Die Verwaltungs- und allgemeinen Aufwendungen erhöhten sich im Jahr 2020 um 8,5% auf € 368,8 Mio. Der Hauptgrund dafür waren gestiegene Wertberichtigungen auf Forderungen, da sich durch die negativen gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie das Ausfallrisiko der Forderungen im Geschäftsjahr 2020 erhöht hat. Dies führte zu einem Anstieg der Kostenquote der Verwaltungs- und allgemeinen Aufwendungen auf 7,0%. Abschreibungen sind in den jeweiligen Kosten mit insgesamt € 275,7 Mio. (Vorjahr: € 246,4 Mio.) enthalten. Darüber hinaus beinhalten die jeweiligen Kosten Wertminderungsaufwendungen in Bezug auf Geschäfts- oder Firmenwerte und Nutzungsrechte an Vermögenswerten in Höhe von insgesamt € 18,0 Mio. (Vorjahr: € 0,0 Mio.).

ERGEBNIS VOR ZINSEN, STEUERN UND ABSCHREIBUNGEN (EBITDA)

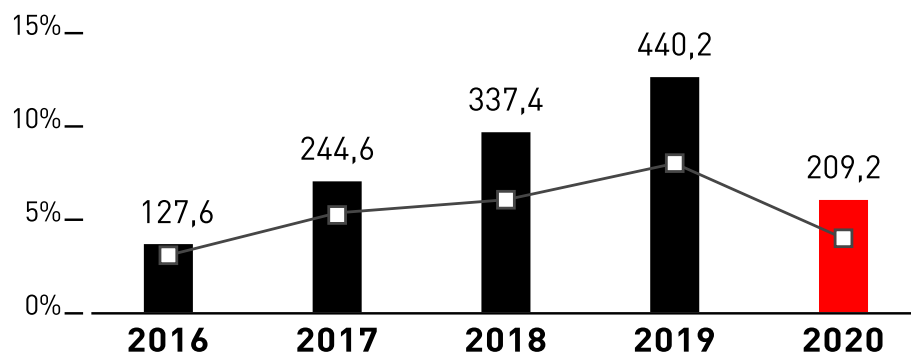
Das Ergebnis vor Zinsen (= Finanzergebnis), Steuern und Abschreibungen (EBITDA) sank im Geschäftsjahr 2020 um 26,8% von € 686,6 Mio. auf € 502,9 Mio. Die EBITDA-Marge reduzierte sich dementsprechend von 12,5% im Vorjahr auf 9,6% im Jahr 2020.



OPERATIVES ERGEBNIS (EBIT)

Der Rückgang der Umsätze und der Rohertragsmarge aufgrund der negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, der durch die Reduzierung der sonstigen operativen Aufwendungen nicht kompensiert werden konnte, führte im abgelaufenen Geschäftsjahr insgesamt zu einem Rückgang des operativen Ergebnisses (EBIT) um 52,5% von € 440,2 Mio. im Vorjahr auf € 209,2 Mio. Dies entspricht einem Rückgang der EBIT-Marge von 8,0% im Vorjahr auf 4,0% im Jahr 2020.

➔ G.12 OPERATIVES ERGEBNIS



■ operatives Ergebnis in € Mio.

—□— in % vom Umsatz

FINANZERGEBNIS

Das Finanzergebnis reduzierte sich im Jahr 2020 von insgesamt € -22,6 Mio. im Vorjahr auf € -46,8 Mio. Diese Entwicklung ist zum einen auf Verluste aus Währungsumrechnungsdifferenzen in Höhe von € -3,9 Mio. im Jahr 2020 zurückzuführen, denen im Vorjahr Gewinne aus der Währungsumrechnung von € 10,2 Mio. gegenüberstanden. Zum anderen verringerte sich das Zinsergebnis, der Saldo aus Zinserträgen und Zinsaufwendungen, von insgesamt € -32,8 Mio. im Vorjahr auf € -42,9 Mio. im Jahr 2020. Der Rückgang des Zinsergebnisses war im Wesentlichen auf um € 11,6 Mio. höhere Aufwendungen aus Zinskomponenten im Zusammenhang mit Devisentermingeschäften („Swap points“) zurückzuführen.

GEWINN VOR STEUERN (EBT)

Im Geschäftsjahr 2020 erwirtschaftete PUMA einen Gewinn vor Steuern von € 162,3 Mio. Dies entspricht einem Rückgang von 61,1% gegenüber dem Vorjahr (€ 417,6 Mio.). Der Steueraufwand lag bei € 39,2 Mio. im Vergleich zu € 108,6 Mio. im Vorjahr und die Steuerquote verringerte sich von 26,0% auf 24,2% im Jahr 2020.

NICHT BEHERRSCHENDEN GESELLSCHAFTERN ZUZURECHNENDE ERGEBNISSE

Die nicht beherrschenden Gesellschaftern zuzurechnenden Ergebnisse beziehen sich auf Gesellschaften auf dem nordamerikanischen Markt, bei denen jeweils der selbe Gesellschafter Minderheitsanteile hält. Die Ergebnisanteile dieses Gesellschafters reduzierten sich im Geschäftsjahr 2020 um 5,1% auf € 44,2 Mio. (Vorjahr: 46,6 Mio.). Diese Gesellschaften betreffen die PUMA United North America und die PUMA United Canada. Der Geschäftszweck dieser Gesellschaften ist der Vertrieb von Socken, Bodywear und Kinderbekleidung auf dem nordamerikanischen Markt.



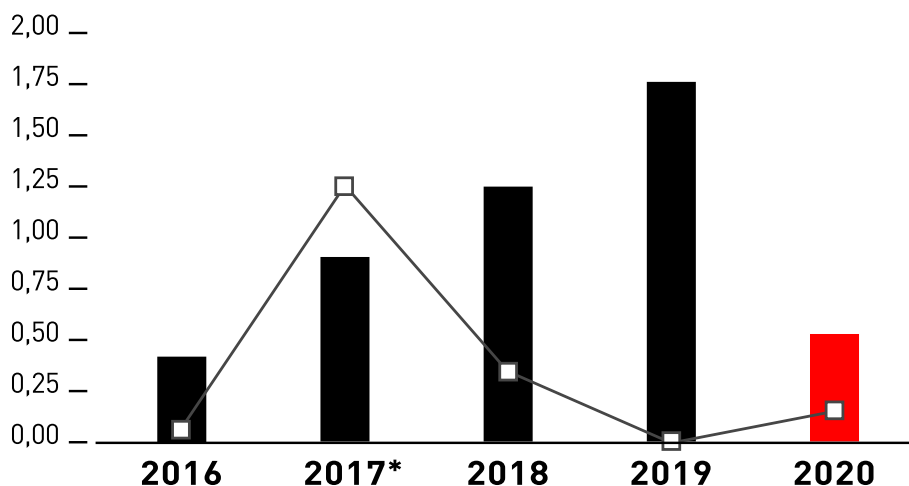
KONZERNERGEBNIS

Das Konzernergebnis verringerte sich im Geschäftsjahr 2020 um 69,9% von € 262,4 Mio. auf € 78,9 Mio. Damit gelang es PUMA trotz der negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie ein positives Konzernergebnis zu erzielen. Das Ergebnis je Aktie und das verwässerte Ergebnis je Aktie sanken entsprechend von € 1,76 im Vorjahr auf € 0,53 im Jahr 2020.

DIVIDENDE

Auf Grundlage des positiven Konzernergebnisses schlagen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung am 5. Mai 2021 vor, für das Geschäftsjahr 2020 eine Dividende in Höhe von € 0,16 je Aktie aus dem Bilanzgewinn der PUMA SE auszuschütten. Die Ausschüttungsquote für das Geschäftsjahr 2020 beträgt 30,3% des Konzernergebnisses. Dies steht im Einklang mit der Dividendenpolitik der PUMA SE, welche eine Ausschüttung in Höhe einer Quote von 25% bis 35% des Konzernergebnisses vorsieht. Die Auszahlung der Dividende soll in den Tagen nach der Hauptversammlung, die über die Ausschüttung beschließt, erfolgen. Die Auszahlung steht jedoch unter der Voraussetzung, dass die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen eine Ausschüttung zulassen. Im Vorjahr wurde, um die Mittelabflüsse während der COVID-19-Pandemie zu reduzieren, auf die Ausschüttung einer Dividende verzichtet.

➔ G.13 ERGEBNIS/DIVIDENDE JE AKTIE (in €)



* einmalige Sonderdividende

■ Ergebnis je Aktie
—□— Dividende je Aktie



VERMÖGENS- UND FINANZLAGE

➔ T.02 BILANZ

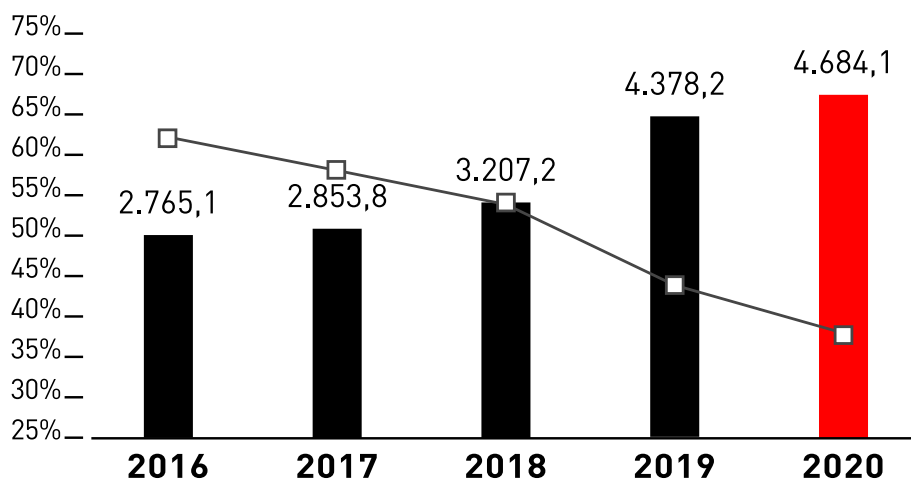
	31.12.2020		31.12.2019		+/- %
	€ Mio.	%	€ Mio.	%	
Flüssige Mittel	655,9	14,0%	518,1	11,8%	26,6%
Vorräte	1.138,0	24,3%	1.110,2	25,4%	2,5%
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	621,0	13,3%	611,7	14,0%	1,5%
Andere kurzfristige Vermögenswerte (Working Capital)	174,5	3,7%	196,0	4,5%	-11,0%
Sonstige kurzfristige Vermögenswerte	23,7	0,5%	45,2	1,0%	-47,6%
Kurzfristige Vermögenswerte	2.613,0	55,8%	2.481,2	56,7%	5,3%
Latente Steuern	277,5	5,9%	237,7	5,4%	16,7%
Nutzungsrechte an Vermögenswerten	877,6	18,7%	719,0	16,4%	22,1%
Sonstige langfristige Vermögenswerte	916,0	19,6%	940,3	21,5%	-2,6%
Langfristige Vermögenswerte	2.071,0	44,2%	1.897,0	43,3%	9,2%
Summe Aktiva	4.684,1	100,0%	4.378,2	100,0%	7,0%
Kurzfristige Finanzverbindlichkeiten	121,4	2,6%	10,2	0,2%	-
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	941,5	20,1%	843,7	19,3%	11,6%
Andere kurzfristige Verbindlichkeiten (Working Capital)	526,2	11,2%	524,9	12,0%	0,3%
Kurzfristige Leasingverbindlichkeiten	156,5	3,3%	144,8	3,3%	8,0%
Sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten	127,2	2,7%	35,3	0,8%	-
Kurzfristige Verbindlichkeiten	1.872,8	40,0%	1.558,9	35,6%	20,1%
Latente Steuern	40,6	0,9%	53,0	1,2%	-23,3%
Pensionsrückstellungen	38,2	0,8%	34,1	0,8%	11,8%
Langfristige Leasingverbindlichkeiten	775,2	16,6%	600,5	13,7%	29,1%
Sonstige langfristige Verbindlichkeiten	193,4	4,1%	211,4	4,8%	-8,6%
Langfristige Verbindlichkeiten	1.047,4	22,4%	899,0	20,5%	16,5%
Eigenkapital	1.763,9	37,7%	1.920,3	43,9%	-8,1%
Summe Passiva	4.684,1	100,0%	4.378,2	100,0%	7,0%
Working Capital	465,8		549,4		-15,2%
- in % vom Umsatz	8,9%		10,0%		



EIGENKAPITALQUOTE

PUMA verfügt unverändert über eine äußerst solide Kapitalausstattung. Zum Bilanzstichtag reduzierte sich das Eigenkapital des PUMA-Konzerns um 8,1% von € 1.920,3 Mio. im Vorjahr auf € 1.763,9 Mio. zum 31. Dezember 2020. Trotz eines positiven Konzernergebnisses im abgelaufenen Geschäftsjahr trugen negative Effekte der direkt im Eigenkapital erfassten Wertänderungen, insbesondere im Zusammenhang mit der Währungsumrechnung von Abschlüssen ausländischer Tochtergesellschaften, die nicht in der Berichtswährung Euro bilanzieren, und der Marktbewertung der derivativen Finanzinstrumente im Zusammenhang mit dem Cashflow Hedging, zu einem Rückgang des Konzern-Eigenkapitals bei. Die Bilanzsumme stieg zum Bilanzstichtag um 7,0% von € 4.378,2 Mio. im Vorjahr auf € 4.684,1 Mio. an. Daraus resultierte ein Rückgang der Eigenkapitalquote von 43,9% im Vorjahr auf 37,7% zum 31. Dezember 2020.

➔ G.14 BILANZSUMME/EIGENKAPITALQUOTE



■ Bilanzsumme in € Mio.

—□— Eigenkapitalquote in %

WORKING CAPITAL

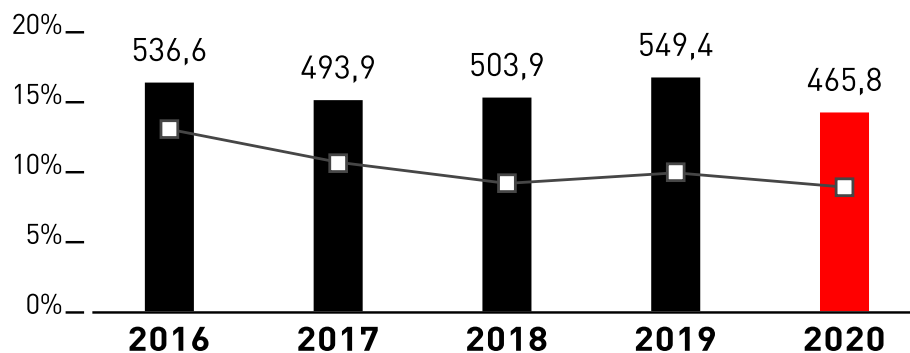
Trotz der negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf unsere Umsatzentwicklung im Jahr 2020 gelang es, das Working Capital um 15,2% von € 549,4 Mio. im Vorjahr auf € 465,8 Mio. zum 31. Dezember 2020 zu reduzieren. Im Verhältnis zum Umsatz des jeweiligen Geschäftsjahres entspricht dies einem Rückgang der Working Capital-Quote von 10,0% im Vorjahr auf 8,9% zum Jahresende 2020.

Aufgrund der Verkaufsförderungsmaßnahmen im abgelaufenen Geschäftsjahr, um den Umsatzrückgang soweit möglich zu begrenzen und den Lagerbestand zu optimieren, erhöhten sich die Vorräte zum Bilanzstichtag nur leicht um 2,5% von € 1.110,2 Mio. auf € 1.138,0 Mio. Die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen stiegen, trotz des Umsatzwachstums im dritten und vierten Quartal des abgelaufenen Geschäftsjahres, nur leicht um 1,5% von € 611,7 Mio. auf € 621,0 Mio. Demgegenüber verringerten sich die anderen kurzfristigen Vermögenswerte, die dem Working Capital zuzurechnen sind, um 11,0% von € 196,0 Mio. auf € 174,5 Mio.



Auf der Passivseite erhöhten sich die Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen aufgrund verlängerter Zahlungsziele bei unseren Lieferanten um 11,6% von € 843,7 Mio. auf € 941,5 Mio. Die anderen kurzfristigen Verbindlichkeiten, die im Working Capital enthalten sind und die unter anderem Kundenbonus- und Garantierückstellungen umfassen, erhöhten sich im abgelaufenen Geschäftsjahr nur geringfügig um 0,3% von € 524,9 Mio. auf € 526,2 Mio.

➔ G.15 WORKING CAPITAL



■ Working Capital in € Mio.

—□— Working Capital in % vom Umsatz

SONSTIGE VERMÖGENSWERTE UND SONSTIGE VERBINDLICHKEITEN

Die sonstigen kurzfristigen Vermögenswerte, die ausschließlich den positiven Marktwert der derivativen Finanzinstrumente beinhalten, verringerten sich gegenüber dem Vorjahr von € 45,2 Mio. auf € 23,7 Mio.

Die Nutzungsrechte an Vermögenswerten erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um 22,1% von € 719,0 Mio. auf € 877,6 Mio. Der Anstieg resultierte im Wesentlichen aus der Erweiterung unseres Logistiknetzwerkes und der Eröffnung unseres neuen Vertriebszentrums in Indianapolis, USA. Die Nutzungsrechte betrafen zum 31. Dezember 2020 eigene Einzelhandelsgeschäfte in Höhe von € 355,2 Mio. (Vorjahr: € 419,6 Mio.), Lager und Büros in Höhe von € 464,3 Mio. (Vorjahr: € 281,7 Mio.) und Sonstige Leasinggegenstände, im Wesentlichen Technische Anlagen und Maschinen sowie Kraftfahrzeuge, in Höhe von insgesamt € 58,1 Mio. (Vorjahr: € 17,7 Mio.). Dies führte auf der Passivseite zu einem Anstieg der kurz- und langfristigen Leasingverbindlichkeiten.

Die sonstigen langfristigen Vermögenswerte, die sich im Wesentlichen aus immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen zusammensetzen, reduzierten sich im abgelaufenen Geschäftsjahr leicht um 2,6% von € 940,3 Mio. auf € 916,0 Mio. Der Rückgang war bedingt durch niedrigere Investitionen in das Anlagevermögen, um dadurch im Verlauf der COVID-19-Pandemie Mittelabflüsse soweit möglich zu begrenzen.

Die kurzfristigen Finanzverbindlichkeiten, welche sowohl kurzfristige Bankverbindlichkeiten als auch den kurzfristigen Anteil der Schuldscheindarlehen (€ 100,0 Mio.; Vorjahr: € 0,0 Mio.) umfassen, erhöhten sich von € 10,2 Mio. im Vorjahr auf € 121,4 Mio. zum 31. Dezember 2020.

Die sonstigen kurzfristigen Verbindlichkeiten, die den negativen Marktwert der derivativen Finanzinstrumente beinhalten, erhöhten sich aufgrund des schwächeren US-Dollar Stichtagskurses zum 31. Dezember 2020 im Vergleich zum Vorjahr von € 35,3 Mio. auf € 127,2 Mio.

Die Pensionsrückstellungen stiegen von € 34,1 Mio. im Vorjahr auf € 38,2 Mio.



Die sonstigen langfristigen Verbindlichkeiten, welche im Wesentlichen die Schuldscheindarlehen über insgesamt € 145,0 Mio. (Vorjahr: € 160,0 Mio.) enthalten, betragen zum Bilanzstichtag € 193,4 Mio. (Vorjahr: € 211,4 Mio.).

CASHFLOW

➔ T.03 KAPITALFLUSSRECHNUNG

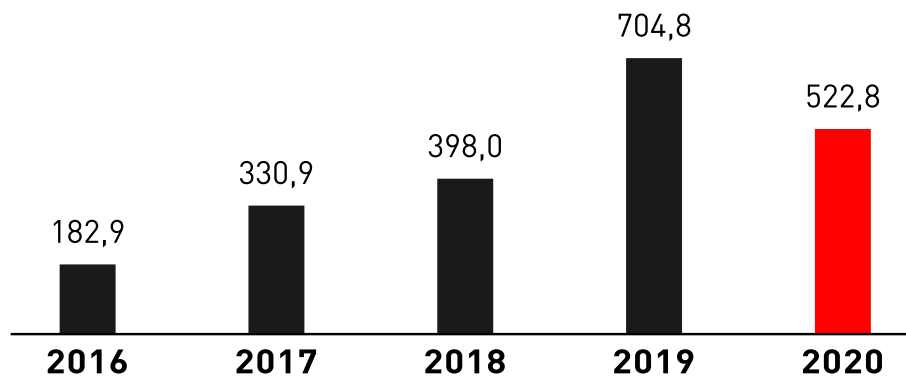
	2020	2019	
	€ Mio.	€ Mio.	+/- %
Gewinn vor Steuern (EBT)	162,3	417,6	-61,1%
Finanzergebnis und zahlungsunwirksame Aufwendungen und Erträge	360,4	287,2	25,5%
Brutto Cashflow	522,8	704,8	-25,8%
Veränderung im Netto-Umlaufvermögen	-11,9	-44,5	-73,2%
Steuerzahlungen und erhaltene Dividenden	-89,3	-111,5	-19,9%
Mittelzufluss aus laufender Geschäftstätigkeit	421,5	548,8	-23,2%
Auszahlungen für Akquisitionen	0,0	-1,2	-
Auszahlungen für Investitionen in das Anlagevermögen	-151,0	-218,4	-30,9%
Übrige Investitionstätigkeiten	5,5	0,8	-
Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit	-145,5	-218,7	-33,5%
Freier Cashflow	276,0	330,0	-16,4%
Freier Cashflow (vor Akquisitionen)	276,0	331,2	-16,7%
- in % vom Umsatz	5,3%	6,0%	
Dividendenzahlung an Anteilseigner Mutterunternehmen	0,0	-52,3	-100,0%
Dividendenzahlung an nicht beherrschende Gesellschafter	-45,6	-18,6	145,1%
Einzahlungen aus der Aufnahme von Finanzverbindlichkeiten	94,2	0,0	-
Auszahlungen für die Rückzahlung von Finanzverbindlichkeiten	0,0	-17,6	-100,0%
Auszahlungen für die Tilgung von Leasingverbindlichkeiten	-135,0	-140,8	-4,2%
Andere Einzahlungen/ Auszahlungen	-43,0	-43,6	-1,5%
Mittelabfluss aus Finanzierungstätigkeit	-129,2	-272,9	-52,6%
Wechselkursbedingte Veränderung der Flüssigen Mittel	-8,9	-2,8	-
Veränderung der Flüssigen Mittel	137,8	54,3	153,9%
Flüssige Mittel am Anfang des Geschäftsjahres	518,1	463,7	11,7%
Flüssige Mittel am Ende des Geschäftsjahres	655,9	518,1	26,6%



MITTELZUFLUSS AUS LAUFENDER GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Der Brutto Cashflow reduzierte sich im abgelaufenen Geschäftsjahr um 25,8% von € 704,8 Mio. auf € 522,8 Mio. Der Rückgang war bedingt durch den niedrigeren Gewinn vor Steuern (EBT -61,1%). Demgegenüber erhöhten sich die zahlungsunwirksamen Aufwendungen aufgrund des Anstiegs der Nutzungsrechte an Vermögenswerten, die zu einer höheren Abschreibung im Jahr 2020 geführt haben.

➔ G.16 BRUTTO CASHFLOW (in € Mio.)



Ein starker Fokus auf das Management des Working Capitals trug maßgeblich dazu bei, dass sich der Mittelabfluss aus der Veränderung des Netto-Umlaufvermögens* von € -44,5 Mio. im Vorjahr auf € -11,9 Mio. im Geschäftsjahr 2020 verbesserte. Der Mittelabfluss aus Steuerzahlungen und erhaltenen Dividenden reduzierte sich von € -111,5 Mio. im Vorjahr auf € -89,3 Mio. Insgesamt führte dies zu einem Rückgang des Mittelzuflusses aus laufender Geschäftstätigkeit um € 127,3 Mio. von € 548,8 Mio. auf € 421,5 Mio. Damit gelang es PUMA, trotz der negativen Auswirkungen durch die COVID-19-Pandemie im Jahr 2020, den Rückgang des Mittelzuflusses aus laufender Geschäftstätigkeit weitestgehend in Grenzen zu halten.

MITTELABFLUSS AUS INVESTITIONSTÄTIGKEIT

Der Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit verringerte sich im Geschäftsjahr 2020 insgesamt von € 218,7 Mio. auf € 145,5 Mio. Aufgrund der negativen Auswirkungen durch die COVID-19-Pandemie haben wir schnell reagiert und unsere Investitionsplanung für das Jahr 2020 entsprechend angepasst, um Mittelabflüsse soweit möglich zu begrenzen. Dies führte zu einem Rückgang der Investitionen in das Anlagevermögen von € 218,4 Mio. im Vorjahr auf € 151,0 Mio. im Jahr 2020. Die Investitionen betrafen hauptsächlich die Bereiche Logistik und IT-Infrastruktur. Aufgrund der COVID-19-Pandemie sind die Investitionen in eigene Einzelhandelsgeschäfte im abgelaufenen Geschäftsjahr zurückgegangen.

* Das Netto-Umlaufvermögen beinhaltet das Working Capital sowie die kurzfristigen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten, welche nicht dem Working Capital zuzurechnen sind. Die kurzfristigen Leasingverbindlichkeiten sind nicht Teil des Netto-Umlaufvermögens.

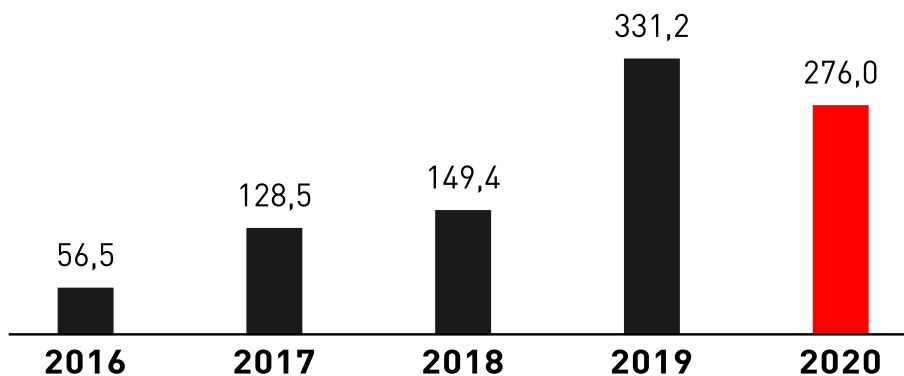


FREIER CASHFLOW VOR AKQUISITIONEN

Der Freie Cashflow vor Akquisitionen ergibt sich als Saldo der Mittelzuflüsse und -abflüsse aus laufender Geschäftstätigkeit und Investitionstätigkeit. Zudem erfolgt, sofern vorhanden, eine Bereinigung um Ein- und Auszahlungen, die im Zusammenhang mit Beteiligungen stehen.

Der Freie Cashflow vor Akquisitionen reduzierte sich von € 331,2 Mio. im Vorjahr auf € 276,0 Mio. im Geschäftsjahr 2020. Der Freie Cashflow vor Akquisitionen betrug 5,3% des Umsatzes gegenüber 6,0% im Vorjahr.

➤ G.17 FREIER CASHFLOW (VOR AKQUISITIONEN) (in € Mio.)



MITTELABFLUSS AUS FINANZIERUNGSTÄTIGKEIT

Der Mittelabfluss aus Finanzierungstätigkeit verringerte sich insgesamt von einem Mittelabfluss in Höhe von € 272,9 Mio. im Vorjahr auf einen Mittelabfluss in Höhe von € 129,2 Mio. im Jahr 2020. Der Rückgang resultierte zum einen aus dem Verzicht auf die Dividendenzahlung für das Geschäftsjahr 2019 an die Anteilseigner der PUMA SE, um während des Verlaufs der COVID-19-Pandemie die Mittelabflüsse im Jahr 2020 soweit möglich zu begrenzen. Zum anderen trugen Einzahlungen aus der Aufnahme von Finanzverbindlichkeiten in Höhe von € 94,2 Mio. im Jahr 2020, gegenüber der Rückzahlung von Finanzverbindlichkeiten in Höhe von € 17,6 Mio. im Vorjahr, zum Rückgang des Mittelabflusses aus der Finanzierungstätigkeit bei.

Der Mittelabfluss aus Finanzierungstätigkeit beinhaltete darüber hinaus im Jahr 2020 Ausschüttungen an nicht beherrschende Gesellschafter in Höhe von € 45,6 Mio. (Vorjahr: € 18,6 Mio.) und Auszahlungen für die Tilgung der Leasingverbindlichkeiten und damit in Zusammenhang stehende Zinsaufwendungen in Höhe von insgesamt € 164,3 Mio. (Vorjahr: € 170,5 Mio.).

Zum 31. Dezember 2020 verfügte PUMA über Flüssige Mittel von € 655,9 Mio. Dies entspricht einem Anstieg um 26,6% im Vergleich zum Vorjahr (€ 518,1 Mio.). Darüber hinaus verfügte der PUMA-Konzern zum 31. Dezember 2020 über Kreditlinien von insgesamt € 1.639,1 Mio. (Vorjahr: € 687,6 Mio.). Die nicht ausgenutzten Kreditlinien betragen zum Bilanzstichtag € 1.372,7 Mio. gegenüber € 514,1 Mio. im Vorjahr. Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben wir uns, entsprechend unserer strategischen Prioritäten im Umgang mit der COVID-19-Pandemie, zusätzliche Kreditlinien als Sicherheitsreserve einräumen lassen, um die Liquidität des PUMA-Konzerns auch im Falle einer länger andauernden Pandemie sicherzustellen.



GESAMTAUSSAGE ZUM GESCHÄFTSVERLAUF UND ZUR LAGE DES KONZERNS

Das Jahr 2020 war aufgrund der COVID-19-Pandemie ein sehr schwieriges Jahr für die Sportartikelindustrie. Unser Ansatz war es, die Krise kurzfristig zu bewältigen, ohne das mittelfristige Momentum von PUMA zu beeinträchtigen. Dementsprechend bestand unser vorrangiges Ziel darin, die Krise zu überstehen, sich zu erholen und dann wieder gestärkt und mit Wachstum aus der Krise hervorzugehen. Dabei hatten die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner und Kunden oberste Priorität. Ebenso waren wir sehr darauf fokussiert den unvermeidlichen Umsatzrückgang so gut wie möglich in Grenzen zu halten, die Lieferkette zu schützen und die Kosten zu reduzieren sowie die Liquidität zu sichern.

Im Hinblick auf unsere Organisationsentwicklung und unsere Fortschritte innerhalb unseres Logistiknetzwerkes war die Eröffnung des neuen Vertriebszentrums in Indianapolis in den USA ein wichtiger Meilenstein für PUMA. Zusätzlich gingen im Jahr 2020 die Arbeiten an unserem neuen Logistikzentrum für Zentraleuropa in Geiselwind in Deutschland, welches voraussichtlich planmäßig im zweiten Quartal 2021 in Betrieb gehen wird, weiter.

Wir sind sehr stolz darauf, wie wir diese schwierige Zeit bisher gemeistert haben. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit haben durch Flexibilität, Pragmatismus, Entschlossenheit und eine positive Einstellung wesentlich dazu beigetragen, die Krise zu überstehen. Dabei haben sie im engen Austausch mit unseren Herstellern, Kunden, Vermietern, Banken, Logistikpartnern und anderen Partnern sichergestellt, dass wir gemeinsam Lösungen finden, um die Geschäftstätigkeit und die Wertschöpfungskette aufrechtzuerhalten. Die langjährige und verlässliche Zusammenarbeit mit vielen unseren Partnern war im abgelaufenen Geschäftsjahr für uns eine der wichtigsten Erfolgsfaktoren im Umgang mit der Pandemie.

Die unterjährige und aufgrund des Verlaufs der COVID-19-Pandemie stark unterschiedliche Umsatzentwicklung in den einzelnen Quartalen führte im Gesamtjahr 2020 insgesamt zu einem währungsbereinigten Umsatzrückgang von 1,4% gegenüber dem Vorjahr. Während die Umsätze im Großhandelsgeschäft (Wholesale) und in unseren eigenen Einzelhandelsgeschäften zurückgingen, verzeichnete unser E-Commerce-Geschäft ein deutliches Umsatzwachstum. Damit gelang es PUMA, den durch die COVID-19-Pandemie verursachten Umsatzrückgang im Jahr 2020 weitestgehend in Grenzen zu halten. Trotz der unmittelbar am Ende des ersten und während des zweiten Quartals eingeleiteten Kostensenkungsmaßnahmen hatte die COVID-19-Pandemie jedoch eine deutlich negative Auswirkung auf unserer Profitabilität. Aufgrund des Rückgangs der Umsätze und der Rohertragsmarge, der durch die Kosteneinsparungsmaßnahmen nicht kompensiert werden konnte, ergab sich im abgelaufenen Geschäftsjahr insgesamt ein Rückgang unseres operativen Ergebnisses (EBIT) um 52,5% auf € 209,2 Mio. (Vorjahr: € 440,2 Mio.). Das Ergebnis je Aktie belief sich auf € 0,53 im abgelaufenen Geschäftsjahr (Vorjahr: € 1,76). Damit konnte PUMA, trotz der insbesondere im zweiten Quartal starken negativen Auswirkungen durch die COVID-19-Pandemie, dennoch ein positives Konzernergebnis und ein positives Ergebnis je Aktie im Gesamtjahr 2020 erzielen.

Mit Blick auf die Konzernbilanz sind wir der Ansicht, dass PUMA unverändert über eine äußerst solide Kapitalausstattung verfügt. Zum Bilanzstichtag betrug das Eigenkapital des PUMA-Konzerns mehr als € 1,7 Mrd. und die Eigenkapitalquote lag bei knapp 38%.

Der konsequente Fokus auf ein striktes Working Capital Management und unsere Bemühungen im abgelaufenen Geschäftsjahr unsere Liquidität zu sichern, führten zu einem Anstieg der Flüssigen Mittel (auf € 655,9 Mio.) und zu einer Erhöhung unserer nicht ausgenutzten Kreditlinien zum Bilanzstichtag (auf nunmehr € 1.372,7 Mio.). Dabei konnte die im Mai vergangenen Jahres, über ein Bankenkonsortium von zwölf Banken, neu aufgenommene Kreditlinie von € 900 Mio., einschließlich einem direkten Engagement der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) in Höhe von € 625 Mio., zum Jahresende 2020 bereits um € 700 Mio. auf nur noch € 200 Mio. reduziert werden, da PUMA zur Refinanzierung im Dezember 2020 neue Schuldscheindarlehen in Höhe von € 250 Mio. gesichert hat und bestehende Kreditlinien bei Banken um € 450 Mio. erhöht hat.



Dadurch zeichnet sich der PUMA-Konzern zum Zeitpunkt der Aufstellung des zusammengefassten Lageberichts durch eine insgesamt gute Vermögens-, Finanz- und Ertragslage aus. Dies ermöglicht es dem Vorstand und dem Aufsichtsrat, der Hauptversammlung am 5. Mai 2021 für das Geschäftsjahr 2020 eine Dividende in Höhe von € 0,16 je Aktie vorzuschlagen. Im Einklang mit unserer Dividendenpolitik entspricht dies einer Ausschüttungsquote von 30,3% bezogen auf das Konzernergebnis.



ERLÄUTERUNGEN ZUM JAHRESABSCHLUSS DER PUMA SE NACH HGB

Der Jahresabschluss der PUMA SE wird nach den Regeln des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) und unter Berücksichtigung des SEAG sowie des Aktiengesetzes (AktG) aufgestellt.

Die PUMA SE ist die Muttergesellschaft des PUMA-Konzerns. Die Ergebnisse der PUMA SE sind in hohem Maße von den direkt und indirekt gehaltenen Tochtergesellschaften und Beteiligungen beeinflusst. Die Geschäftsentwicklung der PUMA SE unterliegt grundsätzlich den gleichen Risiken und Chancen wie die des PUMA-Konzerns.

Die PUMA SE ist für das Großhandelsgeschäft der Region DACH, bestehend aus dem Heimatmarkt Deutschland, Österreich und der Schweiz, verantwortlich. Darüber hinaus obliegt der PUMA SE auch der paneuropäische Vertrieb für einzelne Großkunden und die Beschaffung von Produkten aus europäischen Produktionsländern sowie die weltweite Lizenzverwaltung. Weiterhin fungiert die PUMA SE als Holding innerhalb des PUMA-Konzerns und ist als solche für die internationale Produktentwicklung und das Merchandising, für das internationale Marketing und auch für die globalen Bereiche Finanzen, Operations sowie die strategische Ausrichtung von PUMA verantwortlich.

ERTRAGSLAGE

➔ T.04 GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG (HGB)

	2020		2019		+/- %
	€ Mio.	%	€ Mio.	%	
Umsatzerlöse	709,7	100,0%	722,3	100,0%	-1,7%
Sonstige betriebliche Erträge	40,4	5,7%	62,1	8,6%	-34,9%
Materialaufwand	-237,2	-33,4%	-233,8	-32,4%	1,5%
Personalaufwand	-94,2	-13,3%	-107,2	-14,8%	-12,1%
Abschreibungen	-25,4	-3,6%	-24,8	-3,4%	2,6%
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-512,1	-72,2%	-560,8	-77,6%	-8,7%
Summe Aufwendungen	-868,9	-122,4%	-926,6	-128,3%	-6,2%
Finanzergebnis	359,5	50,7%	223,5	30,9%	60,8%
Ergebnis vor Steuern	240,7	33,9%	81,3	11,3%	195,9%
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-11,0	-1,6%	-12,8	-1,8%	-14,0%
Jahresüberschuss	229,7	32,4%	68,5	9,5%	235,4%

Die **Umsatzerlöse** verringerten sich im Geschäftsjahr 2020, aufgrund der negativen Auswirkungen durch die COVID-19-Pandemie, insgesamt um 1,7% auf € 709,7 Mio. Der Rückgang resultierte sowohl aus niedrigeren Umsätzen aus Produktverkäufen sowie rückläufigen Provisionserträgen im Rahmen der Lizenzverwaltung. Die Umsätze aus Produktverkäufen der PUMA SE verringerten sich um 1,2% auf € 350,5 Mio. Die in den Umsatzerlösen enthaltenen Lizenz- und Provisionserträge reduzierten sich um 1,9% auf € 329,2 Mio. Die übrigen Umsatzerlöse, welche vor allem die Weiterbelastung von Kosten an verbundene Unternehmen beinhalten, betrugen im Jahr 2020 € 30,0 Mio. (Vorjahr: € 32,1 Mio.).



Die **sonstigen betrieblichen Erträge** beliefen sich im Jahr 2020 auf € 40,4 Mio. (Vorjahr: € 62,1 Mio.) und beinhalten insbesondere realisierte und unrealisierte Erträge aus Währungsumrechnung in Bezug auf die Stichtagsbewertung von Forderungen und Verbindlichkeiten in Fremdwährung.

Die Summe der **Aufwendungen** aus Materialaufwand, Personalaufwand, Abschreibungen und sonstigen betrieblichen Aufwendungen verringerte sich gegenüber dem Vorjahr um 6,2% auf € 868,9 Mio. (Vorjahr: Summe € 926,6 Mio.). Der Anstieg des Materialaufwands im Vergleich zum Vorjahr resultierte im Wesentlichen aus der höheren Abwertung von Vorräten. Der Rückgang des Personalaufwands stand im Zusammenhang mit Kurzarbeitsprogrammen aufgrund der COVID-19-Pandemie und niedrigeren erfolgsabhängigen Personalboni. Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen sanken im Vergleich zum Vorjahr aufgrund von Kosteneinsparungsmaßnahmen, die unmittelbar als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie am Ende des ersten und während des zweiten Quartals eingeführt wurden. Dem Rückgang der Aufwendungen für Marketing und Verwaltung standen jedoch höhere Kosten für Lager und Logistik gegenüber.

Das **Finanzergebnis** verbesserte sich gegenüber dem Vorjahr um 60,8% auf € 359,5 Mio. Der Anstieg resultierte im Wesentlichen aus deutlich höheren Dividenden von Beteiligungen an verbundenen Unternehmen, während sich die Erträge aus der Ergebnisabführung von verbundenen Unternehmen reduzierten und die Aufwendungen aus Verlustübernahmen anstiegen.

Trotz leicht rückläufiger Umsätze führte der Rückgang der Aufwendungen und das verbesserte Finanzergebnis zu einem deutlichen Anstieg des **Ergebnisses vor Steuern** um 195,9% von € 81,3 Mio. im Vorjahr auf € 240,7 Mio. im Jahr 2020. Die **Steuern vom Einkommen und vom Ertrag** beliefen sich auf € 11,0 Mio. (Vorjahr: € 12,8 Mio.). Dementsprechend verbesserte sich der handelsrechtliche **Jahresüberschuss** der PUMA SE im Geschäftsjahr 2020 um 235,4% auf € 229,7 Mio. (Vorjahr: € 68,5 Mio.).

VERMÖGENSLAGE

➔ T.05 BILANZ (HGB)

	31.12.2020		31.12.2019		+/- %
	€ Mio.	%	€ Mio.	%	
Summe Anlagevermögen	1.072,0	58,5%	1.053,7	63,0%	1,7%
Vorräte	65,5	3,6%	59,8	3,6%	9,5%
Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände	424,3	23,1%	504,8	30,2%	-16,0%
Flüssige Mittel	260,2	14,2%	47,2	2,8%	450,8%
Summe Umlaufvermögen	750,0	40,9%	611,8	36,6%	22,6%
Sonstige	11,5	0,6%	8,0	0,5%	43,6%
Summe Aktiva	1.833,5	100,0%	1.673,5	100,0%	9,6%
Eigenkapital	815,1	44,5%	582,8	34,8%	39,9%
Rückstellungen	89,0	4,9%	112,1	6,7%	-20,6%
Verbindlichkeiten	929,4	50,7%	978,6	58,5%	-5,0%
Summe Passiva	1.833,5	100,0%	1.673,5	100,0%	9,6%



Das **Anlagevermögen** erhöhte sich im Jahr 2020, insbesondere aufgrund von weiteren Investitionen in die IT-Infrastruktur, um 1,7% auf € 1.072,0 Mio.

Im **Umlaufvermögen** stiegen die Vorräte um 9,5% auf € 65,5 Mio. Demgegenüber sanken die Forderungen und sonstigen Vermögensgegenstände im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 16,0% auf € 424,3 Mio., hauptsächlich aufgrund gesunkener Forderungen gegen verbundene Unternehmen. Der Rückgang der Forderungen gegen verbundene Unternehmen zum Bilanzstichtag resultierte aus einer Aufrechnung dieser Forderungen mit Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen. Die Flüssigen Mittel stiegen gegenüber dem Vorjahr um 450,8% auf € 260,2 Mio.

Auf der **Passivseite** stieg das Eigenkapital aufgrund des Jahresüberschusses im Jahr 2020 um 39,9% auf € 815,1 Mio. Dies führte, trotz einer gestiegenen Bilanzsumme, zu einem Anstieg der Eigenkapitalquote zum Bilanzstichtag von 34,8% im Vorjahr auf 44,5% zum 31. Dezember 2020.

Die Rückstellungen reduzierten sich gegenüber dem Vorjahr um 20,6% auf € 89,0 Mio. aufgrund niedrigerer Rückstellungen für Personal und ausstehende Rechnungen. Der Rückgang der Verbindlichkeiten um 5,0% auf € 929,4 Mio. resultierte im Wesentlichen, aufgrund der Aufrechnung, aus reduzierten Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen. Demgegenüber stiegen die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten durch die Aufnahme neuer Schuldscheindarlehen im Jahr 2020.

FINANZLAGE

➔ T.06 KAPITALFLUSSRECHNUNG (HGB)

	2020	2019	
	€ Mio.	€ Mio.	+/- %
Mittelzufluss aus laufender Geschäftstätigkeit	24,9	27,6	-9,8%
Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit	-194,7	-114,0	70,8%
Freier Cashflow	-169,9	-86,4	96,6%
Mittelzufluss aus Finanzierungstätigkeit	382,8	74,2	>100,0%
Veränderung des Finanzmittelbestandes	213,0	-12,2	>-100,0%
Flüssige Mittel am Anfang des Geschäftsjahres	47,2	59,5	-20,7%
Flüssige Mittel am Ende der Berichtsperiode	260,2	47,2	>100,0%

Der **Cashflow aus laufender Geschäftstätigkeit** im Jahr 2020 basiert auf dem deutlich gestiegenen Ergebnis vor Steuern. Jedoch ergibt sich, unter Berücksichtigung des ebenfalls deutlichen Anstiegs der zahlungsunwirksamen Aufwendungen im Zusammenhang mit höheren Dividenden von Beteiligungen an verbundenen Unternehmen, im abgelaufenen Geschäftsjahr ein nahezu unveränderter Mittelzufluss aus der laufenden Geschäftstätigkeit von € 24,9 Mio. (Vorjahr € 27,6 Mio.).

Der **Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit** im Jahr 2020 beinhaltet die Investitionen in das Anlagevermögen und die Mittelabflüsse aus der Ausreichung von Forderungen gegen verbundene Unternehmen. Dies führte insgesamt zu einem Rückgang des Freien Cashflows von € -86,4 Mio. im Vorjahr auf € -169,9 Mio. im Jahr 2020.



Der **Cashflow aus Finanzierungstätigkeit** ergab im Jahr 2020 einen Mittelzufluss von € 382,8 Mio. (Vorjahr: € 74,2 Mio.). Der Mittelzufluss war im Wesentlichen auf einen Anstieg der Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen und auf einen Anstieg der Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten durch die Aufnahme neuer Schuldscheindarlehen zurückzuführen. Zur Begrenzung der Mittelabflüsse während der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 wurde auf die Ausschüttung einer Dividende verzichtet. Im Vorjahr war eine Ausschüttung an die Anteilseigner in Höhe von € 52,3 Mio. im Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit enthalten.

AUSBLICK

Wir erwarten im handelsrechtlichen Jahresabschluss der PUMA SE für das Geschäftsjahr 2021 einen moderaten Anstieg der Umsatzerlöse. Aufgrund deutlich niedrigerer Dividenden von Beteiligungen an verbundenen Unternehmen erwarten wir jedoch im Geschäftsjahr 2021 einen deutlichen Rückgang des Ergebnisses vor Steuern.



WEITERE ANGABEN

ÜBERNAHMERELEVANTE ANGABEN

Im Folgenden sind die nach Art. 9 Abs. 1 lit. c) (ii) SE-VO i.V.m. § 289a, § 315a HGB geforderten Angaben zum 31. Dezember 2020 dargestellt. Tatbestände der § 289a, § 315a HGB, die bei der PUMA SE nicht erfüllt sind, werden nicht erwähnt.

Zusammensetzung des gezeichneten Kapitals (§ 289a Abs. 1, S. 1, Nr. 1, § 315a Abs. 1, S. 1, Nr. 1 HGB)

Das gezeichnete Kapital betrug am Bilanzstichtag € 150.824.640,00 und war eingeteilt in 150.824.640 auf den Inhaber lautende Stückaktien mit einem anteiligen Betrag des Grundkapitals von € 1,00 je Aktie. Die Gesellschaft hält zum Bilanzstichtag 1.240.781 eigene Aktien.

Beteiligungen am Kapital, die 10% der Stimmrechte überschreiten (§ 289a Abs. 1, S. 1, Nr. 3, § 315a Abs. 1, S. 1, Nr. 3 HGB)

Zum 31. Dezember 2020 gab es eine Beteiligung an der PUMA SE, die 10% der Stimmrechte überschritt. Gehalten wurde sie von der Familie Pinault über mehrere von ihr kontrollierte Unternehmen (in der Reihenfolge der Beteiligungsnahe zu der Familie Pinault: Financière Pinault S.C.A., Artémis S.A.S. sowie Kering S.A.). Der Anteil der Kering S.A. an der PUMA SE betrug nach eigenen Angaben der Kering S.A. in ihrer Pressemitteilung vom 6. Oktober 2020 9,8% des Grundkapitals. Zusammen halten Artémis S.A.S. und Kering S.A. 38,3% des Grundkapitals.

Gesetzliche Vorschriften und Bestimmungen der Satzung über die Ernennung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands und über die Änderung der Satzung (§ 289a Abs. 1, S. 1, Nr. 6, § 315a Abs. 1, S. 1, Nr. 6 HGB)

Hinsichtlich der Ernennung und Abberufung der Vorstandsmitglieder wird auf die anzuwendenden gesetzlichen Vorschriften des § 84 AktG verwiesen. Der Vorstand besteht gemäß § 7 Abs. 1 der Satzung aus mindestens zwei Mitgliedern; die Zahl der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat bestimmt. Der Aufsichtsrat kann stellvertretende Vorstandsmitglieder bestellen und ein Vorstandsmitglied zum Vorsitzenden des Vorstands ernennen. Ein Vorstandsmitglied kann nur aus wichtigem Grund im Sinne von § 84 Abs. 3 AktG oder im Fall der Beendigung des Anstellungsvertrags abberufen werden, wofür jeweils eine Beschlussfassung des Aufsichtsrats mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich ist.

Eine Änderung der Satzung bedarf eines Beschlusses der Hauptversammlung. Beschlüsse der Hauptversammlung bedürfen einer Mehrheit nach den Vorgaben der Art. 59 SE-VO und §§ 133 Abs. 1, 179 Abs. 2 S. 1 AktG (i.e. einfache Stimmenmehrheit und eine Mehrheit, die mindestens drei Viertel des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals umfasst). Die Gesellschaft hat nicht von § 51 SEAG Gebrauch gemacht.

Befugnisse des Vorstands, Aktien auszugeben oder zurückzukaufen (§ 289a Abs. 1, S. 1, Nr. 7, § 315a Abs. 1, S. 1, Nr. 7 HGB)

Die Befugnisse des Vorstands zur Ausgabe von Aktien ergeben sich aus § 4 der Satzung und den gesetzlichen Bestimmungen:

Genehmigtes Kapital

Der Vorstand ist ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Grundkapital der Gesellschaft bis zum 11. April 2022 durch einmalige oder mehrmalige Ausgabe neuer, auf den Inhaber lautender Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlagen um bis zu € 15.000.000,00 zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2017). Bei Kapitalerhöhungen gegen Bareinlagen können die neuen Aktien auch vollständig oder teilweise von einem oder mehreren durch den Vorstand bestimmten Kreditinstituten mit der Verpflichtung übernommen werden, sie den Aktionären zum Bezug anzubieten (mittelbares Bezugsrecht).



Den Aktionären steht grundsätzlich ein Bezugsrecht zu. Der Vorstand ist jedoch ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre ganz oder teilweise auszuschließen

- zur Vermeidung von Spitzenbeträgen;
- bei Kapitalerhöhungen gegen Bareinlagen, wenn der auf die neuen Aktien, für die das Bezugsrecht ausgeschlossen wird, entfallende anteilige Betrag des Grundkapitals insgesamt 10% des Grundkapitals nicht übersteigt und der Ausgabebetrag für die neuen Aktien den Börsenpreis der bereits notierten Aktien gleicher Ausstattung nicht wesentlich unterschreitet, § 186 Abs. 3 S. 4 AktG. Die 10%-Begrenzung des Grundkapitals gilt sowohl im Zeitpunkt der Beschlussfassung der Hauptversammlung über diese Ermächtigung als auch im Zeitpunkt der Ausübung der Ermächtigung. Auf diese Höchstgrenze von 10% des Grundkapitals ist der anteilige Betrag des Grundkapitals anzurechnen, der auf Aktien der Gesellschaft entfällt, die (i) während der Laufzeit des Genehmigten Kapitals 2017 unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre in direkter oder entsprechender Anwendung von § 186 Abs. 3 S. 4 AktG ausgegeben oder veräußert werden oder (ii) zur Bedienung von Options- oder Wandelschuldverschreibungen auszugeben sind oder ausgegeben werden können, die in entsprechender Anwendung des § 186 Abs. 3 S. 4 AktG unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre während der Laufzeit des Genehmigten Kapitals 2017 ausgegeben werden;
- bei Kapitalerhöhungen gegen Bareinlagen, soweit es erforderlich ist, um Inhabern von Options- oder Wandelschuldverschreibungen, die von der Gesellschaft oder ihren unmittelbaren oder mittelbaren Tochtergesellschaften ausgegeben wurden oder noch werden, ein Bezugsrecht auf Aktien der Gesellschaft in dem Umfang zu gewähren, wie es ihnen nach Ausübung der Options- oder Wandlungsrechte bzw. nach Erfüllung der Wandlungspflichten als Aktionär zustehen würde;
- bei Kapitalerhöhungen gegen Sacheinlagen zur Durchführung von Unternehmenszusammenschlüssen oder zum (auch mittelbaren) Erwerb von Unternehmen, Unternehmensteilen oder Beteiligungen an Unternehmen oder sonstigen Vermögensgegenständen, einschließlich Immaterialgüterrechten und Forderungen gegen die Gesellschaft oder gegen von ihr abhängige Unternehmen im Sinne des § 17 AktG;

Die Gesamtzahl der unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre aufgrund dieser Ermächtigung auszugebenden und ausgegebenen Aktien darf 20% des Grundkapitals weder zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens noch zum Zeitpunkt der Ausübung der Ermächtigung überschreiten; auf diese Begrenzung sind Aktien anzurechnen, die während der Laufzeit dieser Ermächtigung aufgrund anderer Ermächtigungen unter Bezugsrechtsausschluss veräußert oder ausgegeben wurden bzw. auszugeben sind oder aufgrund einer während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Bezugsrechtsausschluss erfolgten Ausgabe von Options- oder Wandelschuldverschreibungen auszugeben sind. Der Vorstand ist ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats den weiteren Inhalt der Aktienrechte und die Bedingungen der Aktienaussgabe festzulegen.

Vom bestehenden genehmigten Kapital hat der Vorstand der PUMA SE im aktuellen Berichtszeitraum keinen Gebrauch gemacht.

Bedingtes Kapital

Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 12. April 2018 wurde der Vorstand bis zum 11. April 2023 ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats, einmalig oder mehrmals, insgesamt oder in Teilen sowie gleichzeitig in verschiedenen Tranchen auf den Inhaber und/oder Namen lautende Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen, Genussrechte und/oder Gewinnschuldverschreibungen oder eine Kombination dieser Instrumente mit oder ohne Laufzeitbeschränkung im Gesamtnennbetrag von bis zu € 1.000.000.000,00 zu geben.

In diesem Zusammenhang wurde das Grundkapital um bis zu € 30.164.920,00 durch Ausgabe von bis zu 30.164.920 neuen, auf den Inhaber lautenden Stückaktien bedingt erhöht (Bedingtes Kapital 2018). Die bedingte Kapitalerhöhung wird nur insoweit durchgeführt, wie von Options- bzw. Wandlungsrechten



Gebrauch gemacht bzw. eine Wandlungs- oder Optionspflicht erfüllt wird oder wie Andienungen erfolgen und soweit nicht andere Erfüllungsformen zur Bedienung eingesetzt werden.

Von der Ermächtigung ist bisher kein Gebrauch gemacht worden.

Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 7. Mai 2020 wurde der Vorstand ermächtigt, bis zum 6. Mai 2025 eigene Aktien bis zu 10% des Grundkapitals zu erwerben.

Wesentliche Vereinbarungen der Gesellschaft, die unter der Bedingung eines Kontrollwechsels infolge eines Übernahmeangebots stehen, und die hieraus folgenden Wirkungen (§ 289a Abs. 1, S. 1, Nr. 8, § 315a Abs. 1, S. 1, Nr. 8 HGB)

Die wesentlichen Finanzierungsvereinbarungen der PUMA SE mit ihren Kreditgebern beinhalten die üblichen Bedingungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control). So hat der Kreditgeber für den Fall eines Kontrollwechsels das Recht zur Kündigung und vorzeitigen Fälligestellung der Rückzahlung.

Für weitere Details wird auf die entsprechenden Angaben im Kapitel 17 des Konzernanhangs verwiesen.

VERGÜTUNGSBERICHT

VERGÜTUNGSPHILOSOPHIE

Das Vergütungssystem des Vorstands soll Anreize für eine nachhaltige und ertragsorientierte Unternehmensentwicklung setzen. Ziel des Vergütungssystems ist es, die Umsetzung der langfristigen Konzernstrategie zu incentivieren, indem die für die erfolgsabhängige Vergütung maßgeblichen Erfolgsparameter am Steuerungssystem der PUMA SE ausgerichtet sind. Darüber hinaus wird den langfristigen Interessen unserer Aktionäre durch eine insgesamt starke Ausrichtung der variablen Vergütung auf die Aktienperformance der PUMA SE Aktie Rechnung getragen.

Durch einen überwiegenden Anteil an erfolgsabhängiger und damit variabler Vergütung soll der Leistungsbeitrag unserer Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens honoriert werden, während negative Abweichungen von den gesetzten Zielen zu einer deutlichen Minderung der variablen Vergütung führen.

Es ist vorgesehen, der Hauptversammlung am 5. Mai 2021 ein weiterentwickeltes Vorstandsvergütungssystem zur Billigung vorzulegen, das den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 entspricht.

GOVERNANCE IN VERGÜTUNGSFRAGEN

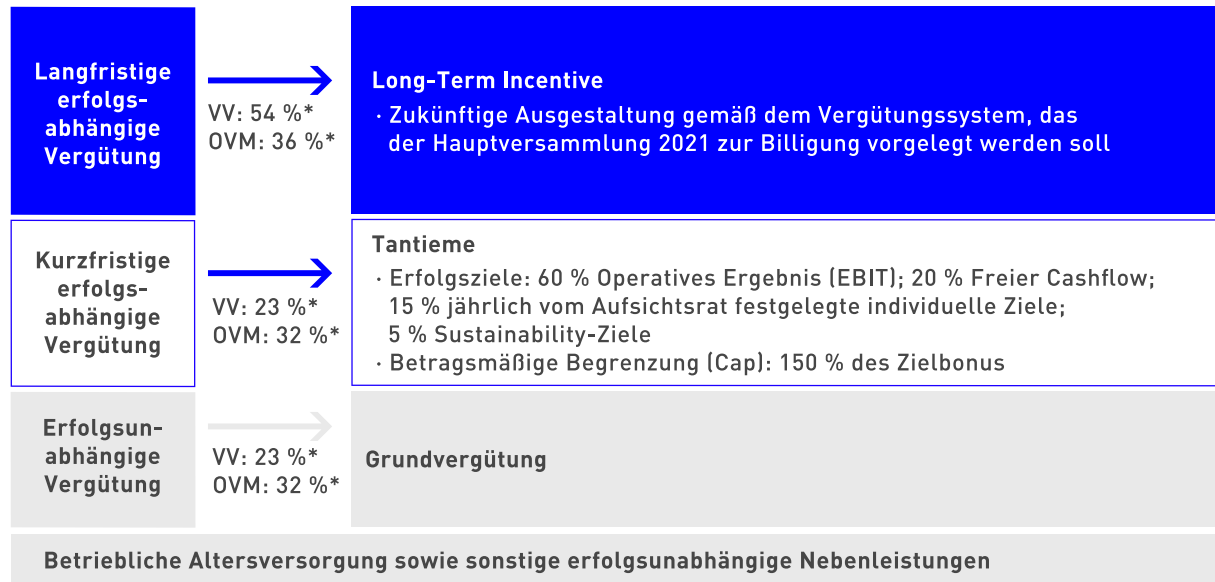
Für die Festlegung der Vorstandsvergütung ist der Aufsichtsrat der PUMA SE zuständig. Über Fragen der Vergütung der Vorstandsmitglieder beschließt der gesamte Aufsichtsrat auf der Grundlage entsprechender Empfehlungen des aus seiner Mitte gebildeten Personalausschusses. Kriterien für die Bemessung der Gesamtvergütung bilden neben den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds die wirtschaftliche Lage der PUMA SE, die langfristige strategische Planung und die damit verbundenen Ziele, die Nachhaltigkeit der erzielten Ergebnisse und die langfristigen Erfolgsaussichten des Unternehmens.



ÜBERSICHT ÜBER DIE VERGÜTUNGSELEMENTE

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen. Die erfolgsunabhängigen Komponenten bestehen aus Grundvergütung, betrieblicher Altersversorgung und sonstigen Nebenleistungen, während die erfolgsbezogenen Komponenten in eine Tantieme und eine Komponente mit langfristiger Anreizwirkung unterteilt sind:

➔ G.18 STRUKTUR DER ZIELVERGÜTUNG



*Angaben in % der Zielvergütung (insgesamt 100 %)
VV: Vorstandsvorsitzender / OVM: Ordentliches Vorstandsmitglied

ABWEICHUNG IN DEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN IN 2020 AUFGRUND DER COVID-19-PANDEMIE UND KREDITZUSAGEN SEITENS DER KfW BANKENGRUPPE

Zu Beginn der COVID-19-Pandemie im März 2020 verzichteten alle Mitglieder des Vorstands der PUMA SE freiwillig auf ihre jeweilige Grundvergütung für die Monate April und Mai 2020, um sich solidarisch zu zeigen mit denjenigen Mitarbeitern von PUMA, für die Kurzarbeit beantragt wurde und weitere Mitarbeiter die auch auf Anteile ihrer Vergütung für die Monate April und Mai 2020 verzichteten. Aus demselben Grund verzichteten alle Mitglieder des Aufsichtsrats auf Anteile ihrer Jahresvergütung.

Darüber hinaus verzichteten alle Vorstandsmitglieder auf ihre jeweilige Bonusauszahlung für das Geschäftsjahr 2020, auch auf den Bonus für die individuellen Leistung eines Vorstandsmitglieds. Damit entsprach der Vorstand einer Auflage im Rahmen der Gewährung eines Kredits unter Beteiligung der KfW Bankengruppe. Dennoch wurden im Berichtsjahr 2020 Rückstellungen in Höhe von € 1,9 Mio. für ein Long-Term Incentive Programm 2020 aufgrund von einzelvertraglichen Verpflichtungen gegenüber den Vorstandsmitgliedern gebildet. Der Aufsichtsrat wird in 2021 über die Gewährung eines Long-Term Incentive Programm für das Geschäftsjahr 2020 entscheiden und eine Zuteilung nur unter der Bedingung gewähren, dass die Gewährung mit den Auflagen der KfW Bankengruppe vereinbar ist.



STRUKTUR DER ZIELVERGÜTUNG

ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNG UND NEBENLEISTUNGEN

Grundvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine fixe Grundvergütung, die monatlich als Gehalt ausgezahlt wird. Diese richtet sich insbesondere nach den Aufgaben und der Verantwortung des Vorstandsmitglieds. Bei einem Anstellungsverhältnis, welches weniger als zwölf Monate in einem Kalenderjahr Bestand hat, erfolgt eine Kürzung der Bezüge pro rata temporis. Für die Monate April und Mai 2020 haben die Mitglieder des Vorstands freiwillig auf ihre Grundvergütung verzichtet.

Nebenleistungen

Zusätzlich erhalten die Vorstände Sachbezüge wie z. B. Dienstwagennutzung, eine Unfallversicherung sowie eine D&O-Versicherung. Sie sind Teil der erfolgsunabhängigen Vergütung.

Betriebliche Altersversorgung

Für die Vorstände bestehen Pensionszusagen im Rahmen von Entgeltumwandlungen, welche aus den erfolgsabhängigen und/oder erfolgsunabhängigen Vergütungen abgeführt werden, für die die Gesellschaft eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen hat. Als erdienter Anspruch gilt jeweils der Teil des Versorgungskapitals, der durch die Beitragsleistung in die Rückdeckungsversicherung bereits finanziert ist.

Erfolgsabhängige Vergütung

Neben der erfolgsunabhängigen Vergütung erhalten die Vorstandsmitglieder eine erfolgsbezogene und damit variable Vergütung, deren Höhe sich nach der Erreichung vorab definierter finanzieller sowie nichtfinanzieller Ziele richtet. Sie besteht zum einen aus einer Tantieme und zum anderen aus einer Komponente mit langfristiger Anreizwirkung. Für außergewöhnliche Erfolge kann der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern zudem nach billigem Ermessen eine freiwillige Sonderzahlung gewähren.

Kurzfristige variable Vergütung – Tantieme

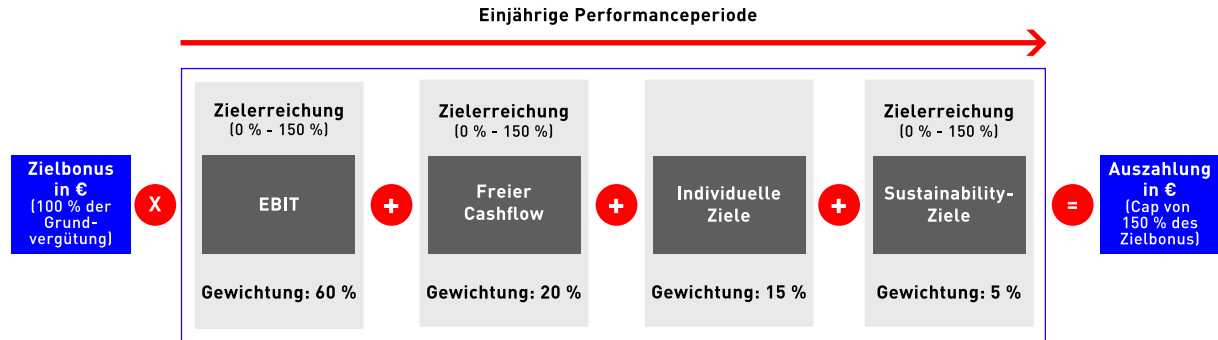
Alle Vorstandsmitglieder verzichteten auf eine kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020. Nachfolgend wird das System der kurzfristigen variablen Vergütung dennoch der Vollständigkeit halber beschrieben, so wie es ohne den Verzicht des Vorstands in 2020 zur Anwendung gekommen wäre.

Die Tantieme als Teil der erfolgsabhängigen Vergütung orientiert sich im Wesentlichen an den finanziellen Zielen operatives Ergebnis (EBIT) und Freier Cashflow (FCF) des PUMA-Konzerns sowie der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds und der Erreichung konzernweiter Sustainability-Ziele. Die beiden finanziellen Erfolgsziele sind mit 60% für das EBIT, respektive 20% für den FCF gewichtet. Die individuelle Leistung fließt mit einer Gewichtung von 15% in die Berechnung ein. Der Erreichungsgrad der Sustainability-Ziele wird mit 5% Gewichtung in der Berechnung berücksichtigt. Die Höhe der Tantieme bei einer 100%-igen Zielerreichung („Zielbonus“) beträgt für den Vorstandsvorsitzenden und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder 100% der jährlichen Grundvergütung.



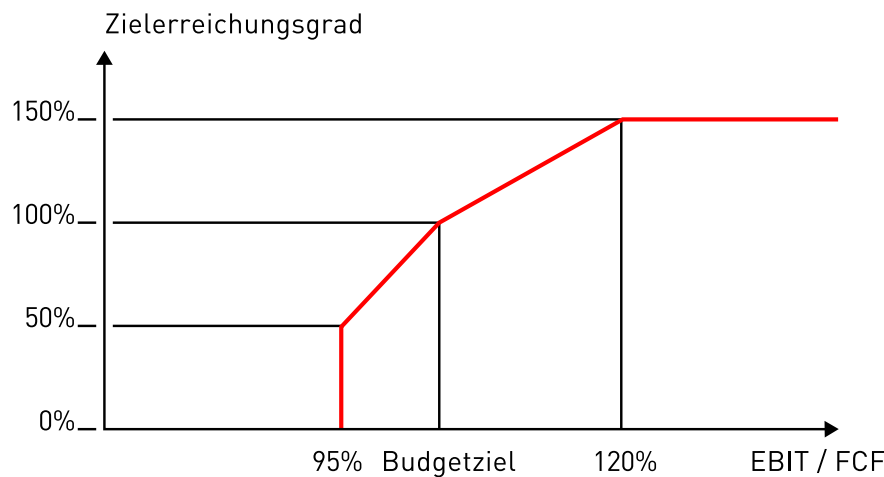
Die oben genannten Erfolgsziele sind additiv verknüpft. Für EBIT, FCF und die Sustainability-Ziele gilt jeweils eine Bandbreite möglicher Zielerreichungen von 0% bis 150%. Demnach ist ein Totalausfall der kurzfristigen variablen Vergütung bei Nichterreichung der Mindestziele möglich.

➔ 6.19 STI-PLAN



Für die beiden finanziellen Ziele ist jeweils eine identische Zielerreichungskurve hinterlegt. Bei einer Erreichung des Budgetziels für das EBIT bzw. den FCF beträgt der Zielerreichungsgrad 100% (Zielwert). Liegt das EBIT/der FCF unterhalb von 95% des Zielwerts, ergibt dies einen Zielerreichungsgrad von 0%. Bei einem EBIT/FCF von 95% des Zielwerts, beträgt der Zielerreichungsgrad 50%. Im Falle eines EBIT/FCF von 120% oder mehr des Zielwerts ist der Zielerreichungsgrad auf 150% begrenzt (Maximalwert). Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden interpoliert. Daraus ergibt sich die folgende Zielerreichungskurve für die Erfolgsziele EBIT und FCF:

➔ 6.20 ZIELERREICHUNGSKURVE EBIT/FCF



Zielerreichung individuelle Leistung

Die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds wird durch den Aufsichtsrat anhand von zuvor bestimmten Kriterien wie insbesondere nachhaltige Führung, strategische Vision und gute Corporate Governance beurteilt. Jedes Jahr werden vom Aufsichtsrat Zielkriterien für die Beurteilung der individuellen Leistung festgelegt. Am Ende der Performanceperiode beurteilt der Aufsichtsrat den Erfüllungsgrad der Zielkriterien. Die Zielerreichung kann zwischen 0% und 150% liegen.



Zielerreichung Sustainability-Ziele

Die Sustainability-Ziele umfassen u.a. Ziele zur CO₂-Reduktion, Compliance Ziele sowie Ziele zu Gesundheit und Sicherheit. Sie werden im gesamten PUMA-Konzern genutzt und einheitlich quantitativ gemessen. Jedes Jahr werden vom Aufsichtsrat vier Zielkriterien für die Berechnung der Sustainability-Ziele festgelegt. Am Ende der Performanceperiode beurteilt der Aufsichtsrat den Erfüllungsgrad der Zielkriterien. Die Zielerreichung kann zwischen 0% und 150% liegen.

Langfristige variable anteilsbasierte Vergütung

Im Berichtsjahr 2020 wurde den Vorstandsmitgliedern keine langfristige variable Vergütung gewährt. Damit entsprach der Aufsichtsrat einer Auflage im Rahmen der Gewährung eines Kredits unter Beteiligung der KfW Bankengruppe. Dennoch wurden im Berichtsjahr 2020 Rückstellungen in Höhe von € 1,9 Mio. für ein Long-Term Incentive Programm 2020 aufgrund von einzelvertraglichen Verpflichtungen gegenüber den Vorstandsmitgliedern gebildet. Der Aufsichtsrat wird in 2021 über die Gewährung eines Long-Term Incentive Programms für das Geschäftsjahr 2020 entscheiden und eine Zuteilung nur unter der Bedingung gewähren, dass die Gewährung mit den Auflagen der KfW Bankengruppe vereinbar ist. Das dann zu gewährende Long-Term Incentive Programm wird dem Vergütungssystem entsprechen, das auf der kommenden Hauptversammlung zur Billigung vorgestellt wird.

Regeln für die Beendigung der Vorstandstätigkeit und sonstige vertragliche Regelungen

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit behält das Vorstandsmitglied seinen Anspruch auf seine volle vertragliche Vergütung bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten, längstens jedoch bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags. Das Vorstandsmitglied muss sich auf diese Zahlungen anrechnen lassen, was es von Kassen oder Versicherungen an Krankengeld oder Rentenleistungen erhält, soweit diese Leistungen nicht ausschließlich auf Beiträgen des Vorstandsmitglieds beruhen.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB werden zu vereinbarenden Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags überschreiten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Eine vorzeitige Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile bei vorzeitiger Aufhebung des Anstellungsvertrags vor Ende der maßgeblichen Performanceperiode der Tantieme bzw. der dreijährigen Sperrfrist der langfristigen variablen Vergütung ist vertraglich nicht vorgesehen. Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit dieses Anstellungsvertrags dauerhaft arbeitsunfähig, so endet der Vertrag mit dem Tag, an dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird. Dauernde Arbeitsunfähigkeit in diesem Sinne liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied wegen Krankheit oder Unfall dauerhaft nicht mehr in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben wahrzunehmen. Dabei sind die besonderen Pflichten und die besondere Verantwortung eines Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen.

Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Anstellungsvertrages, so haben die Witwe und die Kinder des Vorstandsmitglieds, soweit diese noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet haben, als Gesamtgläubiger Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung der festen Vergütung für den Sterbemonat und die sechs darauf folgenden Monate, längstens jedoch bis zum Ende der regulären Laufzeit des Vertrags.



VERGÜTUNG DES VORSTANDS

In den nachfolgenden Tabellen sind die für das Geschäftsjahr gewährten Zuwendungen und Zuflüsse sowie der Versorgungsaufwand gesamtlich für alle Vorstandsmitglieder dargestellt. *

➤ T.07 GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN (in € Mio.)

	2019	2020	2020 (min)	2020 (max)
Grundvergütung	2,0	1,7	1,7	1,7
Nebenleistungen	0,1	0,1	0,1	0,1
Summe	2,1	1,8	1,8	1,8
Kurzfristige variable Vergütung	2,7	0,0	0,0	0,0
Langfristige variable anteilsbasierte Vergütung				
LTI 2019 (2019 bis 2021)	3,9	0,0	0,0	0,0
Summe variable Vergütung	6,6	0,0	0,0	0,0
Versorgungsaufwand	0,4	0,4	0,4	0,4
Gesamtvergütung	9,1	2,2	2,2	2,2

* Die nachfolgend dargestellten Zuwendungen und Zuflüsse enthalten den Anteil der Vergütung von Frau Anne-Laure Descours, der Frau Descours für ihre Tätigkeit als Mitglied des Vorstands der PUMA SE gewährt wird. Daneben erhält Frau Descours eine Vergütung für ihre Funktion als General Manager PUMA Group Sourcing der World Cat Ltd., Hong Kong, einer Tochtergesellschaft der PUMA SE.

T.08 ZUFLUSS (in € Mio.)

	2019	2020
Grundvergütung	2,0	1,7
Nebenleistungen	0,1	0,1
Summe	2,1	1,8
Kurzfristige variable Vergütung	2,7	2,6
Langfristige variable anteilsbasierte Vergütung		
LTI 2016 (2016 bis 2018)	1,7	6,7
LTI 2017 (2017 bis 2019)		6,7
Summe variable Vergütung	4,3	16,0
Versorgungsaufwand	0,4	0,4
Gesamtvergütung	6,8	18,3

In der Addition der Einzelpositionen können sich leichte Abweichungen durch Rundungen ergeben.

Für die Vorstände bestehen Pensionszusagen im Rahmen von Entgeltumwandlungen, welche aus den erfolgsabhängigen und/oder erfolgsunabhängigen Vergütungen abgeführt werden, für die die Gesellschaft eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen hat. Als erdienter Anspruch gilt jeweils der Teil des Versorgungskapitals, der durch die Beitragsleistung in die Rückdeckungsversicherung bereits finanziert ist. Im Geschäftsjahr erfolgte für Vorstände eine Zuführung durch PUMA von € 0,4 Mio. (Vorjahr: € 0,4 Mio.).



Der Barwert der Leistungszusage zum 31. Dezember 2020 an aktive Vorstände in Höhe von € 13,0 Mio. (Vorjahr: € 10,8 Mio.) wurde bilanziell mit dem gleich hohen und verpfändeten Aktivwert der Rückdeckungsversicherung verrechnet. Der überwiegende Teil des Barwerts entfällt auf die durch Entgeltumwandlung finanzierte Leistungszusage.

VERGÜTUNG EHEMALIGER VORSTANDSMITGLIEDER

Im Berichtsjahr wurden für ehemaligen Vorstandsmitglieder € 0,8 Mio. für anteilige Grundvergütung, anteilige Nebenleistungen sowie für kurzfristige und langfristige variable Vergütungen aufgewendet.

Es bestanden leistungsorientierte Pensionsverpflichtungen gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern und deren Witwen in Höhe von € 3,2 Mio. (Vorjahr: € 3,3 Mio.), sowie beitragsorientierte Pensionsverpflichtungen aus Entgeltumwandlungen von früheren Vorstandsmitgliedern und Geschäftsführenden Direktoren in Höhe von € 11,3 Mio. (Vorjahr: € 11,6 Mio.). Beide Positionen sind entsprechend innerhalb der Pensionsrückstellungen passiviert, soweit nicht mit den gleich hohen Aktivwerten verrechnet. Ruhegehälter gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern und deren Witwen sind in Höhe von € 0,2 Mio. (Vorjahr: € 0,2 Mio.) angefallen.

VERGÜTUNGSSYSTEM DES AUFSICHTSRATS

Im Berichtsjahr verzichteten alle Mitglieder des Aufsichtsrats auf Anteile ihrer Jahresvergütung. Die nachstehende Beschreibung bezieht sich auf das Vergütungssystem des Aufsichtsrates ohne den Verzicht.

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats ist auf eine reine Festvergütung umgestellt worden. Die Satzung wurde nach der entsprechenden Entscheidung der Aktionäre auf der Hauptversammlung am 7. Mai 2020 angepasst. Ebenso wie bei dem Vorstand sind für die Vergütung die Aufgaben und Leistungen des einzelnen Aufsichtsratsmitglieds die wirtschaftliche Lage der PUMA SE, die langfristige strategische Planung und die damit verbundenen Ziele, die Nachhaltigkeit der erzielten Ergebnisse und die langfristigen Erfolgsaussichten des Unternehmens relevant. Aus diesem Grund besteht die Aufsichtsratsvergütung aus einem fixen erfolgsunabhängigen Betrag.

Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach § 15 der Satzung und sieht für jedes Aufsichtsratsmitglied eine feste jährliche Vergütung in Höhe von € 25.000,00 vor. Dieser Betrag wird nach Ablauf der Hauptversammlung für das betreffende Geschäftsjahr fällig. Zusätzlich zur festen jährlichen Vergütung steht den Aufsichtsratsmitgliedern eine Erhöhung der festen Vergütung in Abhängigkeit ihrer Position im Aufsichtsrat und ihrer Mitgliedschaft in Ausschüssen zu. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats und sein Stellvertreter bekommen einen zusätzlichen Jahresfestbetrag von € 25.000,00 beziehungsweise € 12.500,00. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält zusätzlich € 10.000,00 und die Mitglieder eines Ausschusses jeweils € 5.000,00. Die betreffenden Ausschüsse sind der Personalausschuss, der Prüfungsausschuss und der Nachhaltigkeitsausschuss.

Ein Aufsichtsratsmitglied, das nur während eines Teils eines Geschäftsjahres tätig ist, erhält eine zeitanteilige Vergütung in Abhängigkeit der auf volle Monate bestimmten Tätigkeitsdauer.

**VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS**

Die Werte der Vergütung des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen.

➔ T.09 AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (in € Mio.)

	Festvergütung		Ausschussvergütung		Insgesamt	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Gesamt	0,2	0,1	0,0	0,0	0,2	0,1

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG GEMÄß § 289F UND § 315D HGB

Die effektive Umsetzung der Corporate Governance-Grundsätze ist ein wichtiges Element der Unternehmenspolitik von PUMA. Eine transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung ist eine wesentliche Voraussetzung für die Erreichung der Unternehmensziele und die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts. Der Vorstand und der Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle des gesamten Unternehmens eng zusammen, um durch eine gute Corporate Governance eine effiziente, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensleitung und -kontrolle sicherzustellen. Im Folgenden berichten der Vorstand und der Aufsichtsrat über die Corporate Governance bei der PUMA SE gemäß Grundsatz 22 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Das Kapitel enthält zudem die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß Art. 9 Abs. 1 lit. c) (ii) SE-Verordnung (SE-VO) i.V.m. § 289f und § 315d Handelsgesetzbuch (HGB). Gemäß § 317 Abs. 2 S. 6 HGB ist die Prüfung der Angaben durch den Abschlussprüfer nach §§ 289f Abs. 2 und 5, 315d HGB darauf zu beschränken, ob die Angaben gemacht wurden.

Die PUMA SE ist ein Unternehmen in der Rechtsform einer Europäischen Gesellschaft (Societas Europaea, SE). Als SE mit Sitz in Deutschland unterliegt die PUMA SE den europäischen und deutschen SE-Regelungen sowie weiterhin dem deutschen Aktienrecht. Als in Deutschland börsennotiertes Unternehmen richtet sich die Corporate Governance der PUMA SE nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die PUMA SE hat ein duales Führungssystem, das zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan eine strikte personelle und funktionale Trennung vorsieht (Two-tier Board). Der Vorstand leitet das Unternehmen, während der Aufsichtsrat den Vorstand überwacht und berät.

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG 2020 DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS DER PUMA SE ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX GEMÄß § 161 AKTIENGESETZ

Vorstand und Aufsichtsrat der PUMA SE erklären, dass die PUMA SE den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 7. Februar 2017 („Kodex 2017“) und vom 16. Dezember 2019 (in Kraft getreten am 20. März 2020, „Kodex 2020“) seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 9. November 2019 mit den unten genannten Ausnahmen entsprochen hat und entsprechen wird und, soweit nicht, warum nicht.



AUSNAHMEN ZU DEN EMPFEHLUNGEN DES KODEX 2017

Im Zeitraum seit der letzten Abgabe der Entsprechenserklärung am 9. November 2019 wurde folgenden Empfehlungen des Kodex 2017 nicht entsprochen. Mit Bekanntmachung des Kodex 2020 am 20. März 2020 wurde der bis dahin geltende Kodex 2017 durch den Kodex 2020 ersetzt.

- Für die Mitglieder des Aufsichtsrats besteht abweichend von Ziffer 3.8 Abs. 3 des Kodex 2017 eine D&O Versicherung ohne Selbstbehalt. Der Aufsichtsrat hält einen Selbstbehalt für Mitglieder des Aufsichtsrats für entbehrlich, weil die D&O Versicherung eine Gruppenversicherung für Personen im In- und Ausland ist und im Ausland ein Selbstbehalt weithin unüblich ist.
- Entgegen Ziffer 4.2.3 Abs. 2 S. 6 des Kodex 2017 weist die Vorstandsvergütung keine Höchstbetragsgrenzen insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile auf. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass weder die PUMA Monetary Units Plans 2016/2017/2018 noch der PUMA Board Member Bonus Plan noch die Regelung über einen außerordentlichen Bonus eine Höchstbetragsgrenze aufweist. Bezüglich des PUMA Monetary Units Plan für 2019 besteht keine Abweichung zum Kodex 2017, da dieser Höchstbetragsgrenzen aufweist.
- Entgegen Ziffer 4.2.3 Abs. 2 S. 8 des Kodex 2017 ist im PUMA Monetary Unit Plan unter bestimmten Voraussetzungen eine nachträgliche Änderung der Erfolgsziele oder der Vergleichsparameter vorgesehen. Hiermit wird dem Aufsichtsrat die Möglichkeit gegeben, auf außergewöhnliche Entwicklungen nach billigem Ermessen zu reagieren.
- Gemäß Ziffer 4.2.3 Abs. 3 des Kodex 2017 soll bei Versorgungszusagen das jeweils angestrebte Versorgungsniveau festgelegt werden. Wegen der beitragsorientierten Versorgungszusagen wird dieser Empfehlung nicht entsprochen.
- Entsprechend der Ermächtigung der Hauptversammlung vom 12. April 2018 gemäß § 286 Abs. 5 HGB wird bis zum Ende der Ermächtigung von der Veröffentlichung der Individualbezüge der Vorstandsmitglieder abgesehen (Ziffern 4.2.4 und 4.2.5 des Kodex). Die Vorstandsmitglieder werden sich an die Ermächtigung halten, wenn sie den Jahresabschluss aufstellen. Aufgrund der Ermächtigung der Hauptversammlung werden in Abweichung zu Ziffer 4.2.5 Abs. 3 des Kodex 2017 die in dieser Ziffer genannten Informationen bezüglich der Vergütung der Vorstandsmitglieder nicht im Vergütungsbericht dargestellt.
- Die Hauptversammlung der PUMA SE entschied am 7. Mai 2020, die Vergütung des Aufsichtsrats auf eine reine Festvergütung umzustellen und zu diesem Zweck § 15.3 der Satzung zu streichen. Da vor diesem Beschluss der Hauptversammlung die Aufsichtsratsvergütung eine variable Komponente enthielt, um Mitglieder des Aufsichtsrats am Unternehmenserfolg teilhaben zu lassen, bestand eine Abweichung zu Ziffer 5.4.6 Abs. 2 S. 2 des Kodex 2017, da die erfolgsabhängige Vergütung nicht auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet war. Die Abweichung besteht seit dem 7. Mai 2020 nicht mehr.
- Abweichend von Ziffer 5.4.6 Abs. 3 des Kodex 2017 wurde und wird die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder nicht individualisiert ausgewiesen. Hierfür besteht nach Ansicht der PUMA SE kein Anlass, da diese keine kapitalmarktrelevante Zusatzinformation darstellt und die Satzungsregelungen mit der Festsetzung der Vergütung öffentlich zugänglich sind.



AUSNAHMEN ZU DEN EMPFEHLUNGEN DES KODEX 2020

Seit Bekanntmachung des Kodex 2020 am 20. März 2020 wurde mit der unten beschriebenen Ausnahme und wird allen Empfehlungen des Kodex 2020 entsprochen, soweit PUMA diesen Empfehlungen bereits folgen muss.

Die Hauptversammlung der PUMA SE entschied am 7. Mai 2020, die Vergütung des Aufsichtsrats auf eine reine Festvergütung umzustellen und zu diesem Zweck § 15.3 der Satzung zu streichen. Da vor diesem Beschluss der Hauptversammlung die Aufsichtsratsvergütung eine variable Komponente enthielt, um Mitglieder des Aufsichtsrats am Unternehmenserfolg teilhaben zu lassen, bestand eine Abweichung zu G. 18 S. 2 des Kodex 2020, da die erfolgsabhängige Vergütung nicht auf eine langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet war. Die Abweichung besteht seit dem 7. Mai 2020 nicht mehr.

Herzogenaurach, 9. November 2020
PUMA SE

Für den Vorstand

Björn Gulden

Michael Lämmermann

Für den Aufsichtsrat

Jean-François Palus

Die Entsprechenserklärung ist auf der Homepage der Gesellschaft (<http://about.PUMA.com> unter "INVESTOREN / CORPORATE GOVERNANCE") abrufbar. Die Entsprechenserklärungen der letzten fünf Jahre sind ebenfalls auf dieser Website zugänglich.

RELEVANTE ANGABEN ZU UNTERNEHMENSFÜHRUNGSPRAKTIKEN, DIE ÜBER DIE GESETZLICHEN ANFORDERUNGEN HINAUS ANGEWANDT WERDEN

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Um der ökologischen und sozialen Verantwortung eines weltweit agierenden Sportartikelherstellers gerecht zu werden, hat PUMA konzernweite Leitsätze zum Umweltmanagement sowie zur Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards definiert. PUMA ist der Überzeugung, dass nur auf einem solchen Fundament ein dauerhaft tragfähiger und damit nachhaltiger Unternehmenserfolg erreicht werden kann. Daher bekennt sich PUMA zu den Prinzipien des UN Global Compact. Der PUMA Verhaltenskodex (Code of Conduct) gibt Ethik- und Umweltstandards vor, denen alle Mitarbeiter und alle Lieferanten verpflichtet sind. Detaillierte Informationen zur Corporate Social Responsibility-Strategie des Unternehmens finden sich im Kapitel Nachhaltigkeit im Geschäftsbericht oder auf der Homepage (<http://about.PUMA.com> unter „NACHHALTIGKEIT“).

COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM

Die Unternehmensführung von PUMA handelt bei allen geschäftlichen Aktivitäten im Einklang mit dem Gesetz und selbst gesetzten Verhaltensstandards. PUMA hat ein Compliance-Management-System (CMS) eingerichtet, um Regelverstöße in den Bereichen Korruption, Geldwäsche, Interessenskonflikte, Kartellrecht, Betrug/Untreue systematisch vorzubeugen, sie frühzeitig aufzudecken und zu sanktionieren. Verstöße gegen das Gesetz oder interne Richtlinien werden nicht geduldet.

Der PUMA Code of Ethics ist ein wichtiger Baustein des CMS und gilt verbindlich für Mitarbeiter aller Einheiten weltweit. Er legt die Leitlinien und Werte fest, die die Identität von PUMA prägen. PUMA erwartet, dass alle Mitarbeiter diese Werte kennen und ihr Handeln danach ausrichten. Der Code of Ethics enthält Regelungen unter anderem zum Umgang mit Interessenskonflikten und persönlichen Daten und untersagt Insiderhandel, wettbewerbswidriges Verhalten sowie Korruption in jeder Form. Um den Mitarbeitern die



Regeln des Code of Ethics näher zu bringen und einheitliche Verhaltensrichtlinien zu etablieren, wird der Code of Ethics durch konkretisierende konzernweite Richtlinien flankiert.

Durch fortlaufende verpflichtende E-Learnings werden alle Mitarbeiter mit den Regelungsbereichen des Code of Ethics vertraut gemacht. Zusätzlich wird Mitarbeitern, die nach risikobasierten Grundsätzen ausgewählt werden, in Präsenzs Schulungen oder umfassenderen E-Learnings vertieftes Wissen vermittelt. Im Jahr 2020 umfasste das E-Learning zum Code of Ethics die Themen Anti-Korruption und Meldung von Compliance-Verstößen ("speak up culture"). Sämtliche PUMA-Mitarbeiter wurden durch den CEO der PUMA SE dazu angehalten, das E-Learning zum Code of Ethics zu absolvieren. Der klare Tone from the Top führte dazu, dass konzernweit 98,7% der PUMA-Mitarbeiter (98,3% PUMA SE) das E-Learning zum Code of Ethics erfolgreich abgeschlossen haben. Ein umfassendes E-Learning zum Thema Kartellrecht wurde konzernweit für sämtliche Mitarbeiter aus dem Vertrieb durchgeführt. 99% dieser Mitarbeiter haben das E-Learning abgeschlossen. Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurden Präsenzs Schulungen durch virtuelle Schulungen ersetzt. So fand zum Beispiel eine virtuelle „train the trainer“ Schulung für Mitarbeiter aus dem Bereich Social Sustainability statt. Diese Mitarbeiter wurden in die Lage versetzt, in ihren eigenen Trainings mit den Lieferanten PUMAs Erwartungen in den Bereichen Anti-Korruption und der Vermeidung von Interessenskonflikten klar und einheitlich zu kommunizieren.

Im Jahr 2020 erarbeitete PUMA eine umfassende Business Partner Due Diligence Policy. Beruhend auf einem risikobasierten Ansatz wurden alle bestehenden Prozesse beim Eingehen von geschäftlichen Beziehungen mit Geschäftspartnern mit hohem Risikoprofil analysiert, konsolidiert und neu definiert. In Zukunft wird der Due-Diligence-Prozess durch ein Compliance Screening Tool unterstützt, auf das alle lokalen Compliance-Verantwortlichen Zugriff haben.

Der Vorstand trägt die Verantwortung für das ordnungsgemäße Funktionieren des CMS. Er wird dabei von einer Compliance Organisation unterstützt, die aus Chief Compliance Officer sowie aus Compliance-Verantwortlichen in den wichtigsten operativen Konzerngesellschaften besteht. Der Chief Compliance Officer der PUMA SE berichtet unmittelbar an den CEO der PUMA SE. Die lokalen Compliance-Verantwortlichen dienen dabei auch als direkter Ansprechpartner für Mitarbeiter und unterstützen durch geeignete Kommunikationsmaßnahmen sowie beim Umgang mit Compliance-Vorfällen und deren Aufarbeitung. Um die Zusammenarbeit innerhalb der globalen Compliance-Organisation zu erleichtern, finden regelmäßige virtuelle Treffen mit den lokalen Compliance-Verantwortlichen statt. Diese bieten die Möglichkeit zu Erfahrungs- und Wissensaustausch. Dieser informelle Informationsaustausch wird ergänzt durch einen Compliance Reporting Prozess, der 2020 in schriftlicher Form dokumentiert und formalisiert wurde. Dieser Prozess beinhaltet unter anderem, dass der Chief Compliance Officer den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der PUMA SE regelmäßig über den aktuellen Stand der Umsetzung der Compliance-Strukturen und schwerwiegende Compliance-Verstöße unterrichtet. Der Chief Compliance Officer arbeitet dabei eng mit der Rechtsabteilung und der Internen Revision zusammen. Darüber hinaus finden regelmäßige Sitzungen des „PUMA SE Risk & Compliance Committee“ statt. In den Sitzungen dieses Komitees werden unter anderem Compliance-Risiken analysiert und bewertet sowie entsprechende Maßnahmen (Richtlinien, Schulungen etc.) festgelegt und verabschiedet. Die Überprüfung der Umsetzung der Vorgaben in den Compliance-Richtlinien ist regelmäßig Teil des Prüfungsplans der internen Revision.

PUMA verfügt über eine konzernweite elektronische Hinweisgeber-Plattform, die von einem externen Anbieter betrieben wird und an die Mitarbeiter und Dritte geschützt rechtswidriges oder unethisches Handeln berichten können. Gemeldet werden können Verstöße aus allen Risikobereichen. Soweit sie nicht in die Zuständigkeit der Compliance-Organisation fallen, verantworten die Ermittlung und das Ergreifen von Maßnahmen die zuständigen Fachabteilungen. Die Einführung der Plattform wurde gruppenweit durch den CEO kommuniziert und die Kommunikation wurde durch entsprechendes Informationsmaterial flankiert. Jedes Jahr weisen die lokalen Compliance-Verantwortlichen ausdrücklich durch geeignete Kommunikationsmaßnahmen oder in Präsenzs Schulungen auf das Hinweisgebersystem hin. Hinweisgeber, die in gutem Glauben Fehlverhalten melden, werden vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Allen Hinweisen wird unmittelbar nachgegangen und, sofern sie sich bestätigen, werden angemessene Maßnahmen ergriffen. Im Jahr 2020 gingen bei der Compliance-Abteilung im Headquarter 47 Hinweise über angebliche Verstöße ein. Die Mehrzahl der Fälle fiel nicht in den Zuständigkeitsbereich der



Compliance-Abteilung. In zwei Fällen aus dem Jahr 2019, in denen der Vorwurf der Korruption erhoben wurde, wurde die Untersuchung im Jahr 2020 abgeschlossen, ohne dass die Vorwürfe bestätigt wurden. Zusätzlich zu der Hinweisgeber-Plattform besteht eine weltweite Hotline für Hinweisgeber aus der Lieferkette.

BESCHREIBUNG DER ARBEITSWEISE DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

Die PUMA SE hat drei Organe – den Vorstand, den Aufsichtsrat und die Hauptversammlung.

VORSTAND

Der Vorstand der PUMA SE leitet die Gesellschaft in eigener Verantwortung mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung. Er entwickelt die strategische Ausrichtung von PUMA und stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab. Darüber hinaus sorgt er für die konzernweite Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie für ein effektives Risikomanagement- und internes Kontrollsystem.

Die Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat bestellt. Dieser hat für den Vorstand eine Regelaltersgrenze von 70 Jahren festgelegt. Derzeit besteht der Vorstand aus drei Mitgliedern und hat einen Vorsitzenden. Nähere Angaben zu den Verantwortungsbereichen der Vorstandsmitglieder und ihrer Mandate sind dem Konzernanhang (letztes Kapitel) zu entnehmen. Kein Vorstandsmitglied nimmt insgesamt mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahr.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden und dem CEO unverzüglich offenzulegen und die anderen Mitglieder des Vorstands hierüber zu informieren. Sie dürfen Nebentätigkeiten, insbesondere konzernfremde Aufsichtsrats- und vergleichbare Mandate nur mit vorheriger Zustimmung des Aufsichtsrats übernehmen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben die Vorstandsmitglieder der PUMA SE keine Interessenkonflikte gemeldet.

Die Grundsätze der Zusammenarbeit des Vorstands der PUMA SE sind in der Geschäftsordnung für den Vorstand geregelt, die unter <http://about.PUMA.com> unter „INVESTOREN / CORPORATE GOVERNANCE“ eingesehen werden kann.

AUFSICHTSRAT

Für die PUMA SE als europäische Gesellschaft findet das deutsche Mitbestimmungsgesetz keine Anwendung. Größe und Zusammensetzung des Aufsichtsrats ergeben sich vielmehr aus der Satzung der PUMA SE sowie der Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der PUMA SE vom 11. Juli 2011 und deren Anpassung vom 7. Februar 2018. Der Aufsichtsrat der PUMA SE besteht aus sechs Mitgliedern, von denen vier Mitglieder Anteilseignervertreter und zwei Mitglieder Arbeitnehmervertreter sind. Die Wahl der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat wird als Einzelwahl durchgeführt. Lebensläufe der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sind im Internet verfügbar und werden regelmäßig aktualisiert. Das Amt der derzeitigen Aufsichtsratsmitglieder endet mit der Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 beschließt. Nähere Angaben zu den Aufsichtsratsmitgliedern, ihren Mandaten sowie die Dauer ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat sind dem Konzernanhang (letztes Kapitel) zu entnehmen. Aufsichtsratsmitglieder, die keinem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehören, nehmen nicht insgesamt mehr als fünf Aufsichtsratsmandate bei konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahr.

Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands und kann sie bei Vorliegen eines wichtigen Grundes jederzeit abberufen. Erstbestellungen erfolgen für drei Jahre. Der Aufsichtsrat legt das System der Vorstandsvergütung fest und überprüft es regelmäßig (zuletzt in 2018). Er bestimmt die individuelle Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder unter Berücksichtigung des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung im MDAX (horizontaler Vergleich) und zur Durchschnittsvergütung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands (n-1) sowie zur Durchschnittsvergütung aller Beschäftigten



(vertikaler Vergleich). Als relevante Belegschaft wird die Belegschaft der PUMA SE abgegrenzt. Variable Vergütungsbestandteile haben grundsätzlich eine mehrjährige, im Wesentlichen zukunftsbezogene Bemessungsgrundlage. Mehrjährige variable Vergütungsbestandteile werden nicht vorzeitig ausbezahlt. Ab dem Geschäftsjahr 2019 hat der Aufsichtsrat für die individuelle Vorstandsvergütung insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Bestandteile betragsmäßige Höchstgrenzen bestimmt. Es ist vorgesehen, der Hauptversammlung am 5. Mai 2021 ein weiterentwickeltes Vorstandsvergütungssystem zur Billigung vorzulegen, das den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) entspricht, den Empfehlungen des Kodex 2020 folgt und noch stärker auf die Aktionärsinteressen ausgerichtet ist.

Der Aufsichtsrat überwacht die Umsetzung der Strategie durch den Vorstand und berät ihn dabei. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle unternehmensrelevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und des Compliance Management Systems. Er geht auf Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen unter Angabe von Gründen ein. Der Aufsichtsrat wird vom Vorstand in Entscheidungen eingebunden, die von überragender Bedeutung für das Unternehmen sind oder über den gewöhnlichen Geschäftsverlauf der PUMA SE und des PUMA-Konzerns hinausgehen und denen er zustimmen muss.

Gemeinsam mit dem Vorstand sorgt der Aufsichtsrat für eine Nachfolgeplanung für künftige Vorstandsposten und Schlüsselfunktionen in der Unternehmensgruppe. Auf Basis gruppenweiter Talentkonferenzen, erarbeitet der Vorstand Empfehlungen für potenzielle interne Nachfolgebesetzungen, die er regelmäßig mit dem Aufsichtsrat berät. Der Vorstand berücksichtigt bei seinen Empfehlungen das vom Aufsichtsrat für die Zusammensetzung des Vorstands beschlossene Diversitätskonzept (siehe unten).

Der Aufsichtsratsvorsitzende hält zwischen den Sitzungen regelmäßig mit dem CEO Kontakt, um mit ihm Fragen der Strategie, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance bei PUMA zu beraten. Der Vorstand oder der CEO sprechen vor Sitzungen des Aufsichtsrats regelmäßig getrennt mit den Arbeitnehmervertretern und den Anteilseignervertretern. Am Ende der regulären Sitzungen hat der Aufsichtsrat stets die Möglichkeit, Themen auch in Abwesenheit des Vorstands zu besprechen. Davon macht er auch regelmäßig Gebrauch. Die Aufsichtsratsmitglieder nehmen an den Sitzungen auch per Telefon- oder Videokonferenz teil.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit. Zuletzt erfolgte diese Prüfung Anfang 2019. Der Aufsichtsrat wurde von einer externen Rechtsanwaltskanzlei unterstützt, welche 56 Fragen erarbeitet hat, die von jedem Aufsichtsratsmitglied beantwortet wurden. Die Ergebnisse wurden ausgewertet und Umsetzungsmaßnahmen vereinbart.

Kein Aufsichtsratsmitglied übt eine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens aus; kein Aufsichtsratsmitglied steht in einer persönlichen Beziehung zu einem wesentlichen Wettbewerber.

Die Gesellschaft unterstützt den Aufsichtsrat bei seinen Fortbildungsmaßnahmen, indem z. B. die Rechtsabteilung regelmäßig Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen für den Aufsichtsrat prüft und in den Sitzungen behandelt. Neue Mitglieder des Aufsichtsrats bekommen in einem Onboarding-Programm nicht nur eine Schulung durch die Rechtsabteilung zu ihren Rechten und Pflichten, sondern haben insbesondere die Gelegenheit, die Mitglieder des Vorstands und weitere Führungskräfte zu einem bilateralen Austausch über aktuelle Themen der jeweiligen Vorstandsbereiche zu treffen und sich so einen Überblick über die relevanten Themen des Unternehmens zu verschaffen.

Die Grundsätze der Arbeitsweise des Aufsichtsrats der PUMA SE sind in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat niedergelegt, die unter <http://about.PUMA.com> unter "INVESTOREN / CORPORATE GOVERNANCE" eingesehen werden kann.



AKTIONÄRE UND HAUPTVERSAMMLUNG

Die Aktionäre der PUMA SE üben ihre Rechte, insbesondere ihre Auskunfts- und Stimmrechte, in der Hauptversammlung aus. Jede Aktie hat eine Stimme. Unsere Aktionäre können ihr Stimmrecht selbst oder aber durch einen weisungsgebundenen, von der Gesellschaft bestellten Vertreter ausüben. Alle Dokumente und Informationen zur Hauptversammlung stehen auf der Internetseite der PUMA SE zur Verfügung.

Im Rahmen unserer umfassenden Investor Relations- und Öffentlichkeitsarbeit stehen wir in enger Verbindung mit unseren Anteilseignern. Wir unterrichten Aktionäre, Finanzanalysten, Aktionärsvereinigungen, Medien und die interessierte Öffentlichkeit umfassend und regelmäßig über die Lage des Unternehmens und informieren sie unverzüglich über wesentliche geschäftliche Veränderungen. Auch der Aufsichtsratsvorsitzende ist in angemessenem Rahmen bereit, mit Investoren über aufsichtsratspezifische Themen Gespräche zu führen.

Zusätzlich zu anderen Kommunikationswegen nutzen wir für unsere Investor Relations-Arbeit intensiv die Internetseite der Gesellschaft. Unter <http://about.PUMA.com/de-de/investor-relations> sind alle wesentlichen im Geschäftsjahr 2020 veröffentlichten Informationen einschließlich Jahres-, Quartals- und Halbjahresfinanzberichten, Pressemitteilungen, Stimmrechtsmitteilungen bedeutender Aktionäre, Präsentationen sowie der Finanzkalender abrufbar.

BESCHREIBUNG DER ARBEITSWEISE SOWIE DER ZUSAMMENSETZUNG DER AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATS

Sitzungen des Aufsichtsrats finden mindestens alle drei Monate statt. Sie müssen auch stattfinden, wenn das Wohl der Gesellschaft es erfordert oder ein Aufsichtsratsmitglied die Einberufung verlangt. Der Aufsichtsrat hat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben drei Ausschüsse eingerichtet und lässt sich regelmäßig über deren Arbeit berichten. Die Grundsätze der Zusammenarbeit des Aufsichtsrats der PUMA SE sowie die Aufgaben der Ausschüsse sind der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats zu entnehmen, die unter <http://about.PUMA.com> unter „INVESTOR RELATIONS / CORPORATE GOVERNANCE“ eingesehen werden kann.

Der Personalausschuss besteht aus drei Mitgliedern. Der Personalausschuss hat die Aufgabe, den Abschluss und die Änderung von Dienstverträgen mit den Vorstandsmitgliedern vorzubereiten und die Grundsätze des Personalwesens und der Personalentwicklung festzulegen. Über Fragen der Vergütung der Vorstandsmitglieder beschließt der gesamte Aufsichtsrat aufgrund entsprechender Empfehlungen des Personalausschusses. Die Mitglieder des Personalausschusses sind Jean-François Palus (Vorsitzender), Fiona May und Martin Köppel.

Der Prüfungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses ist ein unabhängiger Vertreter der Anteilseigner und verfügt über Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung und Abschlussprüfung gemäß § 100 Abs. 5 AktG. Der Prüfungsausschuss ist insbesondere zuständig für Fragen der Rechnungslegung, welche insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich CSR-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB umfasst. Darüber hinaus ist er verantwortlich für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionsystems sowie der Compliance und der Abschlussprüfung, hier insbesondere der erforderlichen Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung der Prüfungsschwerpunkte, der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen und der Honorarvereinbarung. Der Vorschlag des Aufsichtsrats zur Wahl des Abschlussprüfers stützt sich auf eine entsprechende Empfehlung des Prüfungsausschusses. Nach der Wahl des Abschlussprüfers durch die Hauptversammlung und die Erteilung des Prüfungsauftrags durch den Aufsichtsrat konkretisiert der Prüfungsausschuss mit dem Abschlussprüfer den Prüfungsauftrag und Prüfungsschwerpunkte. Der Abschlussprüfer nimmt an der Bilanzsitzung über den Jahresabschluss und Konzernabschluss teil und berichtet über wesentliche Ergebnisse seiner Prüfung. Er informiert auch über Leistungen, die er zusätzlich zu den Abschlussprüferleistungen erbracht hat und die Wahrung seiner Unabhängigkeit. Der Prüfungsausschuss



erhält auf Monatsbasis Finanzzahlen des PUMA-Konzerns und kann somit die Entwicklung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie die Entwicklung der Auftragslage laufend verfolgen. Darüber hinaus widmet sich der Prüfungsausschuss bilanz- und ergebnisrelevanten Fragen und diskutiert diese mit dem Vorstand. Weiterhin erhält der Prüfungsausschuss nach Abschluss von Projekten der internen Revision die Prüfungsberichte, welche auch die eingeleiteten Maßnahmen enthalten. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses sind Thore Ohlsson (Vorsitzender), Héloïse Temple-Boyer und Bernd Illig.

Dem Nominierungsausschuss gehören drei Mitglieder an, die ausschließlich Vertreter der Anteilseigner im Aufsichtsrat sind. Der Nominierungsausschuss schlägt dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Anteilseignervertreter für den Aufsichtsrat als Kandidaten vor. Die Mitglieder des Nominierungsausschusses sind Jean-François Palus (Vorsitzender), Héloïse Temple-Boyer und Fiona May.

Die derzeitige Zusammensetzung der Ausschüsse ist zudem dem Konzernanhang (letztes Kapitel) zu entnehmen.

DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DEN AUFSICHTSRAT

A) ZIELE DES AUFSICHTSRATS IM HINBLICK AUF SEINE ZUSAMMENSETZUNG

Der Aufsichtsrat der PUMA SE ist so zusammengesetzt, dass seine Mitglieder über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats ist in erster Linie die entsprechende Qualifikation unter Beachtung der Vielfalt (Diversity) und der angemessenen Beteiligung von Frauen maßgeblich. Der Aufsichtsrat hat sich auch mit Blick auf C.1 des Kodex 2020 Ziele gesetzt, die er erfüllt. Die Ziele sind im Folgenden einzeln dargestellt:

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen in ihrer Gesamtheit über Erfahrungen und Kenntnisse auf den Gebieten der Steuerung und/oder Überwachung kapitalmarktorientierter Unternehmen sowie in den Geschäftsbereichen und Absatzmärkten von PUMA. Einzelheiten dazu sind unter lit. b) dieses Kapitels dargestellt.
- Mehrere Mitglieder verfügen über einen ausgeprägten internationalen Hintergrund. Diese Zielvorgabe ist allein aufgrund der internationalen Herkunft von Jean-François Palus, Héloïse Temple-Boyer, Thore Ohlsson und Fiona May deutlich übertroffen.
- Dem Aufsichtsrat gehören eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder an. Mit Jean-François Palus, Héloïse Temple-Boyer, Thore Ohlsson und Fiona May werden vier von sechs Mitgliedern des Aufsichtsrats als unabhängig angesehen.

Der Kodex 2020 enthält keine abschließende Definition der Unabhängigkeit in Bezug auf die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat, sondern zählt beispielhaft Umstände auf, die auf eine fehlende Unabhängigkeit hinweisen können. Es ist Aufgabe des Aufsichtsrats, anhand dieser Indizien die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder einzuschätzen und zu beurteilen, ob ein Mitglied in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen wesentlichen – und nicht nur vorübergehenden – Interessenkonflikt begründen kann. Vor diesem Hintergrund gibt es nach Einschätzung des Aufsichtsrats der PUMA SE derzeit keine konkreten Anhaltspunkte für relevante Umstände oder Beziehungen eines Aufsichtsratsmitglieds, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen und damit seine Unabhängigkeit beeinträchtigen könnten.

Im Hinblick auf die Aufsichtsratsmitglieder Jean-François Palus und Héloïse Temple-Boyer ist der Aufsichtsrat der Ansicht, dass deren Funktion jeweils als Directeur Général Délégué der Artémis S.A.S. ihre Unabhängigkeit im Sinne des Kodex 2020 nicht beeinträchtigt. Bei der Artémis S.A.S. handelt es sich nicht um einen kontrollierenden Aktionär, denn Artémis S.A.S. ist weder ein Mehrheitsaktionär noch hat sie eine faktische Hauptversammlungsmehrheit.

Hinsichtlich der Aufsichtsratsmitglieder Herr Jean-François Palus und Herr Thore Ohlsson ist der Aufsichtsrat der Ansicht, dass die Dauer ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat, welche jeweils 12 Jahre übersteigt, ihre Unabhängigkeit im Sinne des Kodex 2020 nicht beeinträchtigt, da sie keinen



wesentlichen Interessenkonflikt begründet. Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass Herr Palus und Herr Ohlsson derzeit leitende und kontrollierende Positionen in mehreren anderen Unternehmen innehaben. Beide haben durch ihre langjährige Erfahrung im Management verschiedener Unternehmen ein hohes Maß an Professionalität bewiesen, und der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass beide alle Umstände vermeiden, die einen Interessenkonflikt begründen könnten. Es gibt keine weiteren Hinweise auf einen Interessenkonflikt in der Person von Herrn Palus und Herrn Ohlsson.

Jean-François Palus als Vorsitzender des Aufsichtsrats, Thore Ohlsson als Vorsitzender des Prüfungsausschusses und Jean-François Palus als Vorsitzender des Personalausschusses werden allesamt als unabhängig vom Vorstand, der Gesellschaft und einem kontrollierenden Aktionär angesehen. Kein ehemaliges Mitglied des Vorstands ist Mitglied des Aufsichtsrats.

- Thore Ohlsson, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses verfügt über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontrollverfahren, ist mit der Abschlussprüfung vertraut und ist unabhängig. Auch Jean-François Palus und Héloïse Temple-Boyer bringen diese besonderen Kenntnisse mit.
- Die Aufsichtsratsmitglieder haben ausreichend Zeit zur Wahrnehmung ihres Aufsichtsratsmandats. Der Aufsichtsrat prüft vor jedem Wahlvorschlag, ob die betreffenden Kandidaten den für das Amt zu wahrenden Zeitaufwand erbringen können.
- Potenziellen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikten seiner Mitglieder beugt der Aufsichtsrat vor, indem er anderweitige Tätigkeiten seiner Mitglieder regelmäßig überprüft und kritisch hinterfragt. Hinweise auf tatsächliche Interessenskonflikte hat es im Geschäftsjahr 2020 nicht gegeben. Sollte ein Interessenkonflikt auftreten, ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, diesen dem Aufsichtsratsvorsitzenden offen zu legen.
- Gemäß § 1 Absatz 4 Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat dürfen Aufsichtsratsmitglieder grundsätzlich nicht älter als 70 Jahre sein und ihre maximale Amtszeit darf nicht länger als drei Amtsperioden betragen. Bei der Festlegung dieser Altersgrenze hat sich der Aufsichtsrat bewusst gegen eine starre Höchstaltersgrenze und für eine flexible Regelgrenze entschieden, die den notwendigen Spielraum für eine angemessene Würdigung der Umstände des Einzelfalls enthält, den Kreis der potenziellen Kandidaten hinreichend weit fasst und auch eine Wiederwahl ermöglicht. Thore Ohlsson hat die Regelaltersgrenze erreicht. Er wurde nach sorgfältiger Abwägung dennoch durch den Aufsichtsrat zur Wiederwahl in 2018 vorgeschlagen, um im besten Interesse des Unternehmens die notwendige Kontinuität nach dem Spin-off von der Kering S.A. zu gewährleisten. Alle anderen Aufsichtsratsmitglieder haben zum Zeitpunkt ihrer Wahl die Regelaltersgrenze nicht erreicht.

B) KOMPETENZPROFIL

Der Aufsichtsrat hat ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Es legt fest, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats als Gesamtheit folgende fachlichen Kompetenzen abdecken müssen:

- Management großer und mittelgroßer internationaler Konzerne (Jean-François Palus, Héloïse Temple-Boyer, Thore Ohlsson)
- Erfahrung in der Sportartikel- oder Luxusgüterindustrie (Jean-François Palus, Héloïse Temple Boyer, Thore Ohlsson, Fiona May)
- Internationaler Unternehmenshintergrund (Jean-François Palus, Héloïse Temple-Boyer, Thore Ohlsson, Fiona May)
- Erfahrung mit verschiedenen Vertriebskanälen, unter anderem E-Commerce (Jean-François Palus, Thore Ohlsson)
- Kompetenz im Aufbau internationaler Marken (Jean-François Palus, Héloïse Temple-Boyer, Thore Ohlsson, Fiona May)
- Know-how in Marketing, Vertrieb und im digitalen Bereich (Jean-François Palus, Héloïse Temple-Boyer, Thore Ohlsson)
- Finanzexpertise (Rechnungswesen, Treasury, Risikomanagement, Corporate Governance) (Jean-François Palus, Thore Ohlsson, Héloïse Temple-Boyer)
- Erfahrung als Mitglied von Aufsichts- und Verwaltungsräten börsennotierter Gesellschaften (Jean-François Palus, Heloise Temple-Boyer)
- Erfahrung im Bereich Mergers & Acquisitions (Jean-François Palus, Thore Ohlsson)



- Verständnis des Betriebsverfassungsgesetzes und Eintreten für die Interessen der Beschäftigten (Martin Koeppel, Bernd Illig)
- Personalkompetenz (Jean-François Palus)
- IT-Kompetenz (Bernd Illig).

Der Aufsichtsrat der PUMA SE ist derzeit so zusammengesetzt, dass es als Gesamtgremium über das dargestellte Kompetenzprofil verfügt.

C) FESTLEGUNG ZUR FÖRDERUNG DER TEILHABE VON FRAUEN AN FÜHRUNGSPPOSITIONEN NACH ART. 9 ABS. 1 LIT. C) (II) SE-VO I.V.M. § 76 ABS. 4 UND § 111 ABS. 5 AKTG

Der Aufsichtsrat hat für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand eine Zielgröße festzulegen. Der Vorstand hat seinerseits Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen.

Für den Aufsichtsrat der PUMA SE ist eine Zielgröße von 30% für den angestrebten Frauenanteil festgesetzt worden. Umsetzungsfrist dafür ist der 31. Oktober 2021. Zum 31. Dezember 2020 sind in dem aus insgesamt sechs Mitgliedern bestehenden Aufsichtsrat mit Fiona May und Héloïse Temple-Boyer zwei Frauen vertreten, woraus sich ein Frauenanteil von 33% errechnet.

Für den Vorstand hat der Aufsichtsrat eine Zielgröße von 20% festgelegt unter der Bedingung, dass die PUMA SE fünf oder mehr Vorstandsmitglieder hat. Umsetzungsfrist dafür ist der 31. Oktober 2021. Im zum 31. Dezember 2020 aus drei Mitgliedern bestehenden Vorstand sind mit Anne-Laure Descours 33% Frauen und 66% Männer vertreten.

Der Vorstand hat gemeinsam mit dem Aufsichtsrat bezüglich der PUMA SE für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße von 25%, für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße von 30% festgelegt. Auf Konzernebene soll der Frauenanteil für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 30% und für die zweite Führungsebene auf 40% anwachsen. Umsetzungsfrist auch hier ist der 31. Oktober 2021.

DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DEN VORSTAND

Der Aufsichtsrat und der Vorstand fördern eine agile, offene Unternehmenskultur, in der die Vorteile von Diversität bewusst genutzt werden und jeder sein Potenzial zum Besten des Unternehmens frei entfalten kann. PUMA strebt an, Vorstandspositionen sowie leitende Führungspositionen überwiegend mit im Unternehmen entwickelten Personen zu besetzen.

Für die Entscheidung des Aufsichtsrats über die Besetzung einer konkreten Vorstandsposition ist die fachliche und persönliche Eignung des Kandidaten unter Berücksichtigung des Unternehmensinteresses maßgeblich. Es ist sicherzustellen, dass die Mitglieder des Vorstands insgesamt über die zur bestmöglichen Erfüllung der Vorstandsaufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, wie sie für einen Sportartikelhersteller wie PUMA erforderlich sind. Es muss nicht jedes Vorstandsmitglied die fachlichen Anforderungen abbilden. Das Diversitätskonzept für den Vorstand sieht daher vor, dass bei dessen Zusammensetzung die Aspekte Geschlecht, Internationalität, Alter, Ausbildungs- und Erfahrungshintergrund berücksichtigt werden:

- Geschlecht

PUMA strebt einen Anteil von Frauen im Vorstand in Höhe von 20% bis 31. Oktober 2021 an unter der Bedingung, dass das Gremium fünf oder mehr Vorstandsmitglieder hat. Um dieses Ziel zu erreichen, achtet der Vorstand darauf, dass im Rahmen der internen globalen Managementstruktur zur Nachwuchsentwicklung für den Vorstand ein angemessener Anteil von weiblichen Kandidaten auf den Nachfolgelisten zu finden ist. Die Beteiligung von Frauen im Vorstand soll in Zukunft bei einer



erforderlichen Neubesetzung insbesondere dadurch gewährleistet werden, dass bei verschiedenen, gleich qualifizierten Bewerbern Frauen besonders berücksichtigt werden. Soweit eine Besetzung durch externe Kandidaten erfolgen soll, sollen insbesondere entsprechend qualifizierte weibliche Kandidaten berücksichtigt werden. Gleiches gilt für die Besetzung von Führungsfunktionen. Um Frauen künftig noch stärker an Führungsfunktionen zu beteiligen, fördert PUMA die Vereinbarkeit von Familie und Beruf etwa durch Teilzeit- und Halbtagsmodelle sowie durch flexible Arbeitszeiten und die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen. Mit Anne-Laure Descours ist eine Frau im Vorstand vertreten. Mithin beträgt der Frauenanteil im Vorstand aktuell 33%.

- Internationalität

PUMA ist ein global agierendes Unternehmen. Eine angemessene Anzahl an Vorstandsmitgliedern muss daher zwingend internationale Erfahrung mitbringen entweder aufgrund ihrer Herkunft oder aufgrund ihrer langjährigen Berufserfahrung im Ausland. Ungeachtet der mehrjährigen internationalen Erfahrung aller Vorstandsmitglieder ist dieses Ziel schon allein aufgrund der internationalen Herkunft von Bjørn Gulden und Anne-Laure Descours übertroffen.

- Alter

Der Aufsichtsrat achtet auf eine ausgewogene Altersstruktur im Vorstand. Diese ist wichtig, um die Kontinuität der Vorstandsarbeit zu gewährleisten und eine reibungslose Nachfolgeplanung zu ermöglichen. Grundsätzlich dürfen Mitglieder des Vorstands nicht älter als 70 Jahre sein. Die Regelaltersgrenze wird von allen Mitgliedern des Vorstands unterschritten.

- Ausbildungs- und Erfahrungshintergrund

Im Hinblick auf den Bildungs- und Berufshintergrund soll sich die Auswahl von Vorstandsmitgliedern an den im PUMA-Vorstand allgemein sowie für das jeweilige Vorstandsressort erforderlichen Kompetenzen in Bezug auf Unternehmensleitung, Strategieentwicklung, Finanzen- und Rechnungslegung, Supply Chain, Vertrieb sowie HR orientieren. Hier gelten die gleichen Kriterien, die bezüglich des Kompetenzprofils des Aufsichtsrats entwickelt wurden. Diese Kompetenzen müssen nicht im Rahmen eines Universitätsstudiums oder einer anderen Ausbildung, sondern können auch in sonstiger Weise inner- oder außerhalb von PUMA erworben worden sein. Die Vorstandsmitglieder verfügen über alle oben genannten Kompetenzen.

Die aktuelle Zusammensetzung des Vorstands setzt das Diversitätskonzept um.

VERGÜTUNGSBERICHT

Der von Vorstand und Aufsichtsrat erstellte Vergütungsbericht ist unter <https://about.PUMA.com/de-de/investor-relations/corporate-governance> veröffentlicht.



RISIKO- UND CHANCENBERICHT

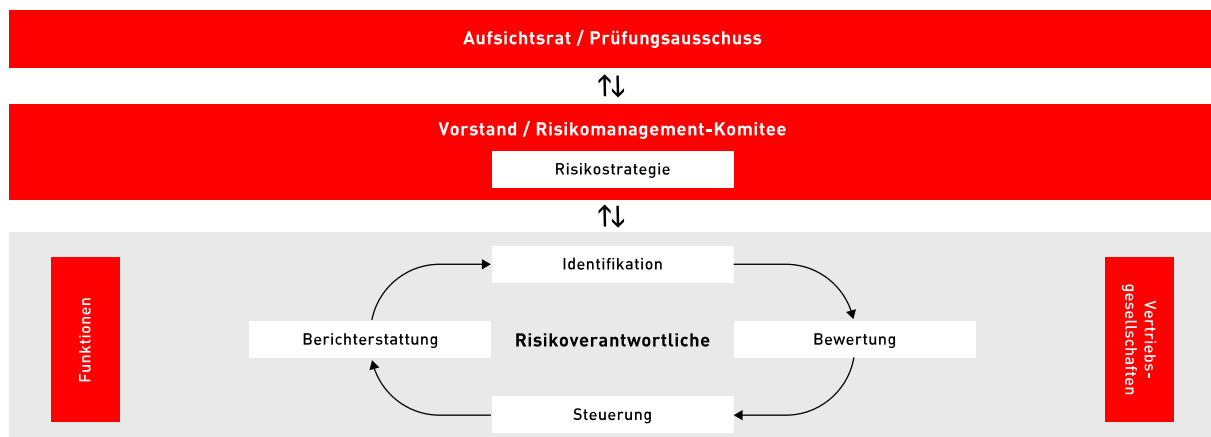
PUMA ist in der wettbewerbsintensiven, schnelllebigen und internationalen Sport- und Lifestyle-Industrie fortlaufend Chancen als auch Risiken ausgesetzt. Die Risikostrategie sieht deshalb vor, unternehmerische Risiken kalkuliert einzugehen, um die Unternehmensstrategie mit deren Chancen zu realisieren. Hierzu wird ein effektives Chancen- und Risikomanagement benötigt, durch das Chancen erkannt und genutzt sowie Risiken frühzeitig identifiziert und gesteuert werden können. Wir definieren Risiken als mögliche zukünftige Entwicklungen oder Ereignisse, die zu einer für das Unternehmen negativen Zielabweichung führen können. Analog stellen Chancen mögliche zukünftige Entwicklungen oder Ereignisse dar, die in einer positiven Zielabweichung resultieren können.

RISIKOMANAGEMENTSYSTEM

PUMA geht bewusst und kontrolliert Risiken ein, um die Unternehmensziele zu erreichen. Das Ziel des Risikomanagementsystems ist es, insbesondere wesentliche oder sogar bestandsgefährdende Risiken frühzeitig zu erkennen und zu steuern und somit bei der Erreichung der Unternehmensziele zu unterstützen. Des Weiteren soll die Einhaltung damit verbundener Gesetze, Regelungen und Standards sichergestellt und Transparenz über die Risikosituation aus Sicht der Partner wie beispielsweise Kunden, Lieferanten und Investoren geschaffen werden. Hierzu wird eine angemessene Risikomanagement-Organisation etabliert, die in der Lage ist, Risiken frühzeitig zu identifizieren und entsprechend der Unternehmensstrategie zu steuern sowie das Risikobewusstsein innerhalb der PUMA-Gruppe zu fördern, um risikobasierte Entscheidungen zu treffen. Das Chancenmanagement ist nicht Teil des Risikomanagementsystems und obliegt der Verantwortung des operativen Managements.

Die Gesamtverantwortung für das Risikomanagementsystem trägt der Vorstand der PUMA SE. Dieser informiert regelmäßig den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der PUMA SE. Die Konzeption, Überprüfung und Anpassung des Risikomanagementsystems werden innerhalb des Risikomanagement-Komitees durchgeführt, welches aus dem Vorstand der PUMA SE und ausgewählten Führungskräften besteht. Zur operativen Koordination des Risikomanagementprozesses und Unterstützung der Risikoverantwortlichen wurde die Risikomanagementfunktion der Abteilung Group Internal Audit, Risk Management & Internal Control beauftragt die regelmäßige Risikoberichterstattung an das Risikomanagement-Komitee zu erstellen. Die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Abläufe des Risikomanagementsystems sind in einem Regelwerk festgelegt. Der Aufbau und die Ausgestaltung des Risikomanagementsystems sind wie folgt:

➔ 6.21 RISIKOMANAGEMENTSYSTEM





Die Risikoverantwortlichen setzen sich im Wesentlichen aus den Führungskräften der Funktionsbereiche und den Geschäftsführern der Vertriebsgesellschaften zusammen. Die Risikoidentifikation erfolgt durch eine Bottom-Up-Analyse innerhalb des Verantwortungsbereiches des Risikoverantwortlichen und wird regelmäßig in strukturierten Interviews oder ad-hoc an die Risikomanagementfunktion und/oder die lokalen Überwachungsgremien berichtet. Die Risiken werden mit Hilfe einer systematischen Methodik in Eintrittswahrscheinlichkeit, Schadensausmaß und Kontrollniveau mit Hilfe qualitativer Kriterien bewertet. Die regelmäßige Risikoidentifikation und -bewertung wird von der Risikomanagementfunktion halbjährlich mit allen wesentlichen Funktionsbereichen durchgeführt. Die erfassten und bewerteten Risiken werden im Risikomanagement-Komitee zusätzlich um eine Top-Down-Betrachtung erweitert. Somit kann auch die Berücksichtigung von Interdependenzen und die Einschätzung der Gesamtrisikosituation entsprechend sichergestellt werden.

Der operative Steuerungsprozess identifizierter Risiken obliegt den Risikoverantwortlichen. Dies kann durch Vermeidung, Reduzierung, Diversifizierung und Übertragung des Risikos erfolgen, um das angestrebte und zu akzeptierende Restrisiko zu erreichen. Im Rahmen der Berichterstattung werden wesentliche oder sogar bestandsgefährdende Risiken mit dem Risikomanagement-Komitee beziehungsweise dem Vorstand abgestimmt und gesteuert. Die Methodik und der Aufbau des Risikomanagementsystems werden kontinuierlich auf Wirksamkeit überprüft und entsprechend angepasst und verbessert.

RISIKEN

Die folgenden Erläuterungen zu den Risikokategorien sind in der Reihenfolge entsprechend ihrer relativen Bedeutung dargestellt.

COVID-19-PANDEMIE

Die COVID-19-Pandemie wurde im Geschäftsjahr 2020 als neues Risiko identifiziert und als das bedeutendste Geschäftsrisiko für den PUMA-Konzern eingeschätzt. Dies betrifft die makroökonomischen und sozialen Auswirkungen der Pandemie, beispielsweise durch Lockdowns, behördliche Schließungen von Einzelhandelsgeschäften, Einschränkungen in Ladenöffnungszeiten, Reduzierung des Kundenaufkommens in den Läden, Reiserestriktionen und Kontaktbeschränkungen, die Absage oder Verschiebung großer Sportveranstaltungen sowie den Ausschluss oder die Limitierung von Zuschauern. Diese Auswirkungen haben zu Umsatzeinbrüchen und Herausforderungen in der Aufrechterhaltung der Geschäftstätigkeit geführt oder können zukünftig dazu führen. Des Weiteren sind wir mit neuartigen Anforderungen, Regularien und weiterführenden Maßnahmen im Bereich der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und Kunden konfrontiert. Außerdem hat die COVID-19-Pandemie negative Auswirkungen auf bestehende Risiken im Bereich der Beschaffung und der Lieferkette sowie der Ausfallrisiken der Forderungen.

Im vergangenen Geschäftsjahr hat sich die COVID-19-Pandemie schnell und dynamisch entwickelt und das Ausmaß und die Dauer der daraus resultierenden Auswirkungen auf unser Geschäft waren und sind daher weiterhin äußerst schwer vorherzusagen. Wir gehen jedoch davon aus, dass die Situation der COVID-19-Pandemie nicht von langfristiger Dauer sein wird.

Wir verfolgen das Ziel, diese Krise zu überstehen, uns zu erholen und zu stabilisieren, um dann gestärkt aus der Krise hervorzugehen, ohne das mittelfristige Wachstum von PUMA zu beeinträchtigen. Unser Vorgehen ist dabei lokal ausgeprägt, da die verschiedenen Märkte diese Phasen zu unterschiedlichen Zeiten durchlaufen. Unser Hauptaugenmerk liegt auf der Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und Kunden, der Liquiditätssicherung des PUMA-Konzerns durch Absicherung von Kreditlinien, einer engen und verlässlichen Zusammenarbeit mit unseren Partnern, Zulieferern und Kunden, der Festigung und Erweiterung der Lieferkette, der Digitalisierung wichtiger Geschäftsprozesse und der weiteren Stärkung unseres E-Commerce-Geschäfts. Insbesondere wurde die partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten gefestigt, indem wir nur einen sehr geringen Anteil der Aufträge bei unseren



Lieferanten storniert und im Gegenzug verlängerte Zahlungsziele vereinbart haben. Die nicht in Anspruch genommenen Kreditlinien des PUMA-Konzerns dienen als Sicherheitsreserve für mögliche Auswirkungen der COVID-19-Pandemie. Die deutliche Erhöhung der Kreditlinien im Geschäftsjahr 2020 resultiert aus dem Abschluss einer syndizierten Kreditlinie im Mai über € 900 Mio. von 11 Geschäftsbanken und der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) als „Brückenfinanzierung“ für maximal 2 Jahre. Diese Kreditlinie wurde bislang nicht in Anspruch genommen und konnte zum Jahresende 2020 bereits um € 700 Mio. auf nur noch € 200 Mio. reduziert werden. Zur Refinanzierung und geplanten Ablösung dieser „Brückenfinanzierung“ haben wir uns im Dezember ein neues Schuldscheindarlehen in Höhe von € 250 Mio. mit 3 bzw. 5-jähriger Laufzeit gesichert und bisher bestehende syndizierte Kreditlinien um € 450 Mio. erhöht.

BESCHAFFUNGSBEREICH UND LIEFERKETTE

Der Großteil der PUMA Produkte wird in ausgewählten Ländern Asiens, vor allem in Vietnam, China, Kambodscha, Bangladesch, Indonesien und Indien produziert. Die Produktion in diesen Ländern ist für uns mit erheblichen Risiken verbunden. Diese ergeben sich beispielsweise durch Veränderungen der Beschaffungs- und Lohnkosten, Lieferengpässe bei Rohmaterialien oder Komponenten, Qualitätsprobleme aber auch durch die Möglichkeit einer zu starken Abhängigkeit von einzelnen Herstellern.

Eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung des Portfolios soll die Abhängigkeit von einzelnen Lieferanten und Beschaffungsmärkten vermeiden. Grundsätzlich werden langfristige Rahmenverträge abgeschlossen, um die zukünftig notwendigen Produktionskapazitäten zu sichern. Ein Qualitätssicherungsprozess und die direkte und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Herstellern sollen die Qualität und Verfügbarkeit unserer Produkte dauerhaft sicherstellen.

Der Beschaffungsbereich und die Lieferkette müssen außerdem auf Risiken, wie Veränderungen bei Abgaben und Zöllen sowie Handelsbeschränkungen, reagieren. Der Transport der Produkte in die Vertriebsländer ist außerdem dem Risiko von Verspätungen und Ausfällen durch Lager- und Logistikdienstleistern ausgesetzt.

Wir analysieren hierzu kontinuierlich politische, ökonomische und rechtliche Rahmenbedingungen und haben die enge Zusammenarbeit mit unseren Logistikpartnern weiter vertieft, um auf Veränderungen in der Lieferkette frühzeitig reagieren zu können und diese kontinuierlich zu stärken. Die Zusammenarbeit mit Lager- und Logistikdienstleistern wird dementsprechend durch Auswahlverfahren, einheitliche Vertragsbedingungen und eine dauerhafte Überwachung mit Kennzahlen abgesichert.

Im Rahmen der COVID-19-Pandemie ergaben sich vor allem im ersten Halbjahr des Geschäftsjahrs 2020 Verzögerungen und Unterbrechungen im Beschaffungsbereich und der Lieferkette, die zu einem Anstieg des Einzelrisikos geführt haben. Um diesem Risiko zu begegnen, wurde die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Logistikpartnern intensiviert, um flexibel und lösungsorientiert auf die Gegebenheiten reagieren zu können.

INFORMATIONSTECHNIK

Die fortschreitende Digitalisierung des Unternehmensumfeldes hält für PUMA Risiken im Bereich der Informationstechnik bereit. Wichtige Geschäftsabläufe und Prozesse können durch den Ausfall von IT-Systemen empfindlich gestört werden und externe Angriffe oder fehlerhaftes Verhalten können zum Verlust vertraulicher und sensibler Daten, sowie zu hohen Kosten, Umsatzeinbußen und Rufschädigungen führen.

Um diesen Risiken zu begegnen führen wir kontinuierlich technische und organisatorische Maßnahmen durch und tätigen Investitionen in die Erneuerung und Sicherheit der IT-Landschaft. IT-Systeme werden regelmäßig überprüft, gewartet und Sicherheitstests unterzogen. Zudem werden alle Mitarbeiter mit Hilfe von Richtlinien, Schulungen und Informationskampagnen fortlaufend sensibilisiert.



PRODUKT UND MARKTUMFELD

Dem Risiko aus spezifischen Produkteinflüssen des Marktumfeldes, insbesondere der Gefahr von Substituierbarkeit im wettbewerbsintensiven Sport- und Lifestylemarkt, wird mit dem frühzeitigen Erkennen und Nutzen von relevanten Konsumtrends entscheidend entgegengewirkt. Nur wer diese Trends frühzeitig erkennt, kann sich einen Vorsprung gegenüber Mitbewerbern verschaffen.

Gezielte Investitionen in Produktdesign und Produktentwicklung sollen sicherstellen, dass das charakteristische PUMA-Design der gesamten Produktpalette im Einklang mit der allgemeinen Markenstrategie („Forever Faster“) steht und dadurch einen eindeutigen Wiedererkennungseffekt erzeugt.

MARKENIMAGE

Markenimage und Markenbegehrtheit sind für uns von zentraler Bedeutung, da es das Kaufverhalten der Verbraucher nicht nur zugunsten, sondern auch zum Nachteil der Marke beeinflussen kann. Wir haben dementsprechend das Leitbild „Wir wollen die schnellste Sportmarke der Welt werden“ formuliert, um die langfristige Unternehmensausrichtung sowie die Strategie zu unterstreichen. Das Markenversprechen „Forever Faster“ steht dabei nicht nur für das Produktangebot von PUMA als Sportunternehmen, sondern auch stellvertretend für sämtliche Unternehmensprozesse.

Den Risiken aus dem Bereich Markenimage begegnen wir vor allem durch Kooperationen mit Markenbotschaftern, welche den Kern der Marke und die Markenwerte von PUMA verkörpern („mutig, „überzeugt“, „zielstrebig“ und „optimistisch“) sowie großes Einflusspotenzial auf die Zielgruppe von PUMA haben. Hierzu stärken wir unsere Position als Sportmarke durch Partnerschaften mit Spitzensportlern, wie dem Topstürmer Antoine Griezmann, der Sprintlegende Usain Bolt, dem mehrmaligen Formel-1-Weltmeister Sir Lewis Hamilton, dem Profigolfer Rickie Fowler, dem NBA-Profi Danny Green, dem Cricketspieler Virat Kohli oder dem Weltmeister im 400-Meter-Hürdenlauf Karsten Warholm und vielen weiteren Spitzensportlern. Im Jahr 2020 wurde außerdem der Superstar und Fußballprofi Neymar Jr. als weiterer PUMA-Markenbotschafter gewonnen. Im Fußball haben wir langfristige Sponsoringverträge mit Spitzenvereinen, wie beispielsweise Manchester City, Borussia Dortmund, AC Milan, Olympique Marseille und der italienischen Nationalmannschaft, abgeschlossen. In diesem Zusammenhang steht auch das verstärkte Engagement in Basketball, Leichtathletik, Handball und weiteren Sportarten. Junge Trendsetter erreichen wir über Markenbotschafter und Kooperationen aus der Musik-, Film- und Modeszene, wie beispielsweise Jay-Z, Meek Mill, Adriana Lima, Cara Delevingne, Selena Gomez, Winnie Harlow und Dua Lipa sowie verstärkt auch über global und lokal bekannte Influencer in den sozialen Netzwerken.

GESAMTWIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNGEN

Als international agierender Konzern sind wir globalen gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen und den damit verbundenen Risiken mit Auswirkung auf unseren Absatz- aber auch Beschaffungsmarkt ausgesetzt. So kann sich beispielsweise die konjunkturelle Entwicklung in wichtigen Absatzmärkten im Konsumverhalten der Verbraucher bemerkbar machen. Dies kann sich positiv oder negativ auf geplante Umsätze sowie das Ergebnis auswirken. Ebenso können sich politische Veränderungen, gesellschaftliche Entwicklungen und ökologische Ereignisse in Änderungen von rechtlichen und gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen bemerkbar machen. Dies kann beispielsweise im Zusammenhang mit Protestbewegungen wie in Hong-Kong und anderen Gegenden der Welt oder den Auswirkungen des Brexits auftreten.

Insgesamt begegnen wir diesen Herausforderungen mit geografischer Diversifizierung und der Entwicklung von Alternativszenarien für den Eintrittsfall von gravierenden Ereignissen. Dies gilt insbesondere für politische Entwicklungen und mögliche Änderungen von rechtlichen Rahmenbedingungen, welche kontinuierlich beobachtet und in entsprechende Maßnahmen überführt werden, wie beispielsweise die Anpassung der Lieferkette in das Vereinigte Königreich im Zuge des Brexits.



ORGANISATORISCHE HERAUSFORDERUNGEN UND PROJEKTRISIKEN

Die Organisationsstruktur von PUMA mit der Konzernzentrale in Herzogenaurach, einer zentralen Beschaffungsorganisation und weltweit aufgestellten Vertriebsgesellschaften, fördert die globale Ausrichtung des Konzerns. Für uns besteht hierbei insbesondere das Risiko, dass die Waren- und Informationsflüsse nicht ausreichend durch moderne Lager-, Logistik- und IT-Infrastruktur unterstützt werden. Aus diesem Grund müssen bestehende Geschäftsprozesse stetig optimiert und angepasst werden. Dies erfolgt systematisch durch gezielte Optimierungsprojekte, die zentral durch die Fachabteilungen erfasst, geplant und gesteuert werden.

WÄHRUNGSRIKEN

PUMA ist als international agierender Konzern Währungsrisiken ausgesetzt, die aus der Disparität des jeweiligen Währungsumfangs auf der Einkaufs- und der Verkaufsseite, aber auch aus Währungskursschwankungen resultieren.

Der größte Beschaffungsmarkt von PUMA ist der asiatische Markt, auf dem die Zahlungsströme zum größten Teil in US-Dollar (USD) abgewickelt werden, während die Umsätze im PUMA-Konzern zum Großteil in anderen Währungen fakturiert werden. PUMA begegnet dem Währungsrisiko entsprechend einer internen Richtlinie. Zur Absicherung von bestehenden und absehbaren finanziellen Verbindlichkeiten in fremder Währung werden Devisentermingeschäfte eingesetzt.

PUMA schließt ausschließlich marktübliche Devisentermingeschäfte zur Absicherung bereits geschlossener oder sich abzeichnender Verträge mit renommierten internationalen Finanzinstituten ab. Zum Jahresende 2020 ist der Nettobedarf für die Planungsperiode 2021 angemessen gegen Währungseinflüsse abgesichert.

Weiterhin können durch konzerninterne Darlehen, die zur Finanzierung ausgegeben werden, Fremdwährungsrisiken entstehen. Um Währungsrisiken bei der Umwandlung von auf fremde Währung lautenden konzerninternen Darlehen in die funktionalen Währungen der Konzernunternehmen (Euro) abzusichern, werden Währungsswaps und Devisentermingeschäfte eingesetzt.

Zur Darstellung von Marktrisiken verlangt IFRS 7 Sensitivitätsanalysen, die Auswirkungen hypothetischer Änderungen von relevanten Risikovariablen auf Ergebnis und Eigenkapital zeigen. Die periodischen Auswirkungen werden bestimmt, indem die hypothetischen Änderungen der Risikovariablen auf den Bestand der Finanzinstrumente zum Abschlussstichtag bezogen werden. Dabei wird unterstellt, dass der Bestand zum Abschlussstichtag repräsentativ für das Gesamtjahr ist.

Währungsrisiken im Sinne von IFRS 7 entstehen durch Finanzinstrumente, welche in einer von der funktionalen Währung abweichenden Währung denominiert und monetärer Art sind; wechselkursbedingte Differenzen aus der Umrechnung von Einzelabschlüssen in die Konzernwährung bleiben unberücksichtigt. Als relevante Risikovariablen gelten grundsätzlich alle nicht funktionalen Währungen, in denen PUMA Finanzinstrumente einsetzt.

Den Währungssensitivitätsanalysen liegen die folgenden Annahmen zugrunde: Wesentliche originäre monetäre Finanzinstrumente (Flüssige Mittel, Forderungen, verzinsliche und unverzinsliche Verbindlichkeiten) sind entweder unmittelbar in funktionaler Währung denominiert oder werden durch den Einsatz von Devisentermingeschäften in die funktionale Währung transferiert.

Die Devisentermingeschäfte zur Absicherung wechselkursbedingter Zahlungsschwankungen sind in eine wirksame Cashflow-Hedgebeziehung nach IAS 39 eingebunden. Kursänderungen der diesen Geschäften zugrundeliegenden Währungen haben Auswirkungen auf die Sicherungsrücklage im Eigenkapital und auf den Fair Value dieser Sicherungsgeschäfte.



AUSFALLRISIKEN

Aufgrund der Geschäftstätigkeit ist PUMA einem Ausfallrisiko der Forderungen ausgesetzt, dem durch eine fortlaufende Überwachung der Außenstände und durch ausreichende Wertberichtigungen begegnet wird. Das Ausfallrisiko wird, wenn möglich, durch Kreditversicherungen limitiert, und das maximale Ausfallrisiko wird durch die Buchwerte der in der Bilanz angesetzten finanziellen Vermögenswerte wiedergegeben. Durch die negativen gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie hat sich das Ausfallrisiko der Forderungen im Geschäftsjahr 2020 erhöht. Dementsprechend sind auch die Wertberichtigungen auf Forderungen gegenüber dem Vorjahr angestiegen. Darüber hinaus ergeben sich in geringerem Umfang auch Ausfallrisiken aus anderen vertraglichen finanziellen Verpflichtungen der Gegenpartei, wie zum Beispiel Bankguthaben und derivative Finanzinstrumente.

LIQUIDITÄTSRISIKO

PUMA führt laufend eine Analyse der kurzfristigen Mittelbedarfe in Form einer rollierenden Cashflow-Planung auf Ebene der Einzelgesellschaften in Abstimmung mit der zentralen Treasury-Abteilung durch. Um die jederzeitige Zahlungsfähigkeit, die finanzielle Flexibilität und ein strategisches Liquiditätspolster sicherzustellen, wird eine Liquiditätsreserve unter anderem in Form von Barmitteln und bestätigten Kreditlinien vorgehalten. Diesbezüglich bestehen zum 31. Dezember 2020 im PUMA-Konzern nicht in Anspruch genommene Kreditlinien über insgesamt € 1.372,7 Mio.

Die Finanzierung der mittel- und langfristigen Mittelbedarfe, die sich nicht unmittelbar aus dem Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit abdecken lassen, erfolgt durch Aufnahme von mittel- und langfristigen Darlehen. Zu diesem Zweck wurden im Juli 2018, im Dezember 2019 und im Dezember 2020 verschiedene Schuldscheindarlehen in jeweils mehreren Tranchen mit fixem und variablem Coupon und jeweils verschiedenen Restlaufzeiten begeben. Die in Anspruch genommenen Schuldscheindarlehen betragen zum 31. Dezember 2020 insgesamt € 245,0 Mio. und haben eine Restlaufzeit von zwischen einem und 5 Jahren.

VERTRIEBSSTRUKTUR

PUMA bedient sich verschiedener Vertriebskanäle wie dem traditionellen Großhandelsgeschäft mit unseren Partnern im Einzelhandel („Wholesale-Geschäft“) und dem PUMA-eigenen Einzelhandels- und E-Commerce-Geschäft („Retail-Geschäft“), um die Abhängigkeit von einzelnen Vertriebswegen zu reduzieren. Das Großhandelsgeschäft wird von starken Partnerschaften geprägt und stellt insgesamt den größten Anteil des Umsatzes dar. Das eigene Einzelhandels- und E-Commerce-Geschäft soll neben einer höheren Rohertragsmarge und der besseren Kontrolle der Distribution zudem gewährleisten, dass PUMA-Produkte exklusiv im gewünschten Markenumfeld präsentiert werden können.

Im Großhandel stellen stärker werdende Händler, zum Teil mit Eigenmarken, und Wettbewerber das Risiko eines intensivierten Wettbewerbs um Konsumenten und Marktanteile dar. Zudem verändert sich das Kaufverhalten der Konsumenten hin zu mehr E-Commerce und der Verknüpfung aus stationärem und digitalem Handel, was eine kontinuierliche Anpassung der Vertriebsstruktur erfordert. Der Vertrieb über eigene Einzelhandels- und E-Commerce-Kanäle ist für uns jedoch auch mit verschiedenen Risiken verbunden. Hierzu zählen notwendige Investitionen in den Ausbau und die Infrastruktur, Einrichtung der Läden, höhere Fixkosten und Mietverträge mit langfristigen Mietverpflichtungen, was bei einer rückläufigen Geschäftsentwicklung die Profitabilität beeinträchtigen kann.

Wir führen zur Vermeidung von Risiken ein dauerhaftes Monitoring der Vertriebskanäle und ein regelmäßiges Reporting durch das Controlling und der Fachabteilungen durch. In den eigenen Vertriebskanälen wird im Vorfeld einer Investitionsentscheidung eine detaillierte Standort- und Rentabilitätsanalyse getätigt. Negative Entwicklungen werden somit durch das Reporting- und Controllingsystem frühzeitig erkannt und Gegenmaßnahmen ergriffen, um die einzelnen Geschäfte angemessen zu steuern. Im Bereich E-Commerce werden weltweite Aktivitäten harmonisiert sowie Investitionen in die IT-Plattform getätigt, um die Abwicklung der Kauftransaktionen weiter zu optimieren und das Einkaufserlebnis für den Konsumenten weiter zu verbessern.



PRODUKTFÄLSCHUNGEN

Produktfälschungen können für PUMA zum Vertrauensverlust der Verbraucher in die Marke und damit zu einer Beeinträchtigung des Markenimages führen, weshalb die Bekämpfung von Markenpiraterie bei uns einen hohen Stellenwert hat. Das PUMA-Team zum Schutz des geistigen Eigentums sorgt nicht nur für ein starkes weltweites Portfolio an Schutzrechten wie Marken, Designs und Patenten, sondern arbeitet auch weltweit eng mit Zoll- und Polizeibehörden zusammen und wirkt beratend bei der Implementierung effektiver Gesetze zum Schutze des geistigen Eigentums mit.

BERICHTERSTATTUNG IN MEDIEN

Eine negative Berichterstattung in den Medien über PUMA, zum Beispiel aus Gründen eines Produktrückrufs, Verletzung von Gesetzen oder interner und externer Vorschriften, und die Exposition in den sozialen Medien in Zeiten von „Fake-News“ sowie der personellen Vielfalt und Toleranz kann zu erheblichen Imageschäden und letztendlich auch zu Umsatz- und Gewinneinbußen führen, ganz gleich ob es sich um Tatsachen oder nur um ein Gerücht handelt.

Wir begegnen diesem Risiko mittels einer sorgsamem Presse-, Social-Media- und Public-Relations-Arbeit und der Überwachung der Presse und des Social-Media-Umfeldes, die aus der Konzernzentrale in Herzogenaurach und der Niederlassung in den USA gesteuert wird. Zusätzlich sucht PUMA kontinuierlich den offenen Austausch mit wichtigen externen Stakeholdern, wie zum Beispiel Zulieferern, Nichtregierungsorganisationen und Industrieinitiativen, und hat dies im Rahmen von regelmäßig ausgerichteten „Sustainability Stakeholder Meetings“ institutionalisiert.

NACHHALTIGKEIT

Im Beschaffungsbereich aber auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette sind Nachhaltigkeitsthemen von großer Bedeutung. Hierin besteht das Risiko der Verletzung von Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organisation), der Nichteinhaltung von Umweltstandards oder dem Einsatz von gesundheitsgefährdenden Chemikalien in der Produktion durch Zulieferbetriebe. Dies würde gegen unsere Anforderungen gegenüber den Zulieferbetrieben verstoßen und zudem zu einer negativen Berichterstattung und möglichen Umsatzeinbußen führen. Die Einhaltung der gültigen Standards wird durch regelmäßige Prüfungen bei den Zulieferbetrieben sichergestellt.

Außerdem führen der Klimawandel und die dadurch steigenden Kundenanforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit zu einem stärkeren ökologischen Fokus innerhalb des Produktangebotes, an den eigenen Standorten als auch entlang der Produktions- und Lieferkette. Eine effizientere Nutzung von Ressourcen und die Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen sowie die verstärkte Verwendung von nachhaltigen Materialien in der Produktion sind Ausdruck unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung von PUMA (der nichtfinanzielle Bericht) für das Geschäftsjahr 2020 kann spätestens ab dem 30. April 2021 an folgender Stelle auf unserer Internetseite abgerufen werden: <http://about.PUMA.com/de-de/investor-relations/financial-reports>. Zudem sind wichtige Nachhaltigkeitsinformationen auf der PUMA Homepage im Bereich Nachhaltigkeit jederzeit abrufbar: <http://about.PUMA.com/de/nachhaltigkeit>

PERSONALBEREICH

Das kreative Potenzial, das Engagement und das Leistungsvermögen von PUMA-Mitarbeitern sind wichtige Faktoren für eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung. Eigenverantwortliches Denken und Handeln stehen bei uns im Vordergrund und sind Bestandteil einer offenen Unternehmenskultur mit flachen Hierarchien. Unsere Personalstrategie hat das Ziel, diese erfolgreiche Philosophie langfristig und nachhaltig zu sichern. Dafür werden personelle Risiken im Rahmen eines Regelprozesses erfasst und bewertet. Entsprechend wurde ein besonderes Augenmerk auf das Talentmanagement, die Identifikation von Schlüsselpositionen und Talenten und deren optimale Positionierung sowie die Nachfolgeplanung gelegt. Zudem zielen weitere nationale und globale Regelungen und Richtlinien darauf ab, die Einhaltung



rechtlicher Bestimmungen und die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter sicherzustellen. Auch in Zukunft werden wir die Investitionen in Personal zielgerichtet und bedarfsorientiert auf die jeweiligen Funktionen beziehungsweise Regionen ausrichten, um damit den zukünftigen Anforderungen der Unternehmensstrategie Rechnung zu tragen.

RECHTLICHE RISIKEN

Als international agierender Konzern ist PUMA verschiedenen rechtlichen Risiken ausgesetzt. Dazu zählen Vertragsrisiken oder Risiken, dass Dritte Forderungen oder Klagen wegen Verletzungen ihrer Markenrechte, Patentrechte oder anderer Rechte geltend machen. Mit der kontinuierlichen Überwachung der vertraglichen Verpflichtungen und der Einbindung von internen und externen Rechtsexperten bei Vertragsangelegenheiten sollen etwaige Rechtsrisiken vermieden werden.

COMPLIANCE RISIKEN

PUMA ist der Gefahr ausgesetzt, dass Mitarbeiter gegen Gesetze, Richtlinien und eigene Standards verstoßen (Compliance-Verstöße). Diesbezügliche Risiken wie Diebstahl, Betrug, Untreue, Unterschlagung und Korruption sowie bewusste Falschdarstellungen in der Rechnungslegung können zu erheblichen monetären Schäden und einem Imageverlust führen. Wir verfügen deshalb über verschiedene Instrumente, um diesen Risiken zu begegnen. Dazu gehören unter anderem ein integriertes Compliance-Management-System, das interne Kontrollsystem, das Konzerncontrolling und die Interne Revision. Im Rahmen des Compliance-Management-Systems werden Sensibilisierungsmaßnahmen zu wesentlichen Compliance-Themen, wie zum Beispiel Korruptionsprävention und Kartellrecht durchgeführt, und entsprechende Richtlinien und ein globales Netzwerk aus Compliance-Beauftragten im Konzern eingeführt. Des Weiteren steht den PUMA-Mitarbeitern ein Hinweisgebersystem zur Verfügung, um unethisches Verhalten zu melden.

STEUERRECHTLICHE RISIKEN

Im internationalen Geschäftsumfeld müssen die jeweilig gültigen steuerlichen Regelungen eingehalten werden. Über entsprechende interne Verhaltensregeln sind die Mitarbeiter angehalten, die einschlägigen steuerlichen Regelungen einzuhalten und zu befolgen. Neben der Einhaltung nationaler steuerlicher Vorschriften, denen die einzelnen Konzerngesellschaften unterliegen, bestehen vermehrt Risiken im Zuge konzerninterner Verrechnungspreise, die für verschiedene interne Geschäftstransaktionen nach den Regelungen des Fremdvergleichsgrundsatzes zwischen einzelnen Konzerngesellschaften anzusetzen sind. In allen steuerlichen Bereichen hat PUMA mit internen und externen Steuerexperten hinreichend Vorkehrungen getroffen, um den einschlägigen steuerrechtlichen Bestimmungen Folge zu leisten, aber auch, um auf Veränderungen im sich ständig wandelnden steuerrechtlichen Umfeld reagieren zu können. Für die konzerninternen Verrechnungspreise existiert eine entsprechende Dokumentation, die nach den internationalen und nationalen Anforderungen und Standards erstellt wurde. Es bestehen Richtlinien und Vorgaben zur Bestimmung fremdüblicher Verrechnungspreise für konzerninterne Geschäftstransaktionen, die den gültigen Verfahrensregelungen entsprechen und die für die handelnden Mitarbeiter bindend sind. Mittels eines internen Tax-Reporting sind externe und interne Steuersachverständige in der Lage, die steuerlichen Entwicklungen bei PUMA laufend zu kontrollieren und zu überwachen. Sowohl der Vorstand als auch der Aufsichtsrat werden laufend über die steuerlichen Entwicklungen bei PUMA informiert, um steuerrechtliche Risiken möglichst frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden.

ZINSRISIKEN

Zinsänderungen haben bei PUMA keinen wesentlichen Einfluss auf die Zinssensitivität und bedürfen somit keines Einsatzes von Zinssicherungsinstrumenten.

**TABELLARISCHE RISIKO-ÜBERSICHT**

In der nachfolgenden Tabelle sind die zuvor beschriebenen Risikokategorien entsprechend ihrer relativen Bedeutung und der unterjährigen Veränderung zusammenfassend dargestellt:

➔ T.10 ÜBERSICHT DER RISIKOKATEGORIEN

(Reihenfolge entsprechend der relativen Bedeutung)

	Einordnung der Risikokategorie	Beschreibung	Veränderung ggü. Vorjahr
COVID-19-Pandemie	strategisch	z.B. Ladenschließungen, Lieferprobleme, Mitarbeiter- und Kundengesundheit	neu
Beschaffungsbereich und Lieferkette	operativ	z.B. Beschaffungskosten, Lieferengpässe, Qualitätsprobleme	(COVID-19) ➔
Informationstechnik	operativ	z.B. Cyber-Attacken, Systemausfälle	-
Produkt- und Marktumfeld	strategisch	z.B. Trends, Kundenanforderungen	-
Markenimage	strategisch	z.B. Brand Heat, Markenbotschafter	-
Gesamtwirtschaftliche Entwicklungen	strategisch	z.B. Konjunktorentwicklung, politische Situation, rechtliche Rahmenbedingungen	-
Organisatorische Herausforderungen und Projektrisiken	strategisch	z.B. IT-Infrastruktur, Bauprojekte	-
Währungsrisiken	finanziell	z.B. Wechselkursschwankungen	-
Ausfallrisiken	finanziell	z.B. Zahlungsforderungen ggü. Kunden	(COVID-19) ➔
Liquiditätsrisiko	finanziell	z.B. Barmittel, Kreditlinien	-
Vertriebsstruktur	strategisch	z.B. Veränderung der Vertriebslandschaft	-
Produktfälschungen	regulatorisch	z.B. Markenpiraterie	-
Berichterstattung in Medien	strategisch	z.B. negative Presse, Social Media	➔
Nachhaltigkeit	regulatorisch	z.B. Menschenrechte, Umweltstandards	➔
Personalbereich	operativ	z.B. Schlüsselpositionen	-
Rechtliche Risiken	regulatorisch	z.B. Markenrecht, Patentrecht	-
Compliance Risiken	regulatorisch	z.B. Betrug, Korruption	-
Steuerrechtliche Risiken	finanziell	z.B. Verrechnungspreise	-
Zinsrisiken	finanziell	z.B. variabel verzinsliche Finanzverbindlichkeiten	-

CHANCEN

Chancen sollen frühzeitig von PUMA erkannt, eingeschätzt und nach Möglichkeit genutzt werden. Aufgrund des engen Zusammenhangs mit den jeweiligen Zielen, fließen erkannte Chancen über das Controlling in die Planung ein. Das Chancenmanagement obliegt der Verantwortung des operativen Managements in den jeweiligen Regionen, Märkten und Fachbereichen. Die folgenden wesentlichen Chancenkategorien wurden für den Planungszeitraum und darüber hinaus erkannt.

Im Bereich der gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen werden aktuell durch die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie eine Stärkung des Sport- und Freizeitsektors gesehen. Sofern es PUMA gelingt



gestärkt aus der Krise hervorzugehen, ohne dabei das mittelfristige Wachstumspotential zu beeinträchtigen, besteht hier eine Chance zur Gewinnung von Marktanteilen. In Zeiten von zunehmendem Home-Office und eingeschränkten Indoor- oder Teamsportmöglichkeiten, hat die Relevanz für beispielsweise den Bereich der Lauf-, Fitness-, Golf- oder Loungeprodukte zugenommen, weshalb das Produktangebot in diesen Bereichen erweitert und weiterentwickelt wird. Außerdem können verschobene Sportveranstaltungen wie die Olympischen Spiele oder die Fußball Europameisterschaft sowie nachlassende Restriktionen zu einem wieder zunehmenden Konsum von Sportartikeln beziehungsweise Nachholeffekten führen. Zudem bestehen Chancen im regulatorischen Umfeld beispielsweise in der Reduzierung von Handelsbeschränkungen und Protektionismus vor allem im Zusammenhang mit dem Ausgang der US-Wahl.

Im Bereich der Vertriebsstruktur hat die COVID-19-Pandemie das Wachstum im Bereich des E-Commerce-Geschäft deutlich beschleunigt. Stärkere Partnerschaften im Großhandelsgeschäft bieten ebenfalls Chancen für die zukünftige Geschäftsentwicklung. Neue Verkaufsformate sowie die Verbesserung des Einkaufserlebnisses in unseren eigenen Geschäften können ebenso positive Geschäftsaussichten eröffnen. In diesem Bereich unterstützt zukünftig auch die weitere Optimierung der Lieferfähigkeit durch neue, hochmoderne Multichannel-Distributionszentren in wichtigen Märkten.

Im Bereich der Informationstechnik ergeben sich zum Beispiel Chancen in einer noch besseren, bedarfsgerechten Kommunikation mit Kunden über digitale Kanäle, sowie durch neue Möglichkeiten der Produktpräsentation. Darüber hinaus können neue oder effizientere Prozesse einen Wertbeitrag leisten oder zu Kostenoptimierungen führen. Auch hier hat die COVID-19-Pandemie die Digitalisierung wichtiger Geschäftsprozesse, beispielsweise im Hinblick auf das Produktdesign und den Einkaufsprozess unserer Großhandelskunden, beschleunigt und zu einer Weiterentwicklung des IT-Umfeldes beigetragen.

Der verstärkte Fokus der Endkunden auf das Thema Nachhaltigkeit bietet die Chance bereits bestehende Aktivitäten von PUMA weiter voranzutreiben und besser zu kommunizieren, wodurch eine erhöhte Nachfrage nach nachhaltigen Produkten erreicht werden könnte.

Außerdem bieten beispielsweise im Finanzbereich günstige Entwicklungen der Wechselkurse die Chance, die Finanzergebnisse des Konzerns positiv zu beeinflussen.

GESAMTEINSCHÄTZUNG DER RISIKO- UND CHANCENSITUATION

Die Beurteilung der Gesamtrisikosituation des Konzerns und der PUMA SE ist das Ergebnis einer konsolidierten Betrachtung der zuvor dargestellten Risiko- und Chancenkategorien. Im Vergleich zur Darstellung in unserem Geschäftsbericht 2019 hat sich unsere Beurteilung der Gesamtrisikosituation von PUMA überwiegend durch die oben beschriebenen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie erhöht, welche derzeit die größte Herausforderung darstellt. Dem Vorstand sind derzeit keine wesentlichen Risiken bekannt, die eigenständig oder in Kombination mit anderen Risiken den Fortbestand des Konzerns und der PUMA SE gefährden könnten.

Wir können jedoch nicht ausschließen, dass in Zukunft Einflussfaktoren, die uns derzeit nicht bekannt sind oder die wir momentan als nicht wesentlich einschätzen, den Fortbestand des Konzerns und der PUMA SE und deren konsolidierten Gesellschaften beeinflussen könnten. Auch aufgrund der äußerst soliden Bilanzstruktur und Eigenkapitalquote, sowie der starken Liquiditätslage und der positiven Geschäftsaussichten sieht der Vorstand keine wesentliche Gefährdung des Fortbestands des PUMA-Konzerns und der PUMA SE.



WESENTLICHE MERKMALE DES INTERNEN KONTROLL- UND RISIKOMANAGEMENTSYSTEMS IN HINBLICK AUF DEN KONZERNRECHNUNGSLEGUNGSPROZESS

Der Vorstand der PUMA SE ist verantwortlich für die Erstellung und die Richtigkeit des Jahresabschlusses, des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts der PUMA SE. Der Konzernabschluss wurde in Übereinstimmung mit den International Financial Reporting Standards, wie sie in der EU anzuwenden sind, sowie den ergänzenden Vorschriften des HGB, des AktG und des SEAG erstellt. Bestimmte Angaben und Beträge beruhen auf aktuellen Einschätzungen des Vorstands sowie des Managements.

Der Vorstand ist verantwortlich für die Einrichtung und die regelmäßige Überwachung eines angemessenen internen Kontroll- und Risikomanagementsystems in Hinblick auf den Konzernabschluss und die Angaben im zusammengefassten Lagebericht. Dieses Kontroll- und Risikomanagementsystem ist darauf ausgerichtet, die Ordnungsmäßigkeit und Verlässlichkeit der internen und externen Rechnungslegung, die Darstellung und Richtigkeit des Konzernabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts und der dort gemachten Angaben zu gewährleisten. Es basiert auf einer Reihe von prozessintegrierten Überwachungsmaßnahmen und umfasst dazu notwendige Maßnahmen, wie beispielsweise interne Anweisungen, Organisations- und Berechtigungsrichtlinien, relevante Unternehmensrichtlinien (z.B. „Anti-Corruption/Anti-Bribery“, „Cyber Fraud“), die Funktionstrennung im Konzern und das Vieraugenprinzip. Die Maßnahmen werden regelmäßig durch die Abteilung Group Internal Audit, Risk Management & Internal Control auf Angemessenheit und Funktionsfähigkeit überprüft.

PUMA verfügt für die monatliche Finanzberichterstattung und Konsolidierung über ein konzernweites Reporting- und Controllingssystem, welches es ermöglicht, Abweichungen von Planwerten und rechnungslegungsbezogene Inkonsistenzen regelmäßig und frühzeitig zu erkennen und, falls notwendig, Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Im Rahmen des Risikomanagementsystems werden Ereignisse, die einen Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung und den Rechnungslegungsprozess des Konzerns haben könnten, regelmäßig und ad-hoc identifiziert, das daraus resultierende Risiko analysiert und bewertet sowie entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Bei der Aufstellung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts sind teilweise auch Annahmen und Schätzungen notwendig, die auf den Erkenntnissen zum Zeitpunkt der Abschlusserstellung basieren und sich auf Höhe und Ausweis bilanzierter Vermögenswerte und Schulden, Erträge und Aufwendungen, Eventualverbindlichkeiten und andere berichtspflichtige Angaben auswirken.

Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats trifft sich auf regelmäßiger Basis mit den unabhängigen Abschlussprüfern, dem Vorstand und der Abteilung Group Internal Audit, Risk Management & Internal Control, um die Ergebnisse der Revisions- und Abschlussprüfungen mit Bezug auf das interne Kontroll- und Risikomanagementsystem im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess zu erörtern. Der Abschlussprüfer berichtet in der Bilanzsitzung über die Ergebnisse der Jahres- und Konzernabschlussprüfung an den Prüfungsausschuss und an den Aufsichtsrat.

Zusätzlich zu den beschriebenen Maßnahmen führt die Abteilung Group Internal Audit, Risk Management & Internal Control jährlich sogenannte Internal Control Self-Assessments (ICSA) für alle wesentlichen Geschäftsprozesse konzernweit durch. Somit wird das interne Kontrollsystem über den Bezug zum Rechnungslegungsprozess hinaus in Anlehnung an das Rahmenwerk des „Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission“ (COSO) erweitert, um die Ziele der Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Finanzberichterstattung, der Verbesserung der Effizienz und Effektivität der Prozesse als auch die Einhaltung von rechtlichen Rahmenbedingungen zu unterstützen. Die Verwendung eines einheitlichen Softwaresystems (GRC-Tool) soll dabei den systematischen und einheitlichen Ablauf des ICSA innerhalb der gesamten Unternehmensorganisation sicherstellen. Hierbei bewerten Prozessverantwortliche das vorhandene Kontrollgerüst anhand interner und externer Richtlinien und Best-



Practice-Standards. Ziel ist es, das interne Kontrollsystem kontinuierlich zu verbessern und gezielt Risiken und Verbesserungspotentiale im Kontrollumfeld auf Prozessebene zu identifizieren, um angemessene Handlungsempfehlungen festzulegen und diese zeitnah durch die Prozessverantwortlichen umzusetzen. Die Ergebnisse der ICSA werden dem Prüfungsausschuss und den Abschlussprüfern berichtet sowie durch die Abteilung Group Internal Audit, Risk Management & Internal Control gezielt bei der risikoorientierten Prüfungsplanung berücksichtigt.



PROGNOSEBERICHT

WELTKONJUNKTUR

Nach dem historischen Konjunkturreinbruch durch die globale COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 erwarten die Experten des Kieler Institutes für Weltwirtschaft (ifw Kiel) in ihrer Winterprognose vom 16. Dezember 2020 für das Jahr 2021 einen robusten Anstieg des weltweiten Bruttoinlandsprodukts (BIP) von 6,1%. Die kräftige Erholung der Weltkonjunktur basiert auf der Annahme, dass im Jahr 2021 eine zunehmende Durchimpfung der Bevölkerung und eine nachhaltige Verringerung der Infektionsrisiken erfolgt, die zu einer fortschreitenden Normalisierung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen führt. Sofern es gelingt, die Impfprogramme rasch und in der Breite der Bevölkerung umzusetzen, dürfte dies gestützt von niedrigen Zinsen und einkommensstützenden Maßnahmen der Finanzpolitik dazu beitragen, dass sich die wirtschaftliche Unsicherheit verringert und die Konsumausgaben der privaten Haushalte erhöhen. Die größten Risiken für die konjunkturelle Entwicklung resultieren jedoch aus der Ungewissheit über den weiteren Verlauf der COVID-19-Pandemie, falls die Durchimpfung der Bevölkerung schwieriger sein oder länger dauern sollte als erwartet. Gleichzeitig könnte der Prozess der Normalisierung bei günstigen Rahmenbedingungen auch rascher erfolgen und zu einer höheren konjunkturellen Dynamik führen.

SPORTARTIKELBRANCHE

Sofern der weitere Verlauf der COVID-19-Pandemie nicht erneut zu wesentlichen negativen Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen führt, erwarten wir für das Jahr 2021 ein Wachstum der Sportartikelbranche. Wir gehen davon aus, dass die Nachfrage nach Sportartikeln im Jahr 2021 ansteigen wird, da die Trends zu mehr sportlicher Betätigung und einer gesünderen Lebensführung weiterhin intakt sind und durch die COVID-19-Pandemie sogar noch an Bedeutung gewonnen haben. Gleiches gilt für die zunehmende Beliebtheit von Sportschuhen und von Freizeit- und Sportbekleidung als fester Bestandteil der Alltagsmode („Athleisure“). Des Weiteren nehmen wir an, dass die auf das Jahr 2021 verschobenen sportlichen Großveranstaltungen, die Olympischen Sommerspiele in Tokyo und die Fußball-Europameisterschaft, dazu beitragen, das Wachstum in der Sportartikelbranche zu unterstützen.

AUSBLICK 2021

Nach einem sehr schwachen zweiten Quartal im Jahr 2020, das durch die COVID-19-Pandemie stark negativ beeinträchtigt war, verzeichneten wir im dritten Quartal 2020 eine starke Verbesserung von Umsatz und Profitabilität. Angesichts dieser starken Erholung gingen wir davon aus, dass das Jahr 2021 das werden würde, was das Jahr 2020 ursprünglich hätte sein sollen: ein Jahr mit einem zweistelligen Umsatzwachstum im Vergleich zur Vorjahresbasis 2019 und einer starken Verbesserung unseres operativen Ergebnisses (EBIT) durch eine leichte Verbesserung unserer Rohertragsmarge und aufgrund des operativen Leverage (EBIT 2019: € 440,2 Mio.).

Zu Beginn des Jahres 2021 sind jedoch mehr als 50% der Einzelhandelsgeschäfte in Europa, in denen unsere Produkte verkauft werden, aufgrund verschiedener Maßnahmen und Restriktionen derzeit geschlossen. Da die Zahl der COVID-19-Fälle weltweit weiter ansteigt, werden in immer mehr Märkten Einzelhandelsgeschäfte aufgrund lokaler Restriktionen geschlossen, und mehrere Regierungen haben ihre Maßnahmen bereits bis in den Februar oder sogar März hinein verlängert. Infolgedessen wird ein Teil unseres Geschäfts im Jahr 2021 erneut durch die COVID-19-Pandemie negativ beeinflusst werden, trotz eines starken Auftragsbuchs und einer hohen Nachfrage seitens unserer Handelspartner. Wir werden weiterhin versuchen, die Folgen der COVID-19-Pandemie so weit wie möglich abzumildern, rechnen aber vor allem in der ersten Jahreshälfte 2021 mit einer negativen Auswirkung auf unsere Geschäftsentwicklung.



Wir gehen derzeit davon aus, dass das erste Quartal 2021 und auch der Beginn des zweiten Quartals stark negativ beeinträchtigt sein werden, dass wir aber bis zum Ende des zweiten Quartals eine Erholung und im dritten und vierten Quartal eine starke Verbesserung sehen werden. Angesichts der Tatsache, dass in fast allen Teilen der Welt bereits Impfkampagnen laufen, bleiben wir insbesondere für das zweite Halbjahr 2021 zuversichtlich. Für das Gesamtjahr 2021 erwarten wir daher zumindest einen moderaten währungsbereinigten Anstieg des Umsatzes (2020: € 5.234,4 Mio.) und eine deutliche Verbesserung sowohl des operativen Ergebnisses (EBIT) (2020: € 209,2 Mio.) als auch des Konzernergebnisses (2020: € 78,9 Mio.) gegenüber dem Jahr 2020. Die Entwicklung unserer Rohertragsmarge und unserer Kostenquote der operativen Aufwendungen (OPEX) im Jahr 2021 wird jedoch vom Ausmaß und der Dauer der negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf unsere Umsatzentwicklung abhängen.

Unsere schnelle Erholung im dritten Quartal und zu Beginn des vierten Quartals im Jahr 2020 sowie unser starker Auftragsbestand für das Jahr 2021, in Verbindung mit sehr gutem Feedback von Einzelhändlern und Kunden weltweit, stimmen uns zuversichtlich für den mittelfristigen Erfolg und das Wachstum von PUMA.

INVESTITIONEN

Für das Jahr 2021 sind Investitionen in das Anlagevermögen in einer Höhe von rund € 200 Mio. geplant. Der wesentliche Teil entfällt dabei auf Investitionen in die Infrastruktur, um die operativen Voraussetzungen für das geplante langfristige Wachstum zu schaffen. Die Investitionen betreffen im Wesentlichen Investitionen in eigene Distributions- und Logistikzentren und Investitionen in den Ausbau und die Modernisierung der eigenen Einzelhandelsgeschäfte.

GRUNDLAGE FÜR LANGFRISTIGES WACHSTUM

Der Vorstand und der Aufsichtsrat haben die langfristigen strategischen Prioritäten gesetzt. Die Umsetzung der Maßnahmenpläne erfolgt zielgerichtet und wertorientiert. Wir gehen davon aus, dass mit der Unternehmensstrategie „Forever Faster“ die Grundlage für eine mittel- und langfristige positive Entwicklung gegeben ist.

Herzogenaurach, den 2. Februar 2021

Der Vorstand

Gulden

Lämmermann

Descours



KONZERNABSCHLUSS

172	Konzernbilanz
174	Konzerngewinn- und Verlustrechnung
175	Konzerngesamtergebnisrechnung
176	Konzernkapitalflussrechnung
178	Konzerneigenkapitalveränderungsrechnung
180	Konzernanhang
270	Versicherung der gesetzlichen Vertreter
271	Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers





KONZERNABSCHLUSS

➤ T.01 KONZERNBILANZ

		31.12.2020	31.12.2019
	Anhang	€ Mio.	€ Mio.
AKTIVA			
Flüssige Mittel	3	655,9	518,1
Vorräte	4	1.138,0	1.110,2
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	5	621,0	611,7
Forderungen aus Ertragsteuern	22	21,3	34,2
Sonstige kurzfristige finanzielle Vermögenswerte	6	52,9	76,6
Sonstige kurzfristige Vermögenswerte	7	124,1	130,5
Kurzfristige Vermögenswerte		2.613,0	2.481,2
Latente Steuern	8	277,5	237,7
Sachanlagen	9	406,9	394,8
Nutzungsrechte an Vermögenswerten	10	877,6	719,0
Immaterielle Vermögenswerte	11	443,5	454,6
Sonstige langfristige finanzielle Vermögenswerte	12	58,8	71,5
Sonstige langfristige Vermögenswerte	12	6,8	19,3
Langfristige Vermögenswerte		2.071,0	1.897,0
Summe Aktiva		4.684,1	4.378,2



		31.12.2020	31.12.2019
	Anhang	€ Mio.	€ Mio.
PASSIVA			
Kurzfristige Finanzverbindlichkeiten	13	121,4	10,2
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	13	941,5	843,7
Ertragsteuern	22	89,2	88,9
Kurzfristige Leasingverbindlichkeiten	10	156,5	144,8
Sonstige kurzfristige Rückstellungen	16	35,3	34,8
Sonstige kurzfristige finanzielle Verbindlichkeiten	13	151,1	60,5
Sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten	13	377,8	376,0
Kurzfristige Verbindlichkeiten		1.872,8	1.558,9
Langfristige Leasingverbindlichkeiten	10	775,2	600,5
Latente Steuern	8	40,6	53,0
Pensionsrückstellungen	15	38,2	34,1
Sonstige langfristige Rückstellungen	16	38,9	43,2
Sonstige langfristige finanzielle Verbindlichkeiten	13	153,7	163,8
Sonstige langfristige Verbindlichkeiten	13	0,7	4,4
Langfristige Verbindlichkeiten		1.047,4	899,0
Gezeichnetes Kapital	17	150,8	150,8
Kapitalrücklage	17	84,8	83,0
Sonstige Rücklagen	17	1.514,2	1.668,0
Eigene Aktien	17	-27,4	-28,1
Den Anteilseignern des Mutterunternehmens zuzurechnendes Eigenkapital		1.722,4	1.873,6
Anteile nicht beherrschender Gesellschafter	17, 29	41,5	46,7
Eigenkapital		1.763,9	1.920,3
Summe Passiva		4.684,1	4.378,2

**➤ T.02 KONZERNGEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG**

		2020	2019
	Anhang	€ Mio.	€ Mio.
Umsatzerlöse	19, 25	5.234,4	5.502,2
Umsatzkosten	25	-2.776,4	-2.815,8
Rohertrag	25	2.458,0	2.686,4
Lizenz- und Provisionserträge		16,1	25,1
Sonstige operative Erträge und Aufwendungen	20	-2.264,9	-2.271,3
<i>davon Wertminderungsaufwendungen auf Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und sonstige finanzielle Vermögenswerte</i>	5	-30,7	-3,4
Operatives Ergebnis (EBIT)		209,2	440,2
Finanzerträge	21	35,4	25,8
Finanzaufwendungen	21	-82,3	-48,4
Finanzergebnis		-46,8	-22,6
Gewinn vor Steuern (EBT)		162,3	417,6
Ertragsteuern	22	-39,2	-108,6
Konzernjahresüberschuss		123,1	309,0
davon:			
Anteile nicht beherrschender Gesellschafter	17, 29	44,2	46,6
Anteilseigner Mutterunternehmen (Konzernergebnis)		78,9	262,4
Ergebnis je Aktie (€)	23	0,53	1,76
Ergebnis je Aktie, verwässert (€)	23	0,53	1,76
Durchschnittlich im Umlauf befindliche Aktien (Mio. Stück)	23	149,56	149,52
Durchschnittlich im Umlauf befindliche Aktien, verwässert (Mio. Stück)	23	149,56	149,52

**➤ T.03 KONZERNGESAMTERGEBNISRECHNUNG**

	2020	2019
	€ Mio.	€ Mio.
Konzernjahresüberschuss	123,1	309,0
Währungsänderungen	-138,9	1,9
Cashflow hedge		
Ergebniswirksame Auflösung im Periodenergebnis, netto nach Steuern	8,1	34,2
Marktbewertung von Cashflow Sicherungsgeschäften, netto nach Steuern	-87,7	-77,1
Bestandteile, die zukünftig möglicherweise in die Gewinn- und Verlustrechnung umgliedert werden	-218,5	-41,0
Neubewertung der Nettoschuld aus leistungsorientierten Versorgungsplänen, netto nach Steuern	-3,3	-4,1
Neutrale Effekte finanzieller Vermögenswerte der FVTOCI-Kategorie, netto nach Steuern	-14,7	3,4
Bestandteile, die zukünftig nicht in die Gewinn- und Verlustrechnung umgliedert werden	-18,0	-0,7
Sonstiges Ergebnis	-236,5	-41,8
Gesamtergebnis	-113,4	267,3
davon: Anteile nicht beherrschender Gesellschafter	40,4	46,9
Anteilseigner Mutterunternehmen	-153,8	220,4

Die im sonstigen Ergebnis enthaltenen Steuerbeträge werden abweichend zum Vorjahr im Kapitel Nr. 8 aufgeführt.

**➤ T.04 KONZERNKAPITALFLUSSRECHNUNG**

		2020	2019
	Anhang	€ Mio.	€ Mio.
Laufende Geschäftstätigkeit			
Gewinn vor Steuern (EBT)		162,3	417,6
Anpassungen für:			
Abschreibungen und Wertminderungen	9, 10, 11	293,8	246,4
Unrealisierte Währungsgewinne/-verluste, netto		26,3	1,9
Finanzerträge	21	-35,4	-15,3
Finanzaufwendungen	21	78,4	48,4
Gewinn/Verlust aus dem Verkauf von Anlagevermögen		2,4	2,1
Veränderung der Pensionsrückstellungen	15	-1,0	-1,2
Andere zahlungsunwirksame Aufwendungen/Erträge		-4,0	5,0
Brutto Cashflow	26	522,8	704,8
Veränderung der Forderungen und der sonstigen kurzfristigen Vermögenswerte	5, 6, 7	-50,0	-69,8
Veränderung der Vorräte	4	-109,7	-188,8
Veränderung der Lieferverbindlichkeiten und der sonstigen kurzfristigen Verbindlichkeiten	13	147,7	214,1
Mittelzufluss aus betrieblicher Geschäftstätigkeit		510,8	660,3
Erhaltene Dividenden	12	0,0	0,3
Zahlungen für Ertragsteuern	22	-89,3	-111,8
Mittelzufluss aus laufender Geschäftstätigkeit	26	421,5	548,8



		2020	2019
	Anhang	€ Mio.	€ Mio.
Investitionstätigkeit			
Zahlung für Akquisitionen	17	0,0	-1,2
Erwerb von Anlagevermögen	9, 11	-151,0	-218,4
Einzahlungen aus Anlageabgängen		1,6	2,3
Auszahlungen für sonstige Aktiva	12	-4,5	-6,0
Erhaltene Zinsen	21	8,4	4,5
Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit		-145,5	-218,7
Finanzierungstätigkeit			
Tilgungsanteil von Leasingverbindlichkeiten	10	-135,0	-140,8
Tilgung kurzfristiger Finanzverbindlichkeiten	13	0,0	-10,4
Aufnahme kurzfristiger Finanzverbindlichkeiten	13	112,5	0,0
Tilgung langfristiger Finanzverbindlichkeiten	13	-18,3	-7,1
Dividendenzahlung an Anteilseigner	17	0,0	-52,3
Dividendenzahlung an nicht beherrschende Gesellschafter	17, 29	-45,6	-18,6
Zinszahlungen	21	-43,0	-43,6
Mittelabfluss aus Finanzierungstätigkeit	26	-129,2	-272,9
Wechselkursbedingte Veränderungen des Finanzmittelbestandes		-8,9	-2,8
Veränderung der flüssigen Mittel		137,8	54,3
Flüssige Mittel am Anfang des Geschäftsjahres		518,1	463,7
Flüssige Mittel am Ende des Geschäftsjahres	3, 26	655,9	518,1

**➤ T.05 KONZERNEIGENKAPITALVERÄNDERUNGSRECHNUNG** (in € Mio.)

	Gezeichnetes Kapital	Kapital- rücklage	Sonstige Rücklagen			Eigene Aktien	Eigenkapital vor Anteile nicht beherr- schender Gesellschafter	Anteile nicht beherr- schender Gesell- schafter	Eigenkapital Gesamt
			Gewinn- rücklagen einschließlich Ergebnis- vortrag	Rücklage aus der Fremd- währungs- umrechnung	Cash- flow Hedges				
31.12.2018	38,6	193,6	1.691,5	-225,6	34,1	-28,9	1.703,3	18,9	1.722,2
Konzernjahresüberschuss			262,4				262,4	46,6	309,0
Im Eigenkapital direkt erfasste Wertänderungen			-0,7	1,5	-42,8		-42,0	0,3	-41,8
Summe Gesamtergebnis			261,7	1,5	-42,8		220,4	46,9	267,3
Dividendenzahlung an Anteilseigner Mutterunternehmen / nicht beherrschende Gesellschafter			-52,3				-52,3	-18,6	-70,9
Kapitalherabsetzung der Anteile nicht beherrschender Gesellschafter								-0,5	-0,5
Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln	112,2	-112,2							
Verwendung/Ausgabe von eigenen Aktien		1,6				0,7	2,3		2,3
31.12.2019	150,8	83,0	1.900,9	-224,2	-8,8	-28,1	1.873,6	46,7	1.920,3



	Sonstige Rücklagen					Eigene Aktien	Eigenkapital vor Anteile nicht beherrschender Gesellschafter	Anteile nicht beherrschender Gesellschafter	Eigenkapital Gesamt
	Gezeichnetes Kapital	Kapitalrücklage	Gewinnrücklagen einschließlich Ergebnisvortrag	Rücklage aus der Fremdwährungsumrechnung	Cash-flow Hedges				
31.12.2019	150,8	83,0	1.900,9	-224,2	-8,8	-28,1	1.873,6	46,7	1.920,3
Konzernjahresüberschuss			78,9				78,9	44,2	123,1
Im Eigenkapital direkt erfasste Wertänderungen			-18,0	-135,9	-78,8		-232,7	-3,9	-236,5
Summe Gesamtergebnis			60,9	-135,9	-78,8		-153,8	40,4	-113,4
Dividendenzahlung an Anteilseigner Mutterunternehmen / nicht beherrschende Gesellschafter							0,0	-45,6	-45,6
Verwendung/Ausgabe von eigenen Aktien		1,8				0,8	2,5		2,5
31.12.2020	150,8	84,8	1.961,8	-360,0	-87,6	-27,4	1.722,4	41,5	1.763,9



KONZERNANHANG

1. GRUNDSÄTZLICHES

Die PUMA SE und ihre Tochtergesellschaften entwickeln und vertreiben insbesondere unter den Markennamen PUMA und Cobra Golf ein breites Angebot von Sport- und Sportlifestyle-Artikeln, das Schuhe, Textilien und Accessoires umfasst. Die Gesellschaft ist eine Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea/SE) und Mutterunternehmen des PUMA-Konzerns mit Sitz im PUMA WAY 1, 91074 Herzogenaurach, Deutschland. Das zuständige Registergericht befindet sich in Fürth (Bayern), die Registernummer lautet HRB 13085.

Der Konzernabschluss der PUMA SE und ihrer Tochtergesellschaften (im Folgenden kurz „Konzern“ oder „PUMA“ genannt) wurde in Übereinstimmung mit den vom International Accounting Standards Board (IASB) erlassenen Rechnungslegungsgrundsätzen „International Financial Reporting Standards (IFRS)“, wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzenden nach § 315e Abs. 1 des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) anzuwendenden handelsrechtlichen Vorschriften aufgestellt. Zur Anwendung kamen alle für Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2020 verpflichtenden Standards und Interpretationen des IASB, wie sie in der EU anzuwenden sind.

Die im Abschluss eines jeden Konzernunternehmens enthaltenen Posten werden auf Basis der Währung bewertet, die der Währung des primären wirtschaftlichen Umfelds, in dem das Unternehmen operiert, entspricht. Der Konzernabschluss wird in Euro (EUR oder €) erstellt. Durch die Angabe in Millionen Euro mit einer Nachkommastelle kann es bei der Addition zu Rundungsdifferenzen kommen, da die Berechnungen der Einzelpositionen auf Zahlen in Tausend basieren.

Für die Gewinn- und Verlustrechnung kommt das Umsatzkostenverfahren zum Ansatz.

Die folgenden neuen und geänderten Standards und Interpretationen sind im aktuellen Geschäftsjahr erstmalig angewendet worden:

➤ T.06 NEUE UND GEÄNDERTE STANDARDS UND INTERPRETATIONEN

Standard	Titel
Erstmalige Anwendung im aktuellen Geschäftsjahr	
Änderung IFRS 16	COVID-19 bezogene Mietzugeständnisse
Änderung Rahmenkonzept	Überarbeitetes Rahmenkonzept
Änderung IAS 1 und IAS 8	Definition von Wesentlichkeit
Änderung IFRS 3	Definition eines Geschäftsbetriebs
Änderung IFRS 9, IAS 39, IFRS 7	Interest Rate Benchmark Reform (Phase 1)



Die ab dem 1. Januar 2020 erstmalig anzuwendenden Standards bzw. Interpretationen hatten folgende Auswirkungen auf den Konzernabschluss:

ÄNDERUNG IFRS 16 COVID-19 BEZOGENE MIETZUGESTÄNDNISSE

Die Änderung des IFRS 16 hinsichtlich COVID-19 bezogener Mietzugeständnisse ermöglicht es Leasingnehmern eine praktische Anwendungserleichterung in Anspruch zu nehmen. Dadurch kann PUMA als Leasingnehmer darauf verzichten zu beurteilen, ob es sich bei den COVID-19 bezogenen Mietzugeständnissen, zum Beispiel in Form einer Stundung oder einem Erlass von Miet-/Leasingzahlungen für einen bestimmten Zeitraum, um eine Leasingmodifikation im Sinne von IFRS 16 handelt. PUMA hat sich dazu entschieden dieses Wahlrecht für alle Mietzugeständnisse, die in den Anwendungsbereich dieser Erleichterung fallen, in Anspruch zu nehmen und die Anwendungserleichterung rückwirkend ab dem 1. Januar 2020 anzuwenden.

Die praktische Anwendungserleichterung gilt nur für Mietzugeständnisse, die eine direkte Folge der COVID-19-Pandemie darstellen und die kumulativ die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a) Die Änderung der Leasingzahlungen darf nur zu einer Veränderung der Gegenleistung führen, die substantiell gleich oder geringer ist als die Gegenleistung vor der Gewährung der Mietzugeständnisse war. Dementsprechend würde eine (Netto-)Erhöhung der Gegenleistung nicht in den Anwendungsbereich der praktischen Erleichterung fallen.
- b) Die Inanspruchnahme ist zeitlich begrenzt auf Zahlungen, die entsprechend der ursprünglichen vertraglichen Vereinbarung am oder vor dem 30. Juni 2021 fällig gewesen wären.
- c) Die Änderungen dürfen nicht mit weiteren wesentlichen Änderungen der Bedingungen und Vertragskonditionen einhergehen. Zum Beispiel stellt eine dreimonatige Unterbrechung der Leasingzahlungen vor dem 30. Juni 2021 in Verbindung mit einer dreimonatigen Verlängerung des Leasingverhältnisses am Ende der Vertragslaufzeit zu nahezu unveränderten Bedingungen keine wesentliche Änderung der Bedingungen oder Vertragskonditionen dar.

Sofern diese Voraussetzungen vorliegen darf PUMA die Mietzugeständnisse so bilanzieren, als ob es sich um variable Leasingzahlungen handeln würde und diese in der Periode, in der die Mietzugeständnisse gewährt werden, erfolgswirksam erfassen. Bei endgültig erlassenen Leasingzahlungen ist zu überprüfen, ob eine Ausbuchung der Leasingverbindlichkeit gemäß den Vorgaben des IFRS 9 Finanzinstrumente vorzunehmen ist. Dies stellt insofern eine Vereinfachung der bilanziellen Abbildung der Mietzugeständnisse dar, da die Prüfung der Voraussetzungen für das Vorliegen von Vertragsmodifikationen entfällt und auf eine entsprechende bilanzielle Abbildung als Vertragsmodifikation verzichtet werden kann.

Die Anwendung dieser praktischen Erleichterung führte insgesamt dazu, dass PUMA im Geschäftsjahr 2020 Mietkonzessionen in Höhe von € 13,7 Millionen als variable Leasingzahlungen erfolgswirksam erfasst hat. Dies führte ebenfalls zu einer Auflösung von Leasingverbindlichkeiten in nahezu gleicher Höhe. Darüber hinaus wurden Leasingzahlungen zeitlich gestundet und bei einzelnen Verträgen die Laufzeit der zugrundeliegenden Leasingverhältnisse um einen Zeitraum von bis zu drei Monaten verlängert. In diesen Fällen erfolgte keine betragsmäßige Anpassung der Leasingverbindlichkeiten.

Die Angaben zu den Leasingverhältnissen im Geschäftsjahr 2020 sind im Kapitel 10 dargestellt.



ÄNDERUNGEN AN DEN ÜBRIGEN STANDARDS UND INTERPRETATIONEN

Die nachfolgend beschriebenen Änderungen an den übrigen Standards und Interpretationen, die ab dem 1. Januar 2020 erstmalig anzuwenden waren, hatten keine Auswirkung auf den Konzernabschluss von PUMA.

Die Änderungen betreffen die Überarbeitung des IFRS Rahmenkonzepts, welche überarbeitete Definitionen von Vermögenswerten und Schulden sowie neue Leitlinien zu Bewertung und Ausbuchung, Ausweis und Angaben beinhalten. Zusammen mit dem überarbeiteten Rahmenkonzept wurden auch Änderungen der Verweise auf das Rahmenkonzept in einigen Standards herausgegeben.

Die Änderungen an IAS 1 und IAS 8 (Definition von Wesentlichkeit) schärfen die Definition von „wesentlich“ und vereinheitlichen die verschiedenen Definitionen im Rahmenkonzept und in den Standards selbst.

Die eng umrissenen Änderungen an IFRS 3 (Definition eines Geschäftsbetriebs) zielen darauf ab klarzustellen, ob ein Unternehmen einen Geschäftsbetrieb oder eine Gruppe von Vermögenswerten übernommen hat. Die Änderungen sind auf alle Unternehmenszusammenschlüsse und Erwerbe von Vermögenswerten mit Erwerbsdatum am oder nach dem 1. Januar 2020 anzuwenden.

Die Reform des Zinssatz-Benchmarks (Änderungen IFRS 9, IAS 39 und IFRS 7) betreffen spezifische Voraussetzungen für die Bilanzierung von Sicherungsbeziehungen bei Zinssicherungsgeschäften. Da PUMA keine Zinssicherungsinstrumente einsetzt hat diese Änderung keine Auswirkung auf den Konzernabschluss.

**NEUE ABER NOCH NICHT VERPFLICHTEND ANZUWENDEnde STANDARDS UND INTERPRETATIONEN**

Die folgenden Standards und Interpretationen wurden veröffentlicht, treten jedoch erst in späteren Berichtsperioden in Kraft und werden vom Konzern nicht vorzeitig angewendet:

T.07

Standard	Titel	Erstanwendungszeitpunkt*	Beabsichtigte Erstanwendung
Endorsed			
Änderung IFRS 9, IAS 39, IFRS 7, IFRS 4 und IFRS 16	Interest Rate Benchmark Reform (Phase 2)	01.01.2021	01.01.2021
Änderung IFRS 4	Verlängerung der befristeten Ausnahme von der Anwendung von IFRS 9 in IFRS 4	01.01.2021	01.01.2021
Endorsement ausstehend			
Änderung IFRS 3	Verweise auf das Rahmenkonzept	01.01.2022	01.01.2022
Änderung IAS 37	Belastende Verträge: Kosten der Vertragserfüllung	01.01.2022	01.01.2022
Änderung IAS 16	Sachanlagevermögen: Erlöse vor beabsichtigter Verwendung	01.01.2022	01.01.2022
AIP 2018 – 2020	Verbesserungen an den IFRS 1, IFRS 9, IFRS 16 und IAS 41	01.01.2022	01.01.2022
IFRS 17 (inklusive Änderung IFRS 17)	Versicherungsverträge	01.01.2023	01.01.2023
Änderung IAS 1	Klassifizierung von Verbindlichkeiten als kurz- oder langfristig	01.01.2023	01.01.2023
Änderungen IFRS 10 und IAS 28	Verkauf oder Einbringung von Vermögenswerten	auf unbestimmte Zeit verschoben	

* gegebenenfalls angepasst durch EU-Endorsement

PUMA erwartet von diesen Änderungen keine signifikanten Auswirkungen auf den Konzernabschluss.



2. WESENTLICHE KONSOLIDIERUNGS-, BILANZIERUNGS- UND BEWERTUNGSGRUNDSÄTZE

KONSOLIDIERUNGSGRUNDSÄTZE

Der Konzernabschluss wurde auf den Stichtag des Jahresabschlusses des Mutterunternehmens PUMA SE zum 31. Dezember 2020 auf Basis einheitlicher Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden gemäß den IFRS, wie sie in der EU anzuwenden sind, aufgestellt.

Tochterunternehmen sind diejenigen Gesellschaften, bei denen der Konzern über bestehende Rechte verfügt, die ihm die gegenwärtige Fähigkeit verleihen, die maßgeblichen Tätigkeiten zu lenken. Die maßgeblichen Tätigkeiten sind die Tätigkeiten, die die Profitabilität der Gesellschaft wesentlich beeinflussen. Beherrschung ist daher gegeben, wenn der Konzern variablen Rückflüssen aus der Beziehung zu einer Gesellschaft ausgesetzt ist und mithilfe seiner Verfügungsgewalt über die maßgeblichen Tätigkeiten die Möglichkeit hat, diese Rückflüsse zu beeinflussen. In der Regel beruht die Beherrschungsmöglichkeit dabei auf einer mittel- oder unmittelbaren Stimmrechtsmehrheit von PUMA. Die Einbeziehung beginnt zu dem Zeitpunkt, ab dem die Möglichkeit der Beherrschung besteht. Sie endet, wenn diese nicht mehr besteht.

Die Bilanzierung von Unternehmenszusammenschlüssen erfolgt nach der Erwerbsmethode. Im Rahmen eines Unternehmenszusammenschlusses identifizierbare Vermögenswerte, Schulden und Eventualverbindlichkeiten werden im Erwerbszeitpunkt grundsätzlich zum beizulegenden Zeitwert bewertet, unabhängig vom Umfang der Anteile nicht beherrschender Gesellschafter. Bei jedem Erwerb besteht ein gesondert ausübbares Wahlrecht, ob die Anteile der nicht beherrschenden Gesellschafter zum beizulegenden Zeitwert oder zum anteiligen Nettovermögen bewertet werden.

Der Überschuss der übertragenen Gegenleistung über den Anteil des Konzerns an dem zum beizulegenden Zeitwert bewerteten Nettovermögen wird als Geschäfts- oder Firmenwert angesetzt. Ist die übertragene Gegenleistung geringer als das zum beizulegenden Zeitwert bewertete Nettovermögen, wird der Unterschiedsbetrag direkt in der Gewinn- und Verlustrechnung erfasst.

PUMA ist aufgrund der Vertragsgestaltung mit den Gesellschaftern, die nicht beherrschende Anteile an einzelnen Gesellschaften im Konzern halten, bei Mehrheitsbeteiligungen wirtschaftlicher Eigentümer. Die Einbeziehung dieser Gesellschaften in den Konzernabschluss erfolgt zu 100% und demgemäß ohne Ausweis von Anteilen nicht beherrschender Gesellschafter. Die Barwerte der auf die nicht beherrschenden Gesellschafter entfallenden Kapitalanteile sowie die Barwerte der aufgrund der Unternehmensentwicklung erwarteten Restkaufpreise werden als Anschaffungskosten für die Beteiligung in die Kapitalkonsolidierung einbezogen. Die dem Erwerb direkt zurechenbaren Kosten sowie spätere Abweichungen der Barwerte der erwarteten Restkaufpreise werden gemäß IFRS 3 erfolgswirksam erfasst.

In Bezug auf die übrigen Mehrheitsbeteiligungen werden Verluste, die auf die nicht-beherrschenden Anteile entfallen, diesen selbst dann zugeordnet, wenn dies dazu führt, dass die nicht beherrschenden Anteile einen Negativsaldo aufweisen.

Konzerninterne Forderungen und Verbindlichkeiten werden gegeneinander aufgerechnet. Durch Wechselkurseffekte entstehende Aufrechnungsdifferenzen werden, soweit sie im Berichtszeitraum entstanden sind, grundsätzlich erfolgswirksam erfasst. Soweit Forderungen und Verbindlichkeiten langfristiger Natur sind und Kapital ersetzenden Charakter aufweisen, wird die Währungsdifferenz erfolgsneutral im Eigenkapital und im Sonstigen Ergebnis erfasst.

Im Zuge der Aufwands- und Ertragskonsolidierung werden die Innenumsätze und konzerninternen Erträge mit den auf sie entfallenden Aufwendungen verrechnet. Im Konzern noch nicht realisierte Zwischengewinne werden erfolgswirksam eliminiert, ebenso wie konzerninterne Beteiligungserträge.



KONSOLIDIERUNGSKREIS

In den Konzernabschluss werden neben der PUMA SE alle Tochtergesellschaften voll konsolidiert, bei denen die PUMA SE direkt oder indirekt über bestehende Rechte verfügt, die ihr die gegenwärtige Fähigkeit verleihen, die maßgeblichen Tätigkeiten zu lenken. Aktuell basiert die Beherrschungsmöglichkeit bei allen Konzerngesellschaften auf einer mittel- oder unmittelbaren Mehrheit der Stimmrechte.

Assoziierte Unternehmen fließen grundsätzlich nach der Equity-Methode in den Konzern ein. Zum 31.12.2020 umfasst der Konzern jedoch keine assoziierten Unternehmen.

Die Entwicklung der Anzahl der Konzerngesellschaften (inklusive Mutterunternehmen PUMA SE) im Geschäftsjahr 2020 stellt sich wie folgt dar:

➤ T.08

Stand	31.12.2019	102
Gründung von Gesellschaften		1
Abgang von Gesellschaften		1
Stand	31.12.2020	102

Der Zugang zum Konsolidierungskreis betrifft die Gründung der stichd NA, Inc., USA.

Der Abgang im Konsolidierungskreis betrifft die Liquidierung der PUMA Racing Ltd., Malta.

Die Veränderungen im Konsolidierungskreis hatten keine wesentliche Auswirkung auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage.



Nach Regionen gliedern sich die Konzerngesellschaften wie folgt:

T.09**ZUM 31. DEZEMBER 2020**

Lfd. Nr.	Gesellschaften	Land	Stadt	Gesellschafter	Anteil am Kapital
Muttergesellschaft					
1.	PUMA SE	Deutschland	Herzogenaurach		
EMEA					
2.	Austria Puma Dassler Gesellschaft m.b.H.	Österreich	Salzburg	direkt	100%
3.	stichd austria gmbh	Österreich	Salzburg	indirekt	100%
4.	Puma Czech Republic s.r.o.	Tschechische Republik	Prag	indirekt	100%
5.	PUMA DENMARK A/S	Dänemark	Skanderborg	indirekt	100%
6.	PUMA Estonia OÜ	Estland	Tallinn	indirekt	100%
7.	PUMA Finland Oy	Finnland	Helsinki	indirekt	100%
8.	PUMA FRANCE SAS	Frankreich	Illkirch-Graffenstaden	indirekt	100%
9.	stichd france SAS	Frankreich	Boulogne Billancourt	indirekt	100%
10.	PUMA International Trading GmbH	Deutschland	Herzogenaurach	direkt	100%
11.	PUMA Europe GmbH	Deutschland	Herzogenaurach	direkt	100%
12.	PUMA Sprint GmbH	Deutschland	Herzogenaurach	direkt	100%
13.	PUMA Mostro GmbH	Deutschland	Herzogenaurach	indirekt	100%
14.	stichd germany gmbh	Deutschland	Düsseldorf	indirekt	100%
15.	PUMA Logistik-Verwaltungs GmbH	Deutschland	Herzogenaurach	indirekt	100%
16.	PUMA UNITED KINGDOM LTD	Großbritannien	London	indirekt	100%
17.	PUMA PREMIER LTD	Großbritannien	London	indirekt	100%
18.	STICHD UK LTD	Großbritannien	Mansfield	indirekt	100%

**ZUM 31. DEZEMBER 2020**

Lfd. Nr.	Gesellschaften	Land	Stadt	Gesellschafter	Anteil am Kapital
19.	STICHD SPORTMERCHANDISING UK LTD	Großbritannien	London	indirekt	100%
20.	GENESIS GROUP INTERNATIONAL LIMITED	Großbritannien	Manchester	direkt	100%
21.	Sport Equipment Hellas S. A. of Footwear, Apparel and Sportswear u.Li.	Griechenland	Athen	direkt	100%*
22.	PUMA ITALIA S.R.L.	Italien	Assago	indirekt	100%
23.	STICHD ITALY SRL	Italien	Assago	indirekt	100%
24.	Puma Sport Israel Ltd.	Israel	Hertzeliya	indirekt	100%
25.	PUMA MALTA LIMITED	Malta	St.Julians	indirekt	100%
26.	Puma Benelux B.V.	Niederlande	Leusden	direkt	100%
27.	PUMA Teamwear Benelux B.V.	Niederlande	Leusden	indirekt	100%
28.	PUMA International Sports Marketing B.V.	Niederlande	Leusden	direkt	100%
29.	stichd group B.V.	Niederlande	's-Hertogenbosch	direkt	100%
30.	stichd international B.V.	Niederlande	's-Hertogenbosch	indirekt	100%
31.	stichd sportmerchandising B.V.	Niederlande	's-Hertogenbosch	indirekt	100%
32.	stichd B.V.	Niederlande	's-Hertogenbosch	indirekt	100%
33.	stichd logistics B.V.	Niederlande	's-Hertogenbosch	indirekt	100%
34.	stichd licensing B.V.	Niederlande	's-Hertogenbosch	indirekt	100%
35.	PUMA NORWAY AS	Norwegen	Fornebu	indirekt	100%
36.	PUMA POLSKA sp. z o.o.	Polen	Warschau	indirekt	100%
37.	PUMA SPORTS ROMANIA SRL	Rumänien	Voluntari	indirekt	100%
38.	PUMA-RUS o.o.o.	Russland	Moskau	indirekt	100%
39.	PUMA Slovakia s.r.o. v likvidácii	Slowakei	Bratislava	indirekt	100%
40.	PUMA SPORTS DISTRIBUTORS (PTY) LTD	Südafrika	Kapstadt	indirekt	100%
41.	PUMA SPORTS S A (PTY) LTD	Südafrika	Kapstadt	indirekt	100%

* Tochtergesellschaften, die wirtschaftlich 100% der PUMA-Gruppe hinzuzurechnen sind

**ZUM 31. DEZEMBER 2020**

Lfd. Nr.	Gesellschaften	Land	Stadt	Gesellschafter	Anteil am Kapital
42.	PUMA IBERIA SLU	Spanien	Madrid	direkt	100%
43.	STICHDIBERIA S.L.	Spanien	Cornella de Llobregat	indirekt	100%
44.	Nrotert AB	Schweden	Helsingborg	direkt	100%
45.	PUMA Nordic AB	Schweden	Helsingborg	indirekt	100%
46.	Nrotert Sweden AB	Schweden	Helsingborg	indirekt	100%
47.	stichd nordic AB	Schweden	Helsingborg	indirekt	100%
48.	MOUNT PUMA AG	Schweiz	Oensingen	direkt	100%
49.	Puma Retail AG	Schweiz	Oensingen	indirekt	100%
50.	stichd switzerland ag	Schweiz	Egerkingen	indirekt	100%
51.	PUMA Spor Giyim Sanayi ve Ticaret A.S.	Türkei	Istanbul	indirekt	100%
52.	PUMA UKRAINE LIMITED LIABILITY COMPANY	Ukraine	Kiew	indirekt	100%
53.	PUMA Middle East FZ-LLC	Vereinte Arabische Emirate	Dubai	indirekt	100%
54.	PUMA UAE (L.L.C)	Vereinte Arabische Emirate	Dubai	indirekt	100%*
Amerika					
55.	PUMA Sports Argentina S.A. (former Unisol S.A.)	Argentinien	Buenos Aires	indirekt	100%
56.	PUMA Sports Ltda.	Brasilien	Sao Paulo	indirekt	100%
57.	PUMA Canada, Inc.	Kanada	Toronto	indirekt	100%
58.	PUMA United Canada ULC	Kanada	Vancouver	indirekt	51%
59.	PUMA CHILE SpA	Chile	Santiago	direkt	100%
60.	PUMA SERVICIOS SpA	Chile	Santiago	indirekt	100%
61.	PUMA México Sport, S.A. de C.V.	Mexiko	Mexiko-Stadt	direkt	100%

* Tochtergesellschaften, die wirtschaftlich 100% der PUMA-Gruppe hinzuzurechnen sind

**ZUM 31. DEZEMBER 2020**

Lfd. Nr.	Gesellschaften	Land	Stadt	Gesellschafter	Anteil am Kapital
62.	Servicios Profesionales RDS, S.A. de C.V.	Mexiko	Mexiko-Stadt	indirekt	100%
63.	Importaciones RDS, S.A. de C.V.	Mexiko	Mexiko-Stadt	direkt	100%
64.	GLOBAL LICENSE STICHD GROUP MEXICO S.A. de C.V.	Mexiko	Mexiko-Stadt	indirekt	100%
65.	Importaciones Brand Plus Licensing S.A. de C.V.	Mexiko	Mexiko-Stadt	indirekt	100%
66.	Distribuidora Deportiva PUMA S.A.C.	Peru	Lima	indirekt	100%
67.	Distribuidora Deportiva PUMA Tacna S.A.C.	Peru	Tacna	indirekt	100%
68.	PUMA Retail Peru S.A.C.	Peru	Lima	indirekt	100%
69.	PUMA Sports LA S.A.	Uruguay	Montevideo	direkt	100%
70.	PUMA Suede Holding, Inc.	USA	Wilmington	indirekt	100%
71.	PUMA North America, Inc.	USA	Wilmington	indirekt	100%
72.	Cobra Golf Incorporated	USA	Wilmington	indirekt	100%
73.	PUMA United Canada Holding, Inc.	USA	Wilmington	indirekt	100%
74.	PUMA United North America LLC	USA	Dover	indirekt	51%
75.	Janed Canada, LLC	USA	Wilmington	indirekt	51%
76.	stichd NA, Inc.	USA	Wilmington	indirekt	100%
	Asien/Pazifik				
77.	PUMA Australia Pty. Ltd.	Australien	Melbourne	indirekt	100%
78.	White Diamond Australia Pty. Ltd.	Australien	Melbourne	indirekt	100%
79.	White Diamond Properties Pty. Ltd.	Australien	Melbourne	indirekt	100%
80.	PUMA China Ltd. (彪马 (上海) 商贸有限公司)	China	Shanghai	indirekt	100%
81.	stichd china ltd. (斯梯起特贸易 (上海) 有限公司)	China	Shanghai	indirekt	100%
82.	Guangzhou World Cat Information Consulting Services Company Ltd. (广州寰彪信息咨询服务有限公司)	China	Guangzhou	indirekt	100%
83.	World Cat Ltd. (寰彪有限公司)	China	Hongkong	direkt	100%

**ZUM 31. DEZEMBER 2020**

Lfd. Nr.	Gesellschaften	Land	Stadt	Gesellschafter	Anteil am Kapital
84.	Development Services Ltd.	China	Hongkong	direkt	100%
85.	PUMA International Trading Services Ltd.	China	Hongkong	indirekt	100%
86.	PUMA ASIA PACIFIC LTD (彪馬亞太區有限公司)	China	Hongkong	direkt	100%
87.	PUMA Hong Kong Ltd. (彪馬香港有限公司)	China	Hongkong	indirekt	100%
88.	stichd Limited	China	Hongkong	indirekt	100%
89.	PUMA Sports India Private Ltd.	Indien	Bengaluru	indirekt	100%
90.	PUMA India Corporate Services Private Ltd.	Indien	Bengaluru	indirekt	100%
91.	World Cat Sourcing India Private Ltd.	Indien	Bengaluru	indirekt	100%
92.	PT. PUMA Cat Indonesia	Indonesien	Jakarta	indirekt	100%
93.	PUMA Japan K.K. (プーマ ジャパン株式会社)	Japan	Tokio	indirekt	100%
94.	PUMA Korea Ltd. (푸마코리아 유한회사)	Korea (Süd)	Seoul	direkt	100%
95.	Stichd Korea Ltd	Korea (Süd)	Incheon	indirekt	100%
96.	PUMA Sports Goods Sdn. Bhd.	Malaysia	Kuala Lumpur	indirekt	100%
97.	PUMA New Zealand Ltd.	Neuseeland	Auckland	indirekt	100%
98.	PUMANILA IT SERVICES INC.	Philippinen	Manila	indirekt	100%
99.	PUMA Sports SEA Trading Pte. Ltd.	Singapur		indirekt	100%
100.	PUMA SEA Holding Pte. Ltd.	Singapur		indirekt	100%
101.	PUMA Taiwan Sports Ltd. (台灣彪馬股份有限公司)	China (Taiwan)	Taipei	indirekt	100%
102.	World Cat Vietnam Sourcing & Development Services Company Limited (CÔNG TY TNHH DỊCH VỤ PHÁT TRIỂN & NGUỒN CUNG ỨNG WORLD CAT VIỆT NAM)	Vietnam	Ho Chi Minh City	indirekt	100%

Die PUMA Mostro GmbH, PUMA Sprint GmbH, PUMA International Trading GmbH, PUMA Europe GmbH und die PUMA Logistik-Verwaltungs GmbH haben von der Befreiungsvorschrift nach § 264 Abs. 3 HGB Gebrauch gemacht.



WÄHRUNGSUMRECHNUNG

In den Einzelabschlüssen der einbezogenen Konzerngesellschaften werden monetäre Posten in Fremdwährung grundsätzlich zum Kurs am Bilanzstichtag umgerechnet. Daraus resultierende Währungsgewinne und -verluste werden unmittelbar ergebniswirksam erfasst. Nicht monetäre Posten werden mit den historischen Anschaffungs- und Herstellungskosten umgerechnet.

Die Vermögenswerte und Schulden ausländischer Tochtergesellschaften, deren funktionale Währung nicht der Euro ist, wurden zu Mittelkursen am Bilanzstichtag in Euro umgerechnet. Für Aufwendungen und Erträge wurden Jahresdurchschnittskurse zur Umrechnung herangezogen. Die Unterschiedsbeträge aus der Währungsumrechnung des Netto-Reinvermögens mit gegenüber dem Vorjahr veränderten Kursen wurden erfolgsneutral im Eigenkapital verrechnet.

Die wesentlichen Umrechnungskurse je Euro stellen sich wie folgt dar:

➤ T.10

Währung	2020		2019	
	Stichtagskurs	Durchschnittskurs	Stichtagskurs	Durchschnittskurs
USD	1,2271	1,1422	1,1234	1,1195
CNY	8,0225	7,8747	7,8205	7,7355
JPY	126,4900	121,8458	121,9400	122,0058
GBP	0,8990	0,8897	0,8508	0,8778

Der Währungsraum Argentinien befindet sich seit 2018 in einem Hyperinflationsumfeld. Die Auswirkungen auf den Konzernabschluss wurden gemäß IAS 29 und IAS 21.42 analysiert. Die Anwendung der vorher genannten Standards hätte zu einer Erhöhung der Vermögenswerte zum 31. Dezember 2020 um € 14,7 Mio. (im Wesentlichen für Sachanlagen, immaterielle Vermögenswerte und Vorräte) geführt sowie zu einer Anpassung des Eigenkapitals um € 14,7 Mio. Des Weiteren wäre das operative Ergebnis (EBIT) um € 4,4 Mio. gesunken. Die Auswirkungen wurden als unwesentlich erachtet und führten zu keiner Anpassung im Rahmen der Konzernrechnungslegung.



BILANZIERUNGS- UND BEWERTUNGSGRUNDSÄTZE

FINANZINSTRUMENTE

Finanzinstrumente werden nach IFRS 9 klassifiziert und bilanziert. Gemäß IFRS 9 erfolgt die Folgebewertung von Finanzinstrumenten entsprechend der Klassifizierung zu „fortgeführten Anschaffungskosten“ („amortised cost“ (AC)), „erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert“ („fair value through profit or loss“ (FVPL)) oder „erfolgsneutral zum beizulegenden Zeitwert über das Gesamtergebnis“ („fair value through other comprehensive income (FVOCI)). Die Klassifizierung basiert auf zwei Kriterien: dem Geschäftsmodell des Konzerns für die Verwaltung der Vermögenswerte und der Frage, ob die vertraglichen Cashflows der Finanzinstrumente „ausschließlich Zahlungen von Kapital und Zinsen“ auf den ausstehenden Kapitalbetrag darstellen.

Für langfristige Beteiligungen (Eigenkapitalinstrumente) gestattet unter bestimmten Voraussetzungen IFRS 9 eine erfolgsneutrale Bewertung zum beizulegenden Zeitwert über das Gesamtergebnis (FVOCI). Wenn diese Beteiligungen jedoch veräußert oder abgeschrieben werden, werden die bis zu diesem Zeitpunkt nicht realisierten Gewinne und Verluste aus diesen Beteiligungen gemäß IFRS 9 in die Gewinnrücklagen umgebucht.

DERIVATIVE FINANZINSTRUMENTE/HEDGE ACCOUNTING

In Bezug auf die Bilanzierung von Sicherungsbeziehungen hat PUMA von dem Wahlrecht Gebrauch gemacht, weiterhin die Vorschriften des IAS 39 für das Hedge Accounting anzuwenden.

Derivative Finanzinstrumente werden bei Vertragsabschluss und in der Folge zu ihrem beizulegenden Zeitwert bewertet. Zum Zeitpunkt des Abschlusses eines Sicherungsinstruments klassifiziert PUMA die Derivate entweder als Sicherung einer geplanten Transaktion (Cashflow Hedge) oder als Sicherung des beizulegenden Zeitwerts eines ausgewiesenen Vermögenswerts oder einer Verbindlichkeit (Fair Value Hedge).

Bei Abschluss der Transaktion werden die Sicherungsbeziehung zwischen Sicherungsinstrument und Grundgeschäft sowie das Ziel des Risikomanagements und die zugrunde liegende Strategie dokumentiert. Außerdem werden bei Beginn der Sicherungsbeziehung und danach fortlaufend Einschätzungen dokumentiert, ob die Derivate, die in der Sicherungsbeziehung verwendet werden, effektiv die Änderung des Zeitwertes oder der Cashflows des Grundgeschäfts kompensieren.

Änderungen des Marktwerts von Derivaten, die zur Absicherung des Cashflows bestimmt und geeignet sind und die sich als effektiv erweisen, werden erfolgsneutral, unter Berücksichtigung latenter Steuern, im Eigenkapital verrechnet. Wenn keine vollständige Effektivität gegeben ist, wird der ineffektive Teil ergebniswirksam erfasst. Die im Eigenkapital abgegrenzten Beträge werden im gleichen Zeitraum ergebniswirksam, in dem sich die abgesicherte geplante Transaktion auf die Gewinn- und Verlustrechnung auswirkt. Resultiert eine abgesicherte zukünftige Transaktion jedoch im Ansatz eines nicht-finanziellen Vermögenswerts oder einer Verbindlichkeit, werden die zuvor im Eigenkapital erfassten Gewinne oder Verluste in die Erstbewertung der Anschaffungskosten des Vermögenswerts oder der Verbindlichkeit mit einbezogen.

Änderungen des Marktwerts von Derivaten, die sich für Fair Value Hedges eignen und als solche bestimmt worden sind, werden zusammen mit den auf das abgesicherte Risiko zurückzuführenden Änderungen des beizulegenden Zeitwerts des Grundgeschäfts direkt in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung erfasst. Die Änderungen des Marktwerts der Derivate und die auf das abgesicherte Risiko zurückzuführende Änderung des Grundgeschäfts werden in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung in dem zum Grundgeschäft zugehörigen Posten ausgewiesen.

Die beizulegenden Zeitwerte der derivativen Instrumente, die zur Sicherung von geplanten Transaktionen sowie zur Sicherung des beizulegenden Zeitwerts eines ausgewiesenen Vermögenswerts oder einer



Verbindlichkeit verwendet werden, werden unter den sonstigen kurzfristigen und langfristigen finanziellen Vermögenswerten bzw. Verbindlichkeiten ausgewiesen.

LEASING

PUMA hat Leasingverhältnisse ausschließlich als Leasingnehmer abgeschlossen.

Die Leasingverhältnisse werden jeweils auf Einzelvertragsebene identifiziert. Für alle Leasingverhältnisse erfasst PUMA ein Nutzungsrecht und eine entsprechende Leasingverbindlichkeit. Ausgenommen davon sind kurzfristige Leasingverhältnisse (definiert als Leasingverhältnisse mit einer Laufzeit von höchstens 12 Monaten) und Leasingverhältnisse über geringwertige Vermögenswerte (mit einem Neuwert der Vermögenswerte von unter 5.000 Euro). Im Falle eines kurzfristigen Leasingverhältnisses oder Leasingverhältnisses über geringwertige Vermögenswerte erfasst der Konzern die Leasingzahlungen linear über die Laufzeit des Leasingverhältnisses als Sonstiger operativer Aufwand.

Zudem erfolgt keine Bilanzierung von Nutzungsrechten über Immaterielle Vermögenswerte. PUMA hat das Wahlrecht in Anspruch genommen und verzichtet auf die Anwendung des IFRS 16 in Bezug auf Leasingverhältnisse über Immaterielle Vermögenswerte.

Die Leasingverbindlichkeit wird bei der erstmaligen Erfassung mit dem Barwert, der zu Beginn des Leasingverhältnisses noch nicht gezahlten Leasingzahlungen, bewertet. Die Berechnung des Barwerts erfolgt unter Verwendung des Grenzfremdkapitalzinssatzes, da der dem Leasingverhältnis zugrundeliegende Zinssatz in der Regel nicht bekannt ist.

Folgende Leasingzahlungen werden in die Bewertung der Leasingverbindlichkeit einbezogen:

- Feste Leasingzahlungen (inklusive faktisch feste Zahlungen), abzüglich zu erhaltende Anreizzahlungen;
- Variable Leasingzahlungen, die auf einen Index oder Kurs basieren, anfänglich mit dem Index oder dem Kurs zum Zeitpunkt des Beginns des Leasingverhältnisses bemessen; dadurch bleiben zukünftige Anpassungen in Folge der Änderung der Indices oder Kurse unberücksichtigt;
- Ausübungspreise von Kaufoptionen, wenn PUMA hinreichend sicher ist, diese auszuüben;
- Erwartete Zahlungen aufgrund von Restwertgarantien; und
- Strafzahlungen für die vorzeitige Beendigung von Leasingverhältnissen, wenn PUMA hinreichend sicher ist, diese Kündigungsmöglichkeit auszuüben und dies bei der Bestimmung der Laufzeit des Leasingverhältnisses entsprechend berücksichtigt wurde.

Eine Reihe von Leasingverträgen, insbesondere von Immobilien, enthalten Verlängerungs- und Kündigungsoptionen. Bei der Bestimmung der Vertragslaufzeiten werden sämtliche Tatsachen und Umstände berücksichtigt, die einen wirtschaftlichen Anreiz zur Ausübung der Verlängerungsoptionen oder Nichtausübung von Kündigungsoptionen bieten. Laufzeitänderungen aus der Ausübung bzw. Nicht-Ausübung solcher Optionen werden bei der Vertragslaufzeit nur berücksichtigt, wenn sie hinreichend sicher sind.

Der Ausweis der Leasingverbindlichkeit erfolgt in der Konzernbilanz als separater Posten.

Wie im vorangehenden Kapitel 1 erläutert, wendet PUMA ab dem 1. Januar 2020 die praktische Anwendungserleichterung hinsichtlich COVID-19 bezogener Mietzugeständnisse für alle Mietzugeständnisse, die in den Anwendungsbereich dieser Erleichterung fallen, an. Sofern diese Voraussetzungen vorliegen werden die Mietzugeständnisse so bilanziert, als ob es sich um variable Leasingzahlungen handeln würde. Dies führt zu einer erfolgswirksamen Erfassung der Mietzugeständnisse in der Periode, in der diese gewährt werden.

Die Folgebewertung der Leasingverbindlichkeit erfolgt durch Erhöhung des Buchwerts um die Aufzinsung der Leasingverbindlichkeit (unter Anwendung der Effektivzinsmethode) und durch Reduzierung des Buchwerts der Leasingverbindlichkeit um die geleisteten Leasingzahlungen. Sofern COVID-19 bezogene



Mietzugeständnisse vorliegen, indem Leasingzahlungen erlassen wurden, erfolgt die Reduzierung des Buchwerts der Leasingverbindlichkeit um die erlassenen Leasingzahlungen.

Falls sich die Laufzeit des Leasingverhältnisses geändert hat und es sich dabei nicht um ein COVID-19 bezogenes Mietzugeständnis handelt, oder falls ein wesentliches Ereignis zu einer Änderung der Beurteilung hinsichtlich der Ausübung einer Kaufoption führt, nimmt PUMA eine Neubewertung der Leasingverbindlichkeit durch Abzinsung der angepassten Leasingzahlungen mit einem aktualisierten Zinssatz vor und passt das korrespondierende Nutzungsrecht entsprechend an.

Falls sich die Leasingzahlungen aufgrund von Index- oder Kursänderungen oder durch eine Änderung der erwarteten zu leistenden Zahlungen aufgrund einer Restwertgarantie geändert haben, nimmt PUMA eine Neubewertung der Leasingverbindlichkeit durch Abzinsung der angepassten Leasingzahlungen mit einem unveränderten Diskontierungszinssatz vor. Das korrespondierende Nutzungsrecht wird entsprechend angepasst.

Falls ein Leasingverhältnis geändert wird und es sich dabei nicht um ein COVID-19 bezogenes Mietzugeständnis handelt sowie die Änderung des Leasingverhältnisses nicht als separates Leasingverhältnis erfasst wird, nimmt PUMA eine Neubewertung der Leasingverbindlichkeit auf Grundlage der Laufzeit des neuen Leasingverhältnisses vor. Dabei werden die geänderten Leasingzahlungen mit einem aktualisierten Zinssatz zum effektiven Zeitpunkt der Änderungen abgezinst.

Die Nutzungsrechte umfassen im Rahmen der erstmaligen Bewertung die entsprechende Leasingverbindlichkeit. Leasingraten, die vor oder zu Beginn des Leasingverhältnisses geleistet werden, sind hinzuzurechnen. Vom Leasinggeber erhaltene Leasinganreize sind abzuziehen, anfänglich direkte Kosten sind einzubeziehen. Sofern in Bezug auf die geleasteten Vermögenswerte Rückbauverpflichtungen bestehen, werden diese in die Bewertung der Nutzungsrechte einbezogen. Die Folgebewertung der Nutzungsrechte erfolgt zu Anschaffungskosten abzüglich kumulierter Abschreibungen und Wertminderungen.

Nutzungsrechte werden grundsätzlich über die Laufzeit des Leasingverhältnisses abgeschrieben. Sofern die Nutzungsdauer des dem Leasingverhältnis zugrundeliegenden Vermögenswertes kürzer ist, ist die Abschreibungsdauer dadurch begrenzt. Die Abschreibung beginnt mit dem Beginn des Leasingverhältnisses.

Der Ausweis der Nutzungsrechte erfolgt in der Konzernbilanz als separater Posten.

Die Nutzungsrechte unterliegen der Wertminderung von Vermögenswerten gemäß IAS 36. Grundsätzlich werden die Nutzungsrechte auf Wertminderungsbedarf (Impairment Test) hin geprüft, wenn Hinweise vorliegen, dass der Vermögenswert im Wert gemindert sein könnte. Nutzungsrechte werden insbesondere im Zusammenhang mit den eigenen Einzelhandelsgeschäften einem Werthaltigkeitstest unterzogen, wenn Indikatoren oder Änderungen der Planannahmen vorliegen, die darauf schließen lassen, dass der Buchwert der Vermögenswerte nicht erzielt werden kann. Hierzu wird nach Erstellung der jährlichen Budgetplanung oder anlassbezogen ein sogenannter Triggering-Event-Test durchgeführt.

Der Nutzungswert der jeweiligen Einzelhandelsgeschäfte wird nach der Discounted-Cashflow-Methode ermittelt. Für die Ermittlung des Nutzungswertes werden die geplanten Zahlungsmittelflüsse für die Einzelhandelsgeschäfte aus dem bottom-up erstellten und vom Management genehmigten Planung verwendet. Der Prognosezeitraum wird auf Basis der erwarteten Nutzungsdauern für das jeweilige Einzelhandelsgeschäft abgeleitet und jährlich überprüft. Im Anschluss an das bottom-up erstellte Budget werden für die Restnutzungsdauer länder- und CGU-spezifische Umsatz- und Kostenentwicklungen zugrunde gelegt. Die verwendeten Wachstumsraten basieren dabei auf dem erwarteten nominalen Retailwachstum des jeweiligen Markts für das jeweilige Planungsjahr. Für alle Einzelhandelsgeschäfte ergeben sich Wachstumsraten im einstelligen bis niedrigen zweistelligen Prozentbereich. Bei der Ermittlung des Nutzungswertes der Einzelhandelsgeschäfte wurden die Cashflows mit einem gewichteten Kapitalkostensatz zwischen 3,7 % und 18,9 % diskontiert. Dabei wurden ein laufzeitäquivalenter risikofreier Zinssatz in Höhe von 0,4% und eine Marktrisikoprämie in Höhe von 7,8% zugrunde gelegt. Der Nutzungswert wird mit dem Buchwert der zu dem Einzelhandelsgeschäft gehörenden Vermögenswerte



(insbesondere Nutzungsrecht aus Leasingverhältnis, Mietereinbauten, Vorräte und anteilige gemeinschaftliche Vermögenswerte, die dem Zentralbereich zugeordnet sind) verglichen. Übersteigt der Buchwert der Vermögenswerte der Einzelhandelsgeschäfte den ermittelten Nutzungswert, erfolgt grundsätzlich auch eine Berechnung des beizulegenden Zeitwerts der zahlungsmittelgenerierenden Einheit. Sofern eine Wertminderung entsteht, erfolgt zudem unter Berücksichtigung von Wesentlichkeitsaspekten eine separate Ermittlung des beizulegenden Zeitwerts des Nutzungsrechts anhand von internen oder externen Datenquellen.

Soweit Indikationen vorliegen, dass bereits in der Vergangenheit abgeschriebene Stores einen Turnaround erzielen konnten und wieder werthaltig sind, wird ein zusätzlicher Triggering Event Test durchgeführt und ggf. eine Wertaufholung höchstens bis zum Betrag der fortgeführten Anschaffungskosten vorgenommen.

Variable Leasingzahlungen, die nicht von einem Index oder Kurs abhängen, werden nicht in die Bewertung der Leasingverbindlichkeit und des Nutzungsrechts einbezogen. Diese Zahlungen werden in der Gewinn- und Verlustrechnung als Sonstiger Aufwand erfasst, sobald PUMA die zugrundeliegende Leistung erhalten hat. Dies betrifft vor allem umsatzabhängige Mieten für Einzelhandelsgeschäfte.

Im Rahmen der gewährten Erleichterungsvorschriften erlaubt IFRS 16 auf eine Trennung zwischen Nicht-Leasingkomponenten und Leasingkomponenten zu verzichten. In Bezug auf Grundstücke und Gebäude nimmt PUMA die Erleichterung grundsätzlich nicht in Anspruch, so dass die Nutzungsrechte von Grundstücken und Gebäuden nur die Leasingkomponenten beinhalten. In Bezug auf die Sonstigen Nutzungsrechte (bestehend aus Technischen Anlagen & Maschinen und Kraftfahrzeugen) wird die Erleichterungsvorschrift grundsätzlich in Anspruch genommen, wodurch die Leasingkomponenten und die Nicht-Leasingkomponenten zusammen bilanziert werden.

FLÜSSIGE MITTEL

Flüssige Mittel enthalten Barmittel und Guthaben bei Kreditinstituten. Soweit die Guthaben nicht unmittelbar zur Finanzierung des Umlaufvermögens benötigt werden, werden die freien Bestände mit einer Laufzeit von bis zu drei Monaten als Festgeld angelegt. Der Gesamtbetrag der Flüssigen Mittel stimmt mit den Flüssigen Mitteln (Finanzmittelbestand) in der Kapitalflussrechnung überein.

Flüssige Mittel werden zu fortgeführten Anschaffungskosten bewertet. Diese unterliegen den Wertberichtigungsanforderungen gemäß IFRS 9 „Finanzinstrumente“. PUMA beobachtet das Kreditrisiko dieser Finanzinstrumente unter Berücksichtigung der Wirtschaftslage, der externen Kreditwürdigkeit und/oder der Prämien für Risikoausfallversicherungen (Credit Default Swap (CDS)) anderer Finanzinstitute. Das Kreditrisiko von Flüssigen Mitteln wird aufgrund der relativ kurzfristigen Laufzeiten sowie des Investment- Grade-Kredit-Ratings der Kontrahenten, das eine niedrige Ausfallwahrscheinlichkeit der Finanzinstrumente signalisiert, als unwesentlich eingestuft.

VORRÄTE

Bei den Vorräten kommen die Anschaffungs- oder Herstellungskosten oder die niedrigeren, vom Verkaufspreis am Bilanzstichtag abgeleiteten Nettoerlösenswerte zum Ansatz. Die Ermittlung der Anschaffungskosten der Handelswaren erfolgt anhand eines Durchschnittsverfahrens. Die Wertberichtigungen werden in Abhängigkeit von Alter, Saisonalität und realisierbaren Marktpreisen in ausreichendem Maße konzerneinheitlich gebildet.

FORDERUNGEN AUS LIEFERUNGEN UND LEISTUNGEN

Forderungen aus Lieferungen und Leistungen werden anfänglich zum Transaktionspreis und in der Folge zu fortgeführten Anschaffungskosten unter Abzug von Wertberichtigungen in Form einer Risikovorsorge bewertet. Der Transaktionspreis ist gemäß IFRS 15 „Erlöse aus Verträgen mit Kunden“ der Betrag, der vom Unternehmen erwarteten Gegenleistung für die Lieferung von Waren oder die Erbringung von Dienstleistungen an Kunden, ohne Berücksichtigung von Beträgen, die für fremde Dritte eingezogen wurden.



Für die Ermittlung der Risikovorsorge auf Forderungen aus Lieferungen und Leistungen wendet PUMA einheitlich den vereinfachten Ansatz an, um entsprechend der Vorgaben des IFRS 9 „Finanzinstrumente“ die erwarteten Kreditausfälle über die Restlaufzeit der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen (sogenannte „lifetime expected credit losses“) zu bestimmen. Dazu werden die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen nach geographischen Regionen in geeignete Gruppen mit gemeinsamen Kreditrisikomerkmale eingeordnet. Die Berechnung der erwarteten Kreditausfälle erfolgt mit Hilfe einer Matrix, welche die Altersstruktur der Forderungen darstellt und für die einzelnen Laufzeitbänder der Forderungen jeweils eine Ausfallwahrscheinlichkeit auf Grundlage historischer Kreditausfallereignisse und zukunftsbezogener Faktoren abbildet. Die Prozentsätze für die Ausfallwahrscheinlichkeiten werden regelmäßig auf Aktualität hin überprüft. Sofern bezüglich der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen eines bestimmten Kunden objektive Hinweise auf eine Kreditminderung festgestellt werden, wird eine detaillierte Analyse des spezifischen Kreditrisikos dieses Kunden durchgeführt und eine individuelle Risikovorsorge für die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen gegenüber diesem Kunden gebildet. Sofern eine Kreditversicherung besteht, wird diese in die Höhe der Risikovorsorge mit einbezogen.

SONSTIGE FINANZIELLE VERMÖGENSWERTE

Die Klassifizierung der Sonstigen finanziellen Vermögenswerte erfolgt in Abhängigkeit des Geschäftsmodells zur Steuerung und der Zahlungsströme der finanziellen Vermögenswerte. Im Konzern werden finanzielle Vermögenswerte grundsätzlich im Rahmen eines Geschäftsmodells gehalten, das vorsieht, den Vermögenswert bis zur Endfälligkeit zu „halten“, um die vertraglichen Zahlungsströme zu vereinnahmen. Deshalb erfolgt die Folgebewertung der Sonstigen finanziellen Vermögenswerte grundsätzlich zu fortgeführten Anschaffungskosten, das heißt unter Berücksichtigung entsprechender Wertminderungsaufwendungen. Das Geschäftsmodell „Handel“ findet keine Anwendung.

Die langfristigen Vermögenswerte beinhalten Ausleihungen und sonstige Vermögenswerte. Unverzinsliche langfristige Vermögenswerte werden, wenn der Effekt hieraus wesentlich ist, auf den Barwert abgezinst.

LANGFRISTIGE BETEILIGUNGEN

Die unter den langfristigen finanziellen Vermögenswerten ausgewiesenen Beteiligungen gehören der Kategorie „erfolgsneutral zum beizulegenden Zeitwert über das Gesamtergebnis“ bewertet („fair value through other comprehensive income (FVOCI)“) an, da diese Beteiligungen langfristig aus strategischen Gründen gehalten werden.

Alle Ankäufe und Veräußerungen von langfristigen Beteiligungen werden zum Handelstag erfasst. Der erstmalige Ansatz der langfristigen Beteiligungen erfolgt zum beizulegenden Zeitwert zuzüglich der Transaktionskosten. Sie werden auch in den Folgeperioden mit dem beizulegenden Zeitwert angesetzt, sofern dieser verlässlich ermittelbar ist. Unrealisierte Gewinne und Verluste werden unter Berücksichtigung von latenten Steuern im Gesamtergebnis erfasst. Bei Veräußerung der langfristigen Beteiligungen wird der Gewinn oder Verlust in die Gewinnrücklagen umgebucht.

Die Kategorie „erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert“ bewertet („fair value through profit or loss“ (FVPL)) findet in Bezug auf langfristige Beteiligungen keine Anwendung.

SACHANLAGEVERMÖGEN

Das Sachanlagevermögen wird zu Anschaffungskosten, vermindert um kumulierte Abschreibungen, angesetzt. Die Abschreibungsdauer bemisst sich nach der voraussichtlichen wirtschaftlichen Nutzungsdauer. Die Abschreibungen werden linear vorgenommen. Die Nutzungsdauer orientiert sich an der Art der Vermögenswerte. Für Gebäude wird eine Nutzungsdauer zwischen zehn und fünfzig Jahren und bei beweglichen Wirtschaftsgütern zwischen drei und zehn Jahren angesetzt. Die Anschaffungskosten der Sachanlagen beinhalten zudem Fremdkapitalzinsen gemäß IAS 23, sofern diese anfallen und der Effekt hieraus wesentlich ist.



Reparatur- und Instandhaltungskosten werden zum Zeitpunkt der Entstehung als Aufwand erfasst. Wesentliche Erneuerungen und Verbesserungen werden aktiviert, soweit die Kriterien des Ansatzes eines Vermögenswerts vorliegen.

GESCHÄFTS- ODER FIRMENWERTE

Der Geschäfts- oder Firmenwert, der aus einem Unternehmenszusammenschluss resultiert, berechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag der übertragenen Gegenleistung und dem Anteil des Konzerns am Fair Value der übernommenen Vermögens- und Schuldposten.

Die Geschäfts- oder Firmenwerte werden den zahlungsmittelgenerierenden Einheiten („cash-generating units“) des Konzerns zugeordnet, die von den Synergieeffekten aus dem Unternehmenszusammenschluss profitieren sollen.

Ein Wertminderungstest (Impairment Test) des Geschäfts- oder Firmenwertes pro Gruppe der zahlungsmittelgenerierenden Einheiten (kleinste Unternehmensebene, auf der die Geschäfts- oder Firmenwerte überwacht werden) wird einmal im Jahr sowie bei Vorliegen von Anhaltspunkten auf Wertminderungen durchgeführt und kann zu Wertminderungsaufwand führen. Eine Wertaufholung des Geschäfts- oder Firmenwerts wird nicht vorgenommen. Weitere Einzelheiten, insbesondere die zur Berechnung herangezogenen Annahmen, sind im Kapitel 11 dargestellt.

ANDERE IMMATERIELLE VERMÖGENSWERTE

Erworbene immaterielle Vermögenswerte beinhalten im Wesentlichen Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte. Der Wertansatz erfolgt zu Anschaffungskosten, vermindert um kumulierte Abschreibungen. Die Nutzungsdauer liegt zwischen drei und zehn Jahren; die Abschreibung erfolgt linear.

Sofern die Aktivierungsvoraussetzungen des IAS 38.57 „Immaterielle Vermögenswerte“ kumuliert erfüllt sind, werden Aufwendungen der Entwicklungsphase für selbst erstellte Immaterielle Vermögenswerte zum Zeitpunkt ihrer Entstehung aktiviert. In den Folgeperioden werden selbst erstellte immaterielle Vermögenswerte, genauso wie erworbene immaterielle Vermögenswerte, zu Anschaffungskosten abzüglich der kumulierten Abschreibungen und Wertminderungen bewertet. Aktivierte Eigenleistungen werden im Konzern in der Regel über eine Nutzungsdauer von 3 Jahren linear abgeschrieben.

Darüber hinaus bestehen entgeltlich erworbene Markenrechte, für die vor dem Hintergrund der Markenhistorien sowie aufgrund der Fortführung der Marken durch PUMA eine unbestimmte Nutzungsdauer unterstellt wird.

WERTMINDERUNGEN VON VERMÖGENSWERTEN

Immaterielle Vermögenswerte, die eine unbestimmte Nutzungsdauer haben, werden nicht planmäßig abgeschrieben, sondern werden jährlich auf Wertminderungsbedarf (Impairment Test) hin geprüft. Sachanlagen, Nutzungsrechte an Vermögenswerten und andere immaterielle Vermögenswerte mit einer definierten Nutzungsdauer werden auf Wertminderungsbedarf geprüft, wenn Hinweise vorliegen, dass der Vermögenswert im Wert gemindert ist. Zur Ermittlung eines eventuellen Wertminderungsbedarfs eines Vermögenswertes wird dessen erzielbarer Betrag (der höhere Betrag aus beizulegendem Zeitwert abzüglich der Verkaufskosten und des Nutzungswerts) mit dem Buchwert des Vermögenswertes verglichen. Ist der erzielbare Wert niedriger als der Buchwert, wird in Höhe der Differenz ein Wertminderungsverlust erfasst. Die Prüfung der Werthaltigkeit erfolgt, sofern möglich, auf Ebene des einzelnen Vermögenswertes, ansonsten auf Ebene der zahlungsmittelgenerierenden Einheit. Abweichend hiervon wird ein Geschäfts- oder Firmenwert ausschließlich auf Ebene der Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten auf Werthaltigkeit geprüft. Wird im Rahmen des Impairment Tests ein Abwertungsbedarf auf Vermögenswerte ermittelt, so wird zunächst der gegebenenfalls vorhandene Geschäfts- oder Firmenwert der Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten abgeschrieben, und



der verbleibende Betrag im zweiten Schritt proportional auf die übrigen Vermögenswerte im Anwendungsbereich von IAS 36 verteilt. Ist der Grund für die vorgenommene Wertminderung entfallen, wird eine Wertaufholung höchstens bis zum Betrag der fortgeführten Anschaffungskosten vorgenommen. Eine Wertaufholung des Geschäfts- oder Firmenwerts wird nicht vorgenommen.

Der Werthaltigkeitstest wird nach der Discounted-Cashflow-Methode durchgeführt. Für die Bestimmung des beizulegenden Zeitwertes abzüglich der Verkaufskosten sowie des Nutzungswertes werden die zu erwartenden Cashflows aus den Daten der Unternehmensplanung zugrunde gelegt. Die zu erwartenden Cashflows werden anhand eines marktadäquaten Zinssatzes abgezinst. Im Rahmen der Ermittlung des beizulegenden Zeitwertes abzüglich der Verkaufskosten werden keine spezifischen Synergien der zahlungsmittelgenerierenden Einheiten berücksichtigt und die Daten der Unternehmensplanung werden, soweit erforderlich, an die Annahmen von Marktteilnehmern angepasst. Zudem besteht aufgrund der zusätzlichen Berücksichtigung der Verkaufskosten ein Unterschied zwischen dem beizulegenden Zeitwert abzüglich der Verkaufskosten und dem Nutzungswert.

Marken mit einer unbestimmten Nutzungsdauer werden innerhalb des Geschäftsjahres oder anlassbezogen einem Werthaltigkeitstest anhand der Lizenzpreisanalogiemethode (Relief-from-Royalty-Methode) unterzogen. Soweit Anhaltspunkte für eine Wertminderung der eigengenutzten Marke vorliegen sollten, wird die Werthaltigkeit der Marke nicht nur einzeln anhand der Lizenzpreisanalogiemethode bewertet, sondern über den erzielbaren Betrag der Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten bestimmt, welchen die Marke zuzurechnen ist.

Weitere Einzelheiten, insbesondere die zur Berechnung herangezogenen Annahmen, sind im Kapitel 11 dargestellt.

FINANZSCHULDEN, SONSTIGE FINANZIELLE VERBINDLICHKEITEN UND SONSTIGE VERBINDLICHKEITEN

Diese Posten werden grundsätzlich mit ihren Anschaffungskosten unter Berücksichtigung von Transaktionskosten und in der Folge zu fortgeführten Anschaffungskosten angesetzt. Unverzinsliche oder niedrigverzinsliche Verbindlichkeiten mit einer Laufzeit von mindestens einem Jahr werden unter Berücksichtigung eines marktadäquaten Zinssatzes mit dem Barwert bilanziert und bis zum Laufzeitende zum Rückzahlungsbetrag aufgezinst.

In Bezug auf finanzielle Verbindlichkeiten findet die Kategorie „erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert“ bewertet („fair value through profit or loss“ (FVPL)) keine Anwendung.

In den kurzfristigen Finanzverbindlichkeiten ist auch jener Anteil an langfristigen Darlehen enthalten, dessen Restlaufzeit höchstens ein Jahr beträgt.

RÜCKSTELLUNGEN FÜR PENSIONEN UND ÄHNLICHE VERPFLICHTUNGEN

Neben Leistungsplänen bestehen bei einigen Gesellschaften auch Beitragspläne, die neben der laufenden Beitragszahlung zu keiner weiteren Pensionsverpflichtung führen. Bei den Leistungsplänen wird die Pensionsrückstellung grundsätzlich nach der Projected-Unit-Credit-Methode berechnet. Bei diesem Anwartschaftsbarwertverfahren werden nicht nur die am Stichtag bekannten Renten und erworbenen Anwartschaften, sondern auch künftig zu erwartende Steigerungen von Gehältern und Renten berücksichtigt. Der Barwert der Verpflichtung (Defined Benefit Obligation (DBO)) wird ermittelt, indem die erwarteten zukünftigen Mittelabflüsse mit den Renditen von erstrangigen, festverzinslichen Industriefinanzierungen abgezinst werden. Währungen und Laufzeiten der zugrunde gelegten Industriefinanzierungen stimmen dabei mit den Währungen und Laufzeiten der zu erfüllenden Verpflichtungen überein. Bei einigen Plänen steht der Verpflichtung ein Planvermögen gegenüber. Die ausgewiesene Pensionsrückstellung ist dann um das Planvermögen vermindert.

Neubewertungen, bestehend aus versicherungsmathematischen Gewinnen und Verlusten, Veränderungen, die sich aus der Anwendung der Vermögenswertobergrenze ergeben und dem Ertrag aus dem Planvermö-



gen (ohne Zinsen auf die Nettoschuld), werden unmittelbar im Sonstigen Ergebnis erfasst. Die im Sonstigen Ergebnis erfassten Neubewertungen sind Teil der Gewinnrücklagen und werden nicht mehr in die Gewinn- und Verlustrechnung umgegliedert. Nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand wird als Aufwand erfasst, wenn die Planänderung eintritt.

Die Angaben zur unterstellten Lebenserwartung und den verwendeten Sterbetafeln sind im Kapitel 15 dargestellt.

SONSTIGE RÜCKSTELLUNGEN

Rückstellungen werden gebildet, wenn der Konzern aus einem Ereignis der Vergangenheit eine gegenwärtige Verpflichtung hat und diese Verpflichtung wahrscheinlich zu einem Abfluss von Ressourcen mit wirtschaftlichem Nutzen führen wird, deren Höhe verlässlich geschätzt werden kann. Die Rückstellungen werden mit der bestmöglichen Schätzung des Erfüllungsbetrages angesetzt und nicht mit positiven Erfolgsbeiträgen saldiert. Langfristige Rückstellungen werden abgezinst.

Rückstellungen für die erwarteten Aufwendungen aus Gewährleistungsverpflichtungen gemäß dem jeweiligen nationalen Kaufvertragsrecht werden zum Verkaufszeitpunkt der betreffenden Produkte nach der besten Einschätzung hinsichtlich der zur Erfüllung der Verpflichtungen des Konzerns notwendigen Ausgaben angesetzt.

Rückstellungen werden auch für belastende Verträge gebildet. Das Bestehen eines belastenden Vertrages wird angenommen, wenn die unvermeidbaren Kosten zur Erfüllung des Vertrages den aus diesem Vertrag erwachsenden wirtschaftlichen Nutzen übersteigen.

Rückstellungen für Restrukturierungsmaßnahmen werden gebildet, soweit ein detaillierter, formaler Restrukturierungsplan erstellt ist, der bei den Betroffenen durch den Beginn der Umsetzung des Plans oder die Ankündigung seiner wesentlichen Bestandteile eine gerechtfertigte Erwartung geweckt hat, dass die Restrukturierungsmaßnahmen durchgeführt werden.

EIGENE AKTIEN

Eigene Aktien werden zum Marktpreis am Erwerbstag zuzüglich Anschaffungsnebenkosten vom Eigenkapital abgesetzt. Gemäß Ermächtigung der Hauptversammlung können eigene Aktien zu jedem zulässigen Zweck, einschließlich einer flexiblen Steuerung des Kapitalbedarfs der Gesellschaft, zurückgekauft werden.

MANAGEMENT-INCENTIVE-PROGRAMME

Bei PUMA werden aktienbasierte Vergütungen mit Barausgleich und kennzahlenbasierende Long-Term-Incentive-Programme eingesetzt.

Für aktienbasierte Vergütungen mit Barausgleich wird eine Verbindlichkeit für die erhaltenen Dienstleistungen erfasst und bei Zugang mit dem beizulegenden Zeitwert bewertet. Bis zur Begleichung der Schuld wird der beizulegende Zeitwert der Schuld zu jedem Abschlussstichtag und am Erfüllungstag neu bestimmt und es werden alle Änderungen des beizulegenden Zeitwerts erfolgswirksam erfasst.

Für kennzahlenbasierte Vergütungsverfahren werden während der dreijährigen Laufzeit der jeweiligen Programme die mittelfristigen Ziele der PUMA-Gruppe in Bezug auf das operative Ergebnis (EBIT), den Cashflow und die Rohertragsmarge ermittelt und mit ihrem jeweiligen Zielerreichungsgrad erfolgswirksam als Sonstige Rückstellungen erfasst.



BERÜCKSICHTIGUNG VON UMSATZERLÖSEN

Der Konzern erfasst Umsatzerlöse aus dem Verkauf von Sportartikeln. Die Umsatzerlöse werden in Höhe des beizulegenden Zeitwerts der Gegenleistung bemessen, auf die der Konzern aus dem Vertrag mit dem Kunden, unter Berücksichtigung von Retouren, Skonti und Rabatten, voraussichtlich Anspruch hat. Beträge, die im Namen Dritter vereinnahmt wurden, sind nicht in den Umsatzerlösen enthalten. Der Konzern erfasst Umsatzerlöse zu dem Zeitpunkt, wenn PUMA seine Leistungsverpflichtung gegenüber dem Kunden erfüllt und die Verfügungsgewalt über das Produkt an den Kunden übertragen hat.

Der Konzern verkauft Schuhe, Textilien und Accessoires sowohl an den Großhandel als auch direkt an Kunden über eigene Einzelhandelsgeschäfte. Umsatzbezogene Garantieleistungen können dabei nicht separat erworben werden und führen nicht zu Leistungen, die über die Zusicherung der Spezifikationen im Zeitpunkt des Gefahrenübergangs hinausgehen. Dementsprechend bilanziert der Konzern Gewährleistungen in Übereinstimmung mit IAS 37 Rückstellungen, Eventualschulden und Eventualforderungen.

Bei Verkäufen von Waren an den Großhandel wird der Umsatz zu dem Zeitpunkt erfasst, an dem die Verfügungsgewalt über die Waren an den Kunden übergegangen ist, das heißt wenn die Waren an den spezifischen Standort des Großhändlers versandt wurden (Lieferung). Nach der Lieferung trägt der Großhändler das Warenbestandsrisiko und hat die vollumfängliche Verfügungsgewalt über die Art und Weise des Vertriebs und den Verkaufspreis der Waren. Bei Verkäufen von Waren an Endkunden in eigenen Einzelhandelsgeschäften werden die Umsatzerlöse zu dem Zeitpunkt erfasst, wenn die Verfügungsgewalt über die Waren an den Endkunden übergegangen ist, das heißt zu dem Zeitpunkt, an dem der Kunde die Waren im Einzelhandelsgeschäft kauft. Die Zahlung des Kaufpreises ist sofort mit dem Kauf der Ware durch den Kunden fällig.

Unter bestimmten Voraussetzungen und gemäß den vertraglichen Vereinbarungen besitzen Kunden die Möglichkeit, Waren umzutauschen oder Waren gegen eine Gutschrift zurückzugeben. Die Höhe der erwarteten Rücklieferungen wird auf Grundlage von Erfahrungswerten geschätzt und über eine Rückstellung für Rücklieferungen von den Umsatzerlösen abgegrenzt. Der Vermögenswert für das Recht aus dem Rückgabeanspruch der Waren wird unter den Vorräten erfasst und führt zu einer entsprechenden Reduzierung der Umsatzkosten.

LIZENZ- UND PROVISIONSERTRÄGE

Der Konzern erfasst Lizenz- und Provisionserträge aus der Auslizenzierung von Markenrechten an Dritte. Die Lizenzserträge werden gemäß den vorzulegenden Abrechnungen der Lizenznehmer erfolgswirksam erfasst. In bestimmten Fällen sind für eine periodengerechte Abgrenzung Schätzwerte erforderlich. Provisionserträge werden in Rechnung gestellt, soweit das zugrunde liegende Einkaufsgeschäft als realisiert einzustufen ist.

WERBE- UND PROMOTIONSAUFWENDUNGEN

Werbeaufwendungen werden zum Zeitpunkt ihrer Entstehung erfolgswirksam berücksichtigt. Mehrjährige Promotionsaufwendungen werden grundsätzlich periodengerecht über die Laufzeit des Vertrages als Aufwand verteilt. Sollte sich durch diese Aufwandsverteilung ein Aufwandsüberschuss über den wirtschaftlichen Nutzen nach dem Bilanzstichtag ergeben, wird dieser durch Wertminderung von Vermögenswerten bzw. durch eine Drohverlustrückstellung im Abschluss berücksichtigt.

PRODUKTENTWICKLUNG

PUMA entwickelt laufend neue Produkte, um den Marktanforderungen bzw. -veränderungen gerecht zu werden. Forschungskosten werden zum Zeitpunkt der Entstehung in voller Höhe als Aufwand erfasst. Entwicklungskosten werden ebenfalls zum Zeitpunkt der Entstehung als Aufwand erfasst, sofern sie die Ansatzkriterien des IAS 38 „Immaterielle Vermögenswerte“ nicht erfüllen.



ZUWENDUNGEN DER ÖFFENTLICHEN HAND

Im Geschäftsjahr 2020 hat PUMA in Folge der COVID-19-Pandemie erstmalig erfolgsbezogene Zuwendungen der öffentlichen Hand auf globaler Ebene erhalten und erfolgsbezogen von den entsprechenden Aufwendungen abgezogen. Die Zuwendungen resultieren aus landesspezifischen, einmaligen Soforthilfen im Zusammenhang mit der globalen COVID-19-Pandemie sowie landesspezifischen Kurzarbeit-Programmen, sofern sie die Voraussetzungen gemäß IAS 20 erfüllen und sonstigen vergleichbaren Maßnahmen.

Erfolgsbezogene Zuwendungen der öffentlichen Hand werden gemäß IAS 20.7 erfasst, wenn eine angemessene Sicherheit darüber besteht, dass das Unternehmen die damit verbundenen Fördervoraussetzungen erfüllen wird und die Zuwendungen gewährt werden. Erfolgsbezogene Zuwendungen werden in der Gewinn- und Verlustrechnung von den entsprechenden Aufwendungen abgezogen (Nettoausweis).

FINANZERGEBNIS

Im Finanzergebnis sind Zinserträge aus Geldanlagen und Zinsaufwendungen aus Krediten sowie Zinserträge und -aufwendungen im Zusammenhang mit derivativen Finanzinstrumenten enthalten. Darüber hinaus sind Zinsaufwendungen aus Leasingverbindlichkeiten, abgezinsten langfristigen Verbindlichkeiten sowie aus Pensionsrückstellungen im Finanzergebnis enthalten, die im Zusammenhang mit Unternehmenserwerben bzw. mit der Bewertung von Pensionsverpflichtungen stehen.

Wechselkurseffekte, die einem Grundgeschäft direkt zuzuordnen sind, werden in der jeweiligen Position in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesen.

ERTRAGSTEUERN

Laufende Ertragsteuern werden gemäß den steuerrechtlichen Bestimmungen der jeweiligen Länder, in denen die einzelnen Konzern-Gesellschaften tätig sind, ermittelt.

LATENTE STEUERN

Latente Steuern aus temporär abweichenden Wertansätzen in der IFRS- und Steuerbilanz der Einzelgesellschaften und aus Konsolidierungsvorgängen, die jeweils von derselben Steuerbehörde erhoben werden und aufrechenbar sind, werden je Steuersubjekt verrechnet und entweder als aktive oder passive latente Steuern ausgewiesen.

In Bezug auf die bilanzierten Leasingverhältnisse wird das Steuerabzugspotential dem jeweiligen Nutzungsrecht an Vermögenswerten zugeordnet. Sofern in der Folgebewertung aus einer Nettobetrachtung von Nutzungsrecht und Leasingverbindlichkeit temporäre Differenzen entstehen, werden latente Steuern gebildet, sofern die Vorgaben von IAS 12 erfüllt sind.

Darüber hinaus können die aktiven latenten Steuern auch Steuererminderungsansprüche umfassen, die sich aus der erwarteten Nutzung bestehender Verlustvträge in Folgejahren ergeben und deren Realisierung mit ausreichender Sicherheit gewährleistet ist. Weiterhin können sich latente Steueransprüche oder -verpflichtungen aus ergebnisneutralen Bilanzierungsvorgängen ergeben. Die latenten Steuern werden auf Basis der Steuersätze ermittelt, die für die Umkehrung in den einzelnen Ländern gelten und am Bilanzstichtag in Kraft bzw. verabschiedet sind.

Latente Steueransprüche werden nur in dem Umfang angesetzt, in dem die Realisierung des entsprechenden Vorteils wahrscheinlich ist. Basierend auf der Ertragslage der Vergangenheit und den Geschäftserwartungen für die absehbare Zukunft werden Wertberichtigungen gebildet, falls dieses Kriterium nicht erfüllt wird.



ANNAHMEN UND SCHÄTZUNGEN

Bei der Aufstellung des Konzernabschlusses sind teilweise Annahmen und Schätzungen notwendig, die sich auf Höhe und Ausweis bilanzierter Vermögenswerte und Schulden, Erträge und Aufwendungen sowie Eventualverbindlichkeiten auswirken. Den Annahmen und Schätzungen liegen Prämissen zugrunde, die auf dem aktuell verfügbaren Kenntnisstand beruhen. Die tatsächlichen Werte können in Einzelfällen von den getroffenen Annahmen und Schätzungen abweichen, sodass in zukünftigen Perioden ein Risiko von Anpassungen des Buchwerts der betroffenen Vermögenswerte und Schulden besteht. Wenn die tatsächliche Entwicklung von der erwarteten abweicht, werden die Prämissen und, falls nötig, die Buchwerte der betroffenen Vermögenswerte und Schulden erfolgswirksam angepasst.

Sämtliche Schätzungen und Beurteilungen werden fortlaufend neu bewertet und basieren auf historischen Erfahrungen und weiteren Faktoren, einschließlich Erwartungen hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung des globalen und branchenbezogenen Umfelds, die unter den aktuellen Umständen vernünftig erscheinen. PUMA wendet dabei Szenarien an, welche unterstellen, dass die COVID-19 Situation nicht von langfristiger Dauer sein wird. Entsprechend geht PUMA davon aus, dass die Auswirkungen auf den Konzernabschluss nicht wesentlicher, ernsthafter Natur sein werden. Annahmen und Schätzungen fallen insbesondere hinsichtlich der Beurteilung der Beherrschung von Gesellschaften mit nicht beherrschenden Anteilen, bei der Bewertung von Geschäfts- oder Firmenwerten sowie Marken, bei den Pensionsverpflichtungen, den derivativen Finanzinstrumenten, den Leasingverhältnissen und den Steuern an. Die wichtigsten zukunftsbezogenen Annahmen und zum Stichtag bestehenden Quellen von Schätzungsunsicherheiten zu den oben genannten Posten werden im Folgenden erörtert.

Geschäfts- oder Firmenwerte sowie Marken

Die Überprüfung der Werthaltigkeit von Geschäfts- oder Firmenwerten basieren auf Berechnungen des Nutzungswertes als führendes Wertkonzept. Zur Berechnung des Nutzungswertes muss der Konzern die zukünftigen Cashflows aus den zahlungsmittelgenerierenden Einheiten, denen der Geschäfts- oder Firmenwert zugeordnet ist, schätzen. Hierfür wurden die Daten der jeweiligen Dreijahresplanung zugrunde gelegt, die auf Prognosen der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und des daraus ableitbaren branchenspezifischen Konsumverhaltens basiert. Aufgrund der derzeit kurz- und mittelfristig schwer vorhersagbaren weltweiten Folgen der COVID-19-Pandemie unterliegen diese Annahmen und Schätzungen grundsätzlich einer erhöhten Unsicherheit. Es wird jedoch angenommen, dass aufgrund eines verfügbaren Impfstoffs gegen COVID-19 und einer Immunisierung großer Teile der Bevölkerung in den Hauptmärkten von PUMA in 2021, eine weitestgehende Normalisierung der Geschäftstätigkeit in 2021 auf das Niveau vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie eintritt. Eine weitere wesentliche Annahme betrifft die Ermittlung eines angemessenen Zinssatzes zur Diskontierung der Cashflows auf den Barwert (Discounted-Cashflow-Methode). Marken werden über die „Relief from Royalty-Methode“ bewertet. Weitere Einzelheiten, insbesondere die zur Berechnung herangezogenen Annahmen, sind im Kapitel 11 dargestellt.

Pensionsverpflichtungen

Die Pensionsverpflichtungen werden anhand versicherungsmathematischer Berechnung ermittelt. Diese hängt von einer Vielzahl von Faktoren ab, die auf Annahmen und Einschätzungen hinsichtlich des Abzinsungssatzes, erwarteter Erträge aus Planvermögen, künftiger Lohn- und Gehaltssteigerungen, der Sterblichkeit und künftiger Rentensteigerungen basieren. Aufgrund der Langfristigkeit der getätigten Zusagen unterliegen die Schätzungen wesentlichen Unsicherheiten. Jede Änderung dieser Annahmen hat Auswirkungen auf den Buchwert der Pensionsverpflichtungen. Der Abzinsungssatz, der zur Ermittlung des Barwerts zukünftiger Zahlungen herangezogen wird, wird zum Ende jedes Jahres durch den Konzern ermittelt. Er basiert auf Zinssätzen von Industrieanleihen höchster Bonität, die auf die Währung lauten, in der die Leistungen bezahlt werden und deren Laufzeiten, denen der Pensionsverpflichtungen entsprechen. Weitere Einzelheiten, insbesondere zu den für die zur Berechnung herangezogenen Parametern, können dem Kapitel 15 entnommen werden.



Steuern

Steuerpositionen werden unter Berücksichtigung der jeweiligen lokalen Steuergesetze sowie den einschlägigen Verwaltungsauffassungen ermittelt und unterliegen wegen ihrer Komplexität möglicherweise einer abweichenden Interpretation durch Steuerpflichtige einerseits und Finanzbehörden andererseits. Unterschiedliche Auslegungen von Steuergesetzen können zu nachträglichen Steuerzahlungen für vergangene Jahre führen; sie werden basierend auf der Einschätzung des Managements mit dem wahrscheinlichsten Betrag für den jeweiligen Einzelfall in die Betrachtung einbezogen.

Bei der Bilanzierung latenter Steuern, insbesondere für steuerliche Verlustvorträge, sind Einschätzungen und Annahmen hinsichtlich zukünftiger Steuerplanungsstrategien sowie der zu erwarteten Eintrittszeitpunkte und der Höhe der zukünftigen zu versteuernden Einkommen zu treffen. Für diese Beurteilung wird das zu versteuernde Einkommen aus der jeweiligen Unternehmensplanung abgeleitet. Diese berücksichtigt die Ertragslage der Vergangenheit und die zukünftig zu erwartende Geschäftsentwicklung. Aufgrund der derzeit kurz- und mittelfristig schwer vorhersagbaren weltweiten Folgen der COVID-19-Pandemie unterliegen diese Annahmen und Schätzungen einer erhöhten Unsicherheit. Bei Gesellschaften in Verlustsituationen werden aktive latente Steuern auf Verlustvorträge nur dann angesetzt, wenn mit hoher Wahrscheinlichkeit anzunehmen ist, dass zukünftig positive Ergebnisse zur Nutzung dieser steuerlichen Verlustvorträge in den nächsten 5 Jahren erzielt werden können. Weitere Einzelheiten und detaillierte Annahmen sind unter dem Kapitel 8 zu finden.

Derivative Finanzinstrumente

Die für die Bewertung der derivativen Finanzinstrumente herangezogenen Annahmen basieren auf am Bilanzstichtag vorhandenen Marktkonditionen und spiegeln damit den Fair Value wider. Weitere Einzelheiten sind im Kapitel 24 dargestellt.

Leasing

Die Ermittlung der Leasingverbindlichkeit basiert auf Annahmen für die verwendeten Diskontierungszinssätze, die Laufzeit der Mietverträge sowie für die Abgrenzung der fixen Leasingzahlungen. Zur Ermittlung des Barwerts der künftigen Mindestleasingzahlungen verwendet PUMA länder- und währungsspezifische sowie laufzeitkompatible Fremdkapitalzinssätze. Neben der Grundmietzeit bezieht der Konzern Verlängerungsoptionen in die Ermittlung der Vertragslaufzeit ein, wenn das Management unter Berücksichtigung sämtlicher Tatsachen und Umstände hinreichend sicher ist, solche Option auszuüben. In die fixen Leasingzahlungen werden auch fest vereinbarte Mindestbeträge für Verträge mit überwiegend variabler Miete einbezogen.



ANGABEN ZUR KONZERNBILANZ

3. FLÜSSIGE MITTEL

Am 31. Dezember 2020 verfügt der Konzern über € 655,9 Mio. (Vorjahr: € 518,1 Mio.) an flüssigen Mitteln. Der durchschnittliche effektive Zinssatz der Geldanlagen belief sich auf 1,5% (Vorjahr: 0,9%). Es bestehen keine Verfügungsbeschränkungen.

4. VORRÄTE

Die Vorräte gliedern sich in die folgenden Hauptgruppen:

➤ T.11 (in € Mio.)

	2020	2019
Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe	15,4	18,5
Fertige Erzeugnisse und Waren/Lagerbestand		
Schuhe	324,7	364,0
Textilien	273,9	294,4
Accessoires/Sonstiges	128,3	127,2
Unterwegs befindliche Waren	351,7	267,0
Recht auf Rückgabe von Waren	43,9	39,0
Gesamt	1.138,0	1.110,2

Die Tabelle stellt die Buchwerte der Vorräte abzüglich Wertberichtigungen dar. Von den Wertberichtigungen in Höhe von € 115,7 Mio. (Vorjahr: € 76,3 Mio.) wurden ca. 69,6% im Geschäftsjahr 2020 (Vorjahr: ca. 66,7%) erfolgswirksam in den Umsatzkosten erfasst.

Der Betrag der Vorräte, der während der Periode als Aufwand erfasst worden ist, entspricht im Wesentlichen den in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzkosten.

Das Recht auf Rückgabe von Waren stellt den Warenwert von Produkten dar, für die die Rücklieferung erwartet wird.



5. FORDERUNGEN AUS LIEFERUNGEN UND LEISTUNGEN

Diese Position setzt sich wie folgt zusammen:

➤ T.12 (in € Mio.)

	2020	2019
Bruttobuchwerte der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	682,9	648,5
abzüglich Risikovorsorge	-61,9	-36,8
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, netto	621,0	611,7

Aufgrund des Umsatzanstieges im dritten und vierten Quartal des Jahres 2020 sind die Bruttobuchwerte der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen leicht gestiegen. Die negativen Auswirkungen durch die COVID-19-Pandemie führten zum 31.12.2020 zu einer Erhöhung der Ausfallwahrscheinlichkeit von Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, die zu einer Erhöhung der Risikovorsorge geführt hat.

Die Veränderung der Risikovorsorge für zu fortgeführten Anschaffungskosten bewertete finanzielle Vermögenswerte der Klasse Forderungen aus Lieferungen und Leistungen betreffen Forderungen im Zusammenhang mit Umsatzerlösen aus Verträgen mit Kunden und haben sich wie folgt entwickelt:

➤ T.13 (in € Mio.)

	2020	2019
Stand Risikovorsorge 01.01.	36,8	37,7
Veränderungen Konsolidierungskreis	0,0	0,0
Kursdifferenzen	-2,7	0,1
Zuführungen	33,9	4,9
Verbrauch	-3,1	-2,3
Auflösungen nicht benötigter Risikovorsorge	-2,9	-3,6
Stand Risikovorsorge 31.12.	61,9	36,8



Die Altersstruktur der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen stellt sich wie folgt dar:

➤ T.14 (in € Mio.)

2020	Gesamt	Nicht überfällig	0-30 Tage	31-90 Tage	91-180 Tage	Über 180 Tage
Bruttobuchwert – Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	682,9	551,5	56,7	15,9	11,7	47,1
Risikovorsorge	61,9	15,2	4,1	2,6	2,8	37,2
Nettobuchwert – Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	621,0	536,3	52,6	13,3	8,9	9,9
Erwartete Verlustquote		2,8%	7,3%	16,4%	23,9%	78,9%

Die mehr als 90 Tage überfälligen Forderungen werden als „objektiv wertgemindert“ der Stufe 3 zugerechnet, die übrigen Forderungen der Stufe 2.

➤ T.15 (in € Mio.)

2019	Gesamt	Nicht überfällig	0-30 Tage	31-90 Tage	91-180 Tage	Über 180 Tage
Bruttobuchwert – Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	648,5	533,0	54,9	23,4	9,4	27,8
Risikovorsorge	36,8	3,9	2,1	3,5	3,1	24,2
Nettobuchwert – Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	611,7	529,1	52,8	19,9	6,3	3,6
Erwartete Verlustquote		0,7%	3,8%	14,9%	33,4%	86,9%

Hinsichtlich der Nettobuchwerte der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen geht PUMA davon aus, dass die Schuldner ihren Zahlungsverpflichtungen nachkommen oder dass, sofern es zu einem Ausfall kommt, der Nettobuchwert durch bestehende Kreditversicherungen gedeckt ist. Nennenswerte Risikokonzentrationen bestehen nicht, da der Kundenbestand breit ist und keine Korrelationen bestehen.



6. SONSTIGE KURZFRISTIGE FINANZIELLE VERMÖGENSWERTE

Diese Position setzt sich wie folgt zusammen:

➤ T.16 (in € Mio.)

	2020	2019
Fair Value derivativer Finanzinstrumente	23,6	45,2
Übrige finanzielle Vermögenswerte	29,3	31,4
Gesamt	52,9	76,6

Der ausgewiesene Betrag ist innerhalb eines Jahres fällig. Der beizulegende Zeitwert entspricht dem Buchwert.

7. SONSTIGE KURZFRISTIGE VERMÖGENSWERTE

Diese Position setzt sich wie folgt zusammen:

➤ T.17 (in € Mio.)

	2020	2019
Vorausgezahlter Aufwand der Folgeperiode	50,4	63,1
Sonstige Forderungen	73,6	67,4
Gesamt	124,1	130,5

Der ausgewiesene Betrag ist innerhalb eines Jahres fällig. Der beizulegende Zeitwert entspricht dem Buchwert.

In den sonstigen Forderungen sind im Wesentlichen Umsatzsteuerforderungen mit € 38,9 Mio. (Vorjahr: € 30,1 Mio.) enthalten.



8. LATENTE STEUERN

Die latenten Steuern beziehen sich auf die nachfolgend dargestellten Positionen:

➤ T.18 (in € Mio.)

	2020	2019
Steuerliche Verlustvorträge	103,4	89,5
Langfristige Vermögenswerte	39,2	39,6
Kurzfristige Vermögenswerte	60,1	48,7
Rückstellungen und andere Verbindlichkeiten	97,5	79,7
Latente Steueransprüche (vor Saldierung)	300,3	257,5
Langfristige Vermögenswerte	49,8	61,2
Kurzfristige Vermögenswerte	8,2	7,9
Rückstellungen und andere Verbindlichkeiten	5,4	3,7
Latente Steuerschulden (vor Saldierung)	63,4	72,7
Latente Steueransprüche, netto	236,9	184,8

Von den latenten Steueransprüchen sind € 141,6 Mio. (Vorjahr: € 117,1 Mio.) und von den latenten Steuerschulden € 9,7 Mio. (Vorjahr: € 8,9 Mio.) kurzfristig.

Zum 31. Dezember 2020 bestanden steuerliche Verlustvorträge von insgesamt € 571,7 Mio. (Vorjahr: € 515,0 Mio.). Daraus ergibt sich ein latenter Steueranspruch von € 145,4 Mio. (Vorjahr: € 141,4 Mio.). Latente Steuerforderungen auf diese Posten werden mit dem Betrag angesetzt, zu dem die Realisierung der damit verbundenen Steuervorteile durch zukünftige steuerliche Gewinne wahrscheinlich ist. Hiernach wurden latente Steuerforderungen für steuerliche Verlustvorträge in Höhe von € 41,9 Mio. (Vorjahr: € 52,0 Mio.) nicht angesetzt; davon sind € 39,9 Mio. (Vorjahr: € 51,3 Mio.) unverfallbar, € 11,3 Mio. (Vorjahr: € 13,6 Mio.) werden jedoch aufgrund fehlender zukünftiger Erwartungen nie genutzt werden können. Die restlichen latenten Steuerforderungen, die nicht angesetzt wurden, von € 2,1 Mio. (Vorjahr: € 0,7 Mio.) verfallen innerhalb der nächsten sechs Jahre.

Daneben wurden keine latenten Steuern für abzugsfähige temporäre Differenzen in Höhe von € 6,3 Mio. (Vorjahr: € 4,4 Mio.) gebildet, weil zum Bilanzstichtag mit einer Realisierung nicht zu rechnen ist.

Latente Steuerschulden für Quellensteuern aus möglichen Dividenden auf thesaurierte Gewinne der Tochtergesellschaften, die dem Finanzierungsbedarf der jeweiligen Gesellschaft dienen, wurden nicht gebildet, da es unwahrscheinlich ist, dass sich diese temporären Differenzen in absehbarer Zeit auflösen werden.



Die latenten Steueransprüche und -schulden werden saldiert, wenn sie sich auf ein Steuersubjekt beziehen und tatsächlich aufrechenbar sind. Dementsprechend werden sie in der Bilanz wie folgt ausgewiesen:

➤ T.19 (in € Mio.)

	2020	2019
Latente Steueransprüche	277,5	237,7
Latente Steuerschulden	40,6	53,0
Latente Steueransprüche, netto	236,9	184,8

Die Entwicklung der latenten Steueransprüche (netto) stellt sich wie folgt dar:

➤ T.20 (in € Mio.)

	2020	2019
Latente Steueransprüche, netto zum 01.01.	184,8	159,9
Erfolgswirksame Erfassung in der GuV	56,7	28,8
Veränderung aufgrund von Neubewertungen der Nettoschuld aus leistungsorientierten Versorgungsplänen, erfasst im sonstigen Ergebnis	1,1	1,1
Veränderung aufgrund von Marktbewertungen von Währungssicherungsgeschäften, erfasst im sonstigen Ergebnis		
davon ergebniswirksame Auflösung im Periodenergebnis	0,1	-1,4
davon Marktbewertung von Cashflow Sicherungsgeschäfte	5,1	2,7
Währungskurseffekte	-11,0	-6,3
Latente Steueransprüche, netto zum 31.12	236,9	184,8

9. SACHANLAGEN

Das Sachanlagevermögen zu Buchwerten setzt sich zusammen aus:

➤ T.21 (in € Mio.)

	2020	2019
Grundstücke und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	131,9	118,0
Technische Anlagen und Maschinen	8,4	9,8
Andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	154,6	175,3
Anlagen im Bau	112,0	91,7
Gesamt	406,9	394,8



Die Buchwerte des Sachanlagevermögens sind aus den Anschaffungskosten abgeleitet. Die kumulierten Abschreibungen des Sachanlagevermögens betragen € 411,4 Mio. (Vorjahr: € 378,1 Mio.).

Die Entwicklung der Sachanlagen im Geschäftsjahr 2020 ist in der „Entwicklung des Anlagevermögens“ in der Anlage 1 zum Konzernanhang dargestellt.

10. LEASINGVERHÄLTNISSE

Der Konzern mietet, pachtet und least Büros, Lagerräume, Einrichtungen, Fuhrpark sowie Verkaufsräume für das eigene Einzelhandelsgeschäft. Mietverträge für das Einzelhandelsgeschäft werden mit einer Laufzeit zwischen fünf und fünfzehn Jahren abgeschlossen. Die übrigen Miet- und Pachtverträge haben in der Regel Restlaufzeiten zwischen ein und fünf Jahren. Einige Verträge beinhalten Verlängerungsoptionen sowie Preisanpassungsklauseln.

Die in der Bilanz angesetzten Buchwerte der **Nutzungsrechte** beziehen sich auf folgende Klassen von Vermögenswerten:

➤ T.22 (in € Mio.)

	2020	2019
Grundstücke und Gebäude – Einzelhandelsgeschäfte	355,2	419,6
Grundstücke und Gebäude – Lager & Büros	464,3	281,7
Sonstige (Technische Anlagen & Maschinen und Kraftfahrzeuge)	58,1	17,7
Gesamt	877,6	719,0

Die Entwicklung der Nutzungsrechte im Geschäftsjahr 2020 ist in der „Entwicklung des Anlagevermögens“ in der Anlage 1 zum Konzernanhang dargestellt.

Es ergeben sich folgende bilanzierte **Leasingverbindlichkeiten**:

➤ T.23 (in € Mio.)

	2020	2019
Kurzfristige Leasingverbindlichkeiten	156,5	144,8
Langfristige Leasingverbindlichkeiten	775,2	600,5
Gesamt	931,7	745,3



In der Gewinn- und Verlustrechnung erfasste Beträge sind:

➤ T.24 (in € Mio.)

	2020	2019
Abschreibung auf Nutzungsrechte (inkl. Wertminderungen) (enthaltend in den operativen Aufwendungen)	186,4	148,0
Gewinn(-)/Verlust(+) aus Abgang/Neubewertung	0,0	-0,3
Zinsaufwand (enthaltend in den Finanzierungsaufwendungen)	29,3	29,7
Kurzfristige Leasingverhältnisse (enthaltend in den operativen Aufwendungen)	5,6	6,9
Leasingverhältnisse von Vermögenswerten mit geringem Wert (enthaltend in den operativen Aufwendungen)	0,6	0,7
Variable Leasingzahlungen (enthaltend in den operativen Aufwendungen)	11,5	28,3
Gesamt	233,4	213,4

Variable Leasingzahlungen fallen im Zusammenhang mit den eigenen Einzelhandelsgeschäften an. Sie richten sich nach der Höhe des Umsatzes und sind somit von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung abhängig.

Infolge der COVID-19-Pandemie wurden PUMA nach Einigung mit den Vermietern Mietzahlungen von € 13,7 Mio. (Vorjahr: € 0,0 Mio.) erlassen, die als variable Leasingzahlung erfolgswirksam erfasst wurden.

Aufgrund reduzierter Ertragsaussichten wurden im Geschäftsjahr 2020 Wertminderungsaufwendungen in Höhe von insgesamt € 16,1 Mio. (Vorjahr: € 0,0 Mio.) in Bezug auf die Nutzungsrechte an Vermögenswerten im Zusammenhang mit eigenen Einzelhandelsgeschäften erfasst. Bei den übrigen Kategorien der Nutzungsrechte an Vermögenswerten ergaben sich keine Wertminderungen.

Die gesamten Zahlungsmittelabflüsse aus Leasingverbindlichkeiten betrugen im Jahr 2020 € 164,2 Mio. (Vorjahr: € 170,5 Mio.).

In 2020 hat PUMA Mietverträge abgeschlossen, die bis zum Jahresende noch nicht begonnen haben. Infolgedessen wurden zum 31.12.2020 noch keine Leasingverbindlichkeiten und keine entsprechenden Nutzungsrechte ausgewiesen. Die zukünftigen Leasingzahlungen im Zusammenhang mit diesen Verträgen belaufen sich auf € 4,7 Mio. (Vorjahr: € 7,4 Mio.) für das nächste Jahr, für die Jahre zwei bis fünf auf € 24,1 Mio. (Vorjahr: € 74,1 Mio.) und für den Zeitraum danach auf € 9,0 Mio. (Vorjahr: 176,7 Mio.). Die Leasinglaufzeiten hierfür belaufen sich auf bis zu 10 Jahre.



Die Fälligkeitsanalyse der Leasingverbindlichkeiten stellt sich wie folgt dar:

➤ T.25 (in € Mio.)

	2020	2019
Restlaufzeit von:		
1 bis 2 Jahren	180,5	169,4
2 bis 5 Jahren	463,3	443,5
mehr als 5 Jahren	435,6	248,1
Gesamt (nicht abgezinst)	1.079,4	861,0
Zinsen	-147,7	-115,7
Gesamt	931,7	745,3

11. IMMATERIELLE VERMÖGENSWERTE

Unter den Immateriellen Vermögenswerten sind im Wesentlichen Geschäfts- oder Firmenwerte, Immaterielle Vermögenswerte mit einer unbestimmten Nutzungsdauer und Vermögenswerte im Zusammenhang mit eigenen Einzelhandelsaktivitäten sowie Softwarelizenzen ausgewiesen.

Geschäfts- oder Firmenwerte und Immaterielle Vermögenswerte mit einer unbestimmten Nutzungsdauer werden nicht planmäßig abgeschrieben. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden in Bezug auf Geschäfts- oder Firmenwerte Werthaltigkeitstests (Impairment Tests) nach der „Discounted Cashflow Methode“ durchgeführt. Hierfür wurden die Daten der Dreijahresplanung für die jeweilige zahlungsmittelgenerierende Einheit bzw. Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten zugrunde gelegt. Die Planung auf Ebene der zahlungsmittelgenerierenden Einheiten leitet sich dabei aus der Dreijahresplanung des PUMA-Konzerns ab. Die Planung auf Konzernebene zeigt, unter der Annahme eines verfügbaren Impfstoffs gegen COVID-19 und einer Immunisierung großer Teile der Bevölkerung in den Hauptmärkten von PUMA in 2021, für das Geschäftsjahr 2021 eine weitestgehende Normalisierung der Geschäftstätigkeit auf das Niveau vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie. Darauf aufbauend wird, basierend auf der Annahme, dass COVID-19 die Weltwirtschaft nicht dauerhaft belasten wird, für die nachfolgenden Geschäftsjahre mit weiterem Umsatzwachstum und einer weiteren Verbesserung der EBIT-Marge gerechnet. Das geplante Umsatzwachstum resultiert, neben der Normalisierung der Geschäftstätigkeit auf das Niveau vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie, aus den zukünftigen guten Wachstumsaussichten der Sportartikelindustrie und der Gewinnung von Marktanteilen durch PUMA. Dies soll insbesondere durch die weiterhin konsequente Umsetzung der Forever-Faster Unternehmensstrategie und die Steigerung der Markenbegehrtheit von PUMA erreicht werden. Die Verbesserung der EBIT-Marge im Planungszeitraum resultiert aus einer leichten Erhöhung der Rohertragsmarge, zum Beispiel durch einen höheren Anteil an eigenen Einzelhandelsumsätzen in Folge des überproportionalen Wachstums des E-Commerce-Vertriebskanals. Darüber hinaus soll der leicht schwächere prozentuale Anstieg der sonstigen operativen Erträge und Aufwendungen im Vergleich zum Umsatz zur Verbesserung der EBIT-Marge beitragen, da beispielsweise die operativen Voraussetzungen für das geplante Umsatzwachstum in den nächsten Jahren im Wesentlichen gegeben sind und dadurch Skalenerträge realisiert werden können. Die Planung der Investitionen und des Working Capitals wird auf Grundlage historischer Erfahrungswerte und im Einklang mit den strategischen Zielsetzungen vorgenommen. Die zukünftigen Auszahlungen für Steuern basieren auf den aktuellen Steuersätzen. Für die über die Budgetplanung hinausgehenden Zeiträume wird eine jährliche Wachstumsrate bestimmt und zur Prognose der künftigen Cashflows über den Dreijahreszeitraum hinaus angewendet. Die Höhe der unterstellten Wachstumsrate orientiert sich dabei an den langfristigen Inflationserwartungen und übersteigt nicht die langfristigen durchschnittlichen



Wachstumsraten des Geschäftsfelds, in dem die jeweilige zahlungsmittelgenerierende Einheit bzw. Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten tätig ist.

Der erzielbare Betrag für die jeweilige zahlungsmittelgenerierende Einheit bzw. Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten wurde auf Basis des Nutzungswertes ermittelt, hieraus hat sich bei einer zahlungsmittelgenerierenden Einheit ein Abwertungsbedarf ergeben.

Die Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten ‚Südafrika‘ enthält Geschäfts- und Firmenwerte vor Wertminderung in Höhe von insgesamt € 1,9 Mio. (Vorjahr: € 2,3 Mio.). Diese sind dem Segment EEMEA zugeordnet. Aufgrund einer Anpassung der Ertragsaussichten hat sich bei der Berechnung des erzielbaren Betrages ein Wertminderungsaufwand in Höhe von € 1,9 Mio. ergeben. Der erzielbare Betrag in Höhe von € 30,3 Mio. wurde durch eine Nutzungswertberechnung unter Verwendung eines Abzinsungssatzes von 12,4% p.a. (Vorjahr: 10,8% p.a.) sowie einer Wachstumsrate von 1,7% (Vorjahr: 2,0%) bestimmt. Die Wertminderung ist im Posten Sonstige operative Erträge und Aufwendungen in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung enthalten.

In Verbindung mit dem Geschäftsbereich Golf (CPG – Cobra PUMA Golf) besteht die Marke Cobra als Immaterieller Vermögenswert mit einer unbestimmten Nutzungsdauer in Höhe von € 115,9 Mio. (Vorjahr: € 126,6 Mio.). Der Buchwert der Marke Cobra ist signifikant im Vergleich zum Gesamtbuchwert der Immateriellen Vermögenswerte mit unbestimmter Nutzungsdauer. Dieser wurde dem Geschäftssegment Nordamerika zugeordnet, wo sich das Hauptquartier von Cobra PUMA Golf befindet. Der erzielbare Betrag der Marke Cobra (Level 3) wurde auf Basis der „Relief from Royalty-Methode“ ermittelt. Dabei wurde ein Abzinsungssatz von 6,4% p.a. (Vorjahr: 5,9% p.a.) und eine Lizenzrate von 8% (Vorjahr: 8%) sowie eine 1,7%ige Wachstumsrate (Vorjahr: 2%) verwendet.

Soweit Anhaltspunkte für eine Wertminderung der eigengenutzten Marke vorliegen sollten, wird die Marke nicht nur einzeln anhand der Lizenzpreisanalogiemethode bewertet, sondern der erzielbare Betrag der zahlungsmittelgenerierenden Einheiten bestimmt, welchen die Marke zuzurechnen ist. In 2020 lagen keine Anhaltspunkte dafür vor.

Im Geschäftsjahr wurden Entwicklungskosten im Zusammenhang mit Golfschlägern der Marke Cobra in Höhe von € 1,8 Mio. (Vorjahr: € 1,8 Mio.) aktiviert. Die Entwicklungskosten sind in der „Entwicklung des Anlagevermögens“ dem Posten Andere immaterielle Vermögenswerte zugeordnet. Die laufenden Abschreibungen in Bezug auf die Entwicklungskosten betragen im Geschäftsjahr € 2,3 Mio. (Vorjahr: € 1,8 Mio.).

Die Entwicklung der immateriellen Vermögenswerte im Geschäftsjahr ist in der „Entwicklung des Anlagevermögens“ in der Anlage 1 zum Konzernanhang dargestellt. Der Posten Andere immaterielle Vermögenswerte enthält Anzahlungen in Höhe von € 22,8 Mio. (Vorjahr: € 9,9 Mio.).

Die laufenden Abschreibungen der immateriellen Vermögenswerte in Höhe von € 24,4 Mio. (Vorjahr: € 23,5 Mio.) sind in den sonstigen operativen Aufwendungen enthalten. Davon entfallen € 3,8 Mio. auf Vertriebsaufwendungen (Vorjahr: € 4,6 Mio.), € 0,1 Mio. auf Aufwendungen für Produktmanagement/ Merchandising (Vorjahr: € 0,1 Mio.), € 2,3 Mio. auf Entwicklungskosten (Vorjahr: € 1,8 Mio.) und € 18,3 Mio. auf Verwaltungs- und allgemeinen Aufwendungen (Vorjahr: € 17,0 Mio.). Über die laufenden Abschreibungen hinausgehende Wertminderungsaufwendungen sind in Höhe von € 1,9 Mio. (Vorjahr: € 0,0 Mio.) angefallen.

Der Geschäfts- oder Firmenwert ist den identifizierbaren Gruppen von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten (CGUs) des Konzerns grundsätzlich nach Tätigkeitsland zugeordnet. Zusammengefasst nach Regionen gliedern sich die Geschäfts- oder Firmenwerte wie folgt:

**➤ T.26** (in € Mio.)

	2020	2019
PUMA UK	1,6	1,7
Genesis	6,8	7,2
Zwischensumme Europa	8,4	8,8
PUMA Südafrika	0,0	2,3
Zwischensumme EEMEA	0,0	2,3
PUMA Kanada	9,1	9,8
PUMA United	1,8	2,0
Zwischensumme Nordamerika	10,9	11,7
PUMA Argentinien	14,2	15,5
PUMA Chile	0,5	0,5
PUMA Mexico	9,3	10,7
Zwischensumme Lateinamerika	24,1	26,8
PUMA China	2,5	2,5
PUMA Taiwan	13,0	13,3
Zwischensumme Großraum China	15,5	15,8
PUMA Japan	43,3	44,9
Zwischensumme Asien/Pazifik (ohne China)	43,3	44,9
stichd	139,4	139,4
Gesamt	241,5	249,7

Annahmen bei der Durchführung der Impairment Tests in 2020:

➤ T.27

	Steuersatz (Bandbreite)	WACC vor Steuer (Bandbreite)	WACC nach Steuer (Bandbreite)
Europa	19,0%	8,0%-8,1%	6,8%
EEMEA*	28,0%	16,3%	12,4%
Nordamerika*	26,7%	8,0%	6,3%
Lateinamerika	27,0%-30,0%	10,7%-51,3%	8,2%-60,3%
Großraum China	20,0%-25,0%	7,0%-9,5%	5,7%-7,5%
Asien/Pazifik (ohne Großraum China)*	31,8%	8,7%	6,3%
stichd*	25,0%	7,6%	6,1%

* Die Angaben für EEMEA, Nordamerika, Asien/Pazifik (ohne Großraum China) und stichd betreffen jeweils lediglich eine zahlungsmittelgenerierende Einheit (CGU)



Die für den Impairment Test herangezogenen Steuersätze entsprechen den tatsächlichen Steuersätzen in den jeweiligen Ländern. Die Kapitalkosten (WACC) wurden anhand einer gewichteten durchschnittlichen Kapitalkostenberechnung unter Heranziehung einer marktgewichteten Fünfjahresdurchschnitts-Fremd-/Eigenkapitalstruktur und auf den Finanzierungskosten, jeweils unter Einbeziehung der wichtigsten Wettbewerber der jeweiligen Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten, abgeleitet.

Darüber hinaus wird in der Regel eine Wachstumsrate von 1,7% (Vorjahr: 2%) unterstellt. Nur in begründeten Ausnahmefällen, sofern die langfristige Inflationserwartung des jeweiligen Landes, in dem die zahlungsmittelgenerierende Einheit ihre Geschäftstätigkeit ausübt, niedriger ist als die unterstellte Wachstumsrate, was insbesondere auf die Länder Japan und Taiwan zutrifft, wurde eine Wachstumsrate von unter 1,7% (Vorjahr: von unter 2%) angesetzt.

Die zahlungsmittelgenerierende Einheit stichd enthält einen Geschäfts- oder Firmenwert in Höhe von € 139,4 Mio. (Vorjahr: € 139,4 Mio.), welcher signifikant im Vergleich zum Gesamtbuchwert des Geschäfts- oder Firmenwertes ist. Der erzielbare Betrag wurde durch eine Nutzungswertberechnung unter Verwendung eines Abzinsungssatzes von 6,1% p.a. (Vorjahr: 5,9% p.a.) sowie einer Wachstumsrate von 1,7% (Vorjahr: 2%) bestimmt.

Sensitivitätsanalysen in Bezug auf die durchgeführten Impairment Tests zum Bilanzstichtag zeigen, dass eine Erhöhung der Diskontierungssätze um jeweils einen Prozentpunkt und zugleich eine Reduzierung der Wachstumsraten um jeweils einen Prozentpunkt keine Wertminderungsindikation ergeben. Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2020, aufgrund der erhöhten Unsicherheit ausgehend von der COVID-19-Pandemie, zusätzliche Sensitivitätsanalysen in Bezug auf die Impairment Tests durchgeführt. Diese unterstellen, neben der Erhöhung der Diskontierungssätze um jeweils einen Prozentpunkt und zugleich der Reduzierung der Wachstumsraten um jeweils einen Prozentpunkt, zusätzlich eine Reduzierung des operativen Ergebnisses (EBIT) in der zugrundeliegenden Dreijahresplanung von jeweils 10%. Daraus ergab sich eine Wertminderungsindikation in Höhe von insgesamt € 1,6 Mio.

Die folgende Tabelle enthält die Annahmen bei der Durchführung der Impairment Tests im Vorjahr:

➤ T.28

	Steuersatz (Bandbreite)	WACC vor Steuer (Bandbreite)	WACC nach Steuer (Bandbreite)
Europa	19,0%	7,4%-7,5%	6,4%
EEMEA*	28,0%	14,4%	10,8%
Nordamerika*	26,7%	7,6%	6,1%
Lateinamerika	27,0%-30,0%	9,9%-31,2%	7,7%-56,6%
Großraum China	20,0%-25,0%	6,8%-7,8%	5,8%-6,3%
Asien/Pazifik (ohne Großraum China)*	31,8%	8,1%	5,9%
stichd*	25,0%	7,2%	5,9%

* Die Angaben für EEMEA, Nordamerika, Asien/Pazifik (ohne Großraum China) und stichd betreffen jeweils lediglich eine zahlungsmittelgenerierende Einheit (CGU)



12. SONSTIGE LANGFRISTIGE VERMÖGENSWERTE

Die sonstigen langfristigen finanziellen und nicht finanziellen Vermögenswerte setzen sich wie folgt zusammen:

➤ T.29 (in € Mio.)

	2020	2019
Beteiligungen	25,3	40,0
Fair Value derivativer Finanzinstrumente	2,5	1,3
Übrige finanzielle Vermögenswerte	30,9	30,1
Summe sonstige langfristige finanzielle Vermögenswerte	58,8	71,5
Sonstige langfristige nicht finanzielle Vermögenswerte	6,8	19,3
Sonstige langfristige Vermögenswerte, gesamt	65,6	90,8

Die Beteiligungen betreffen den 5,0%-igen Anteil an der Borussia Dortmund GmbH & Co. Kommanditgesellschaft auf Aktien (BVB) mit Sitz in Dortmund, Deutschland.

Die übrigen finanziellen Vermögenswerte enthalten mit € 26,8 Mio. (Vorjahr: € 26,8 Mio.) im Wesentlichen Mietkautionen. Die sonstigen langfristigen nicht finanziellen Vermögenswerte enthalten im Wesentlichen Abgrenzungsposten im Zusammenhang mit Promotions- und Werbeverträgen.



13. VERBINDLICHKEITEN

Die Restlaufzeiten der Verbindlichkeiten stellen sich wie folgt dar:

➤ T.30 (in € Mio.)

	2020				2019			
	Gesamt	Restlaufzeit von			Gesamt	Restlaufzeit von		
		bis zu 1 Jahr	1 bis 5 Jahren	mehr als 5 Jahren		bis zu 1 Jahr	1 bis 5 Jahren	mehr als 5 Jahren
Finanzverbindlichkeiten	266,4	121,4	145,0		173,5	10,2	163,3	
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	941,5	941,5			843,7	843,7		
Sonstige Verbindlichkeiten*								
Verbindlichkeiten aus sonstigen Steuern	50,5	50,5			39,5	39,5		
Verbindlichkeiten im Rahmen der sozialen Sicherheit	9,9	9,9			7,2	7,2		
Verbindlichkeiten gegenüber Mitarbeitern	79,0	79,0			114,0	114,0		
Verbindlichkeiten aus Rückgabepflichtungen	227,4	227,4			208,3	208,3		
Verbindlichkeiten aus derivativen Finanzinstrumenten	135,2	126,9	8,3		38,2	34,1	4,0	
Übrige Verbindlichkeiten	36,0	35,1	0,8		38,1	38,0	0,8	0,1
Gesamt	1.745,9	1.591,8	154,1		1.462,5	1.295,1	168,2	0,1

* Die Fälligkeitsanalyse zu den Leasingverbindlichkeiten wird in Kapitel 10 dargestellt.

PUMA verfügt über bestätigte Kreditlinien von insgesamt € 1.639,1 Mio. (Vorjahr: € 687,6 Mio.). Die deutliche Erhöhung im Vergleich zum Vorjahr ist eine Konsequenz der Beschaffung weiterer Kreditlinien, um PUMA gegen etwaige negativen Zahlungsmittelrückgänge aufgrund der COVID-19-Pandemie zu wappnen. So wurde im Mai 2020 eine syndizierte Kreditlinie über € 900,0 Mio. von 11 Geschäftsbanken und der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) als „Brückenfinanzierung“ für maximal 2 Jahre



abgeschlossen. Bis Ende Dezember konnten bereits € 700,0 Mio. über ein neues Schuldscheindarlehen (€ 250,0 Mio.) mit 3 bzw. 5-jähriger Laufzeit und eine Anpassung und Erhöhung des bisher mit € 350,0 Mio. datierten syndizierten Kredits auf neu € 800,0 Mio. refinanziert werden.

Bei den Finanzverbindlichkeiten wurden € 0,0 Mio. (Vorjahr: € 0,0 Mio.) aus nur bis auf Weiteres zugesagten Kreditlinien beansprucht. Die nicht ausgenutzten bestätigten Kreditlinien zum 31. Dezember 2020 betragen € 1.372,7 Mio. gegenüber € 514,1 Mio. im Vorjahr.

Der Effektivzinssatz der Finanzverbindlichkeiten lag in einer Bandbreite von 0,1% bis 14,8 % (Vorjahr: 0,1% bis 8,5%).

Die Verbindlichkeiten aus Rückgabeverpflichtungen resultieren aus Verträgen mit Kunden und beinhalten neben Verpflichtungen aus Rückgaberechten von Kunden auch Verpflichtungen im Zusammenhang mit Kundenboni.

In der nachfolgenden Tabelle sind die Cashflows der originären finanziellen Verbindlichkeiten sowie der derivativen Finanzinstrumente mit positivem und negativem beizulegendem Zeitwert ersichtlich:

Die kurzfristigen Finanzverbindlichkeiten sind jederzeit rückzahlbar.

➤ T.31 CASHFLOW AUS ORIGINÄREN UND DERIVATIVEN FINANZIELLEN VERBINDLICHKEITEN (in € Mio.)

	Buchwert 2020	Cashflow 2021		Cashflow 2022		Cashflow 2023 ff.	
		Zins	Tilgung	Zins	Tilgung	Zins	Tilgung
Originäre finanzielle Verbindlichkeiten							
Finanzverbindlichkeiten	266,4	0,8	121,4	0,7		1,6	145,0
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	941,5		941,5				
Sonstige Verbindlichkeiten	24,6		24,2		0,1		0,3
Derivative finanzielle Verbindlichkeiten und Vermögenswerte							
Cash-Inflow aus Devisentermingeschäften			2.893,7		495,3		
Cash-Outflow aus Devisentermingeschäften			2.999,4		502,0		



Im Vorjahr wurden folgende Werte ermittelt:

➤ T.32 CASHFLOW AUS ORIGINÄREN UND DERIVATIVEN FINANZIELLEN VERBINDLICHKEITEN (in € Mio.)

	Buchwert 2019	Cashflow 2020		Cashflow 2021		Cashflow 2022 ff.	
		Zins	Tilgung	Zins	Tilgung	Zins	Tilgung
Originäre finanzielle Verbindlichkeiten							
Finanzverbindlichkeiten	173,5	0,7	10,2	0,6	103,3	0,7	60,0
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	843,7		843,7				
Sonstige Verbindlichkeiten	26,9		26,9		0,0		
Derivative finanzielle Verbindlichkeiten und Vermögenswerte							
Cash-Inflow aus Devisentermingeschäften			2.847,9		506,3		
Cash-Outflow aus Devisentermingeschäften			2.831,1		505,1		

**14. ZUSÄTZLICHE ANGABEN ZU DEN FINANZINSTRUMENTEN****➤ T.33** (in € Mio.)

	Bewertungs- kategorien nach IFRS9	Buchwert 2020	Fair Value 2020	Buchwert 2019	Fair Value 2019
Aktiva					
Flüssige Mittel	¹⁾ AC	655,9	655,9	518,1	518,1
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	AC	621,0	621,0	611,7	611,7
Übrige finanzielle kurzfristige Vermögenswerte	AC	29,3	29,3	31,4	31,4
Derivate mit Hedgebeziehung (Fair Value) (kfr. + lfr.)	n.a.	25,7	25,7	45,5	45,5
Derivate ohne Hedgebeziehung (Fair Value)	²⁾ FVPL	0,4	0,4	1,1	1,1
Übrige finanzielle langfristige Vermögenswerte	AC	30,9	30,9	30,1	30,1
Langfristige Beteiligungen	³⁾ FVOCI	25,3	25,3	40,0	40,0
Passiva					
Finanzverbindlichkeiten (kfr. + lfr.)	AC	266,4	266,4	173,5	173,5
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	AC	941,5	941,5	843,7	843,7
Übrige finanzielle Verbindlichkeiten (kfr. + lfr.)	AC	24,6	24,6	26,9	26,9
Derivate mit Hedgebeziehung (Fair Value) (kfr. + lfr.)	n.a.	134,9	134,9	36,6	36,6
Derivate ohne Hedgebeziehung (Fair Value)	²⁾ FVPL	0,3	0,3	1,6	1,6
Gesamte Finanzielle Vermögenswerte zu amortised cost		1.337,1	1.337,1	1.191,3	1.191,3
Gesamte finanzielle Verbindlichkeiten zu amortised cost		1.232,5	1.232,5	1.044,1	1.044,1
Gesamte Finanzanlagen zu FVOCI		25,3	25,3	40,0	40,0

1) AC (at amortised cost) = fortgeführte Anschaffungskosten

2) FVPL (fair value through PL) = erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert

3) FVOCI (fair value through OCI) = erfolgsneutral zum beizulegenden Zeitwert im sonstigen Ergebnis

Die Finanzinstrumente, die in der Bilanz zum beizulegenden Zeitwert („Fair Value“) bewertet werden, wurden nach der folgenden Hierarchie ermittelt:

Level 1: Verwendung von auf aktiven Märkten für identische Vermögenswerte oder Verbindlichkeiten notierten Preisen.

Level 2: Verwendung von Inputfaktoren, bei denen es sich nicht um die in Level 1 berücksichtigten notierten Preise handelt, die sich aber für den Vermögenswert oder die Verbindlichkeit entweder direkt (d.h. als Preis) oder indirekt (d.h. in Ableitung von Preisen) beobachten lassen.



Level 3: Verwendung von nicht auf beobachtbaren Marktdaten basierenden Faktoren für die Bewertung des Vermögenswertes oder der Verbindlichkeit.

Der Fair Value der aus strategischen Gründen gehaltenen Beteiligungen betrifft ausschließlich Eigenkapitalinstrumente, die der Kategorie „Fair Value through OCI“ (FVOCI) zugeordnet und gemäß Level 1 ermittelt wurden. Die Marktwerte der derivativen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten wurden gemäß Level 2 ermittelt.

Zahlungsmittel- und Zahlungsmitteläquivalente, Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie sonstige Forderungen besitzen kurze Laufzeiten. Somit entspricht der Buchwert zum Abschlussstichtag näherungsweise dem Fair Value. Bei Forderungen wird der Nennwert herangezogen unter Berücksichtigung von Abschlägen für Ausfallrisiken.

Die Fair Values der übrigen finanziellen Vermögenswerte entsprechen den Buchwerten, da die Verzinsung marktgerecht zum Stichtag erfolgt. In den übrigen (kfr. und lfr.) finanziellen Vermögenswerten sind € 34,2 Mio. (Vorjahr: € 34,6 Mio.) enthalten, die zu marktüblichen Konditionen als Miet- oder sonstige Kauttionen verpfändet wurden.

Die kurzfristigen Bankverbindlichkeiten sind jederzeit kündbar. Somit entspricht der Buchwert zum Abschlussstichtag näherungsweise dem Fair Value. Bei den langfristigen Bankverbindlichkeiten handelt es sich um fest verzinsliche Darlehen. Der Buchwert stellt einen angemessenen Näherungswert für den beizulegenden Zeitwert dar, da die Zinsdifferenzen zum Stichtag nicht signifikant sind.

Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen haben kurze Restlaufzeiten; die bilanzierten Werte stellen daher näherungsweise den Fair Value dar.

Die übrigen finanziellen Verbindlichkeiten haben kurze Restlaufzeiten, die bilanzierten Werte stellen somit annäherungsweise den Fair Value dar.

Die Fair Values der derivativen Finanzinstrumente zum Bilanzstichtag werden unter Berücksichtigung aktueller Marktparameter, d.h. von am Markt beobachtbaren Referenzkursen unter Berücksichtigung der Terminauf- bzw. -abschläge, ermittelt. In die Bewertung fließt das auf den Bewertungsstichtag diskontierte Ergebnis des Vergleichs der Terminkurse am Abschlussstichtag mit denen am Bewertungstag ein. Die Fair Values werden dabei auch auf das Nichterfüllungsrisiko der Geschäftspartner hin überprüft. Dazu ermittelt PUMA Berichtigungswerte, sog. Credit Value Adjustments (CVA) oder auch Debt Value Adjustments (DVA) auf Basis eines Auf-/Abschlagsverfahrens unter Berücksichtigung aktueller Marktinformationen. Dabei wurden keine materiellen Abweichungen festgestellt, so dass hier keine Anpassungen in den ermittelten Fair Value eingeflossen sind.

Nettoergebnis nach Bewertungskategorien:

➤ T.34 (in € Mio.)

	2020	2019
Finanzielle Vermögenswerte zu fortgeführten Anschaffungskosten (AC)	-21,0	4,7
Finanzielle Verbindlichkeiten zu fortgeführten Anschaffungskosten (AC)	-8,5	-6,5
Derivate ohne Hedgebeziehung	1,6	-2,1
Finanzielle Vermögenswerte bewertet erfolgsneutral zum beizulegenden Zeitwert (FVOCI)	-14,7	3,4
Summe	-42,6	-0,5



Zur Ermittlung des Nettoergebnisses werden die Zinsen, Währungseffekte, Wertberichtigungen sowie Gewinne bzw. Verluste aus Veräußerungen berücksichtigt.

Die Wertberichtigungen auf Forderungen sind in den allgemeinen Verwaltungsaufwendungen enthalten.

15. PENSIONS-RÜCKSTELLUNGEN

Die Pensionsrückstellungen resultieren aus Ansprüchen der Mitarbeiter auf Leistungen im Falle der Invalidität, des Todes oder des Erreichens eines gewissen Alters, die je nach Land auf gesetzlichen oder vertraglichen Regelungen beruhen. Die Pensionsverpflichtungen umfassen im PUMA-Konzern sowohl leistungs- als auch beitragsorientierte Versorgungszusagen und enthalten sowohl Verpflichtungen aus laufenden Pensionen als auch Anwartschaften auf zukünftig zu zahlende Pensionen. Die Versorgungszusagen sind sowohl rückstellungs- als auch fondsfinanziert.

Die mit den Versorgungszusagen verbundenen Risiken betreffen im Wesentlichen die üblichen Risiken von leistungsorientierten Pensionsplänen in Bezug auf mögliche Änderungen des Abzinsungssatzes und in kleinem Maße der Inflationsentwicklung sowie der Langlebigkeit. Um die Risiken veränderter Kapitalmarktbedingungen und demografischer Entwicklungen zu begrenzen, wurden die Pläne mit den höchsten Verpflichtungen in Deutschland und Großbritannien vor einigen Jahren für Neueintritte geschlossen oder versichert. Das spezifische Risiko von auf dem Gehalt basierenden Verpflichtungen ist innerhalb der PUMA-Gruppe gering. Durch die Einführung einer jährlichen Obergrenze in 2016 für das pensionsfähige Gehalt im Plan Großbritannien ist dieses Risiko für die höchsten Verpflichtungen abgedeckt. Der UK Plan wird daher als nicht auf dem Gehalt basierende Verpflichtung eingestuft.

➤ T.35 (in € Mio.)

	Deutschland	UK	Andere Gesellschaften	PUMA- Konzern
Barwert der Versorgungsansprüche 31.12.2020				
Auf dem Gehalt basierende Verpflichtungen				
Annuität	0,0	0,0	10,2	10,2
Einmalzahlung	0,0	0,0	10,0	10,0
Nicht auf dem Gehalt basierende Verpflichtungen				
Annuität	35,0	49,0	0,0	84,0
Einmalzahlung	7,5	0,0	0,0	7,5
Summe	42,5	49,0	20,2	111,7



Im Vorjahr wurden folgende Werte ermittelt:

T.36 (in € Mio.)

	Deutschland	UK	Andere Gesellschaften	PUMA- Konzern
Barwert der Versorgungsansprüche 31.12.2019				
Auf dem Gehalt basierende Verpflichtungen				
Annuität	0,0	0,0	9,4	9,4
Einmalzahlung	0,0	0,0	9,2	9,2
Nicht auf dem Gehalt basierende Verpflichtungen				
Annuität	28,0	44,8	0,0	72,8
Einmalzahlung	7,3	0,0	0,0	7,3
Summe	35,3	44,8	18,6	98,7

Die wesentlichen Versorgungsregelungen sind im Folgenden beschrieben:

Die allgemeine Pensionsordnung der PUMA SE sieht grundsätzlich Rentenzahlungen in Höhe von maximal € 127,82 pro Monat und Anwärter vor. Sie wurde für Neueintritte ab 1996 geschlossen. Darüber hinaus bestehen bei der PUMA SE Einzelzusagen (Festbeträge in unterschiedlicher Höhe) sowie beitragsorientierte Einzelzusagen (zum Teil aus Entgeltumwandlung). Bei den beitragsorientierten Zusagen handelt es sich um versicherte Pläne. Gesetzliche Mindestfinanzierungsverpflichtungen bestehen nicht. Der auf die inländischen Versorgungsansprüche entfallende Verpflichtungsumfang beträgt zu Ende 2020 € 42,5 Mio. (Vorjahr: € 35,3 Mio.) und macht somit 38,0% der gesamten Verpflichtung aus. Der beizulegende Zeitwert für das den inländischen Verpflichtungen gegenüberstehende Planvermögen beträgt € 31,6 Mio., die entsprechende Pensionsrückstellung beträgt € 10,9 Mio.

Der Defined Benefit Plan in Großbritannien ist seit 2006 für Neueintritte geschlossen. Hier handelt es sich um gehalts- und dienstzeitabhängige Zusagen auf Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrente. 2016 wurde eine Wachstumsobergrenze von 1% p.a. auf das pensionsfähige Gehalt eingeführt. Eine Teilkapitalisierung der Altersrente ist zulässig. Es bestehen gesetzliche Mindestfinanzierungsverpflichtungen. Die Verpflichtung für die Versorgungsansprüche des Defined Benefit Plans in Großbritannien beträgt zu Ende 2020 € 49,0 Mio. (Vorjahr: € 44,8 Mio.) und stellt 43,9% der gesamten Verpflichtung dar. Die Verpflichtung ist durch ein Vermögen von € 37,0 Mio. gedeckt. Die Rückstellung beträgt € 12,0 Mio.



Der Barwert der Versorgungsansprüche hat sich wie folgt entwickelt:

➤ T.37 (in € Mio.)

	2020	2019
Barwert der Versorgungsansprüche 01.01.	98,7	85,8
Aufwand für die im Berichtsjahr verdienten Versorgungsansprüche	2,7	2,3
Nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand	0,0	0,0
Gewinne (-) und Verluste aus Planabgeltung	0,0	0,0
Zinsaufwand auf die Versorgungsansprüche	1,5	2,0
Arbeitnehmerbeiträge	6,7	1,0
Ausgezahlte Leistungen	-3,4	-2,2
Effekte aus Übertragungen	0,9	-0,4
Versicherungsmathematische Gewinne (-) und Verluste	7,4	8,0
Währungskurseffekte	-2,8	2,2
Barwert der Versorgungsansprüche 31.12.	111,7	98,7

Das Planvermögen hat sich wie folgt entwickelt:

➤ T.38 (in € Mio.)

	2020	2019
Planvermögen 01.01.	64,6	56,9
Zinsertrag auf das Planvermögen	1,0	1,3
Versicherungsmathematische Gewinne und Verluste (-)	3,0	2,8
Arbeitgeberbeiträge	1,9	1,8
Arbeitnehmerbeiträge	6,7	1,0
Ausgezahlte Leistungen	-1,6	-1,0
Effekte aus Übertragungen	0,0	0,0
Währungskurseffekte	-2,2	1,8
Planvermögen 31.12.	73,5	64,6



Die Pensionsrückstellung für den Konzern leitet sich wie folgt ab:

➤ T.39 (in € Mio.)

	2020	2019
Barwert der Versorgungsansprüche aus Leistungsplänen	111,7	98,7
Beizulegender Zeitwert des Planvermögens	-73,5	-64,6
Finanzierungsstatus	38,2	34,1
Aufgrund der Obergrenze für Vermögenswerte nicht erfasste Beträge	0,0	0,0
Pensionsrückstellung 31.12.	38,2	34,1

In 2020 betrug die ausgezahlten Leistungen € 3,4 Mio. (Vorjahr: € 2,2 Mio.). Für das Jahr 2021 werden Zahlungen in Höhe von € 2,4 Mio. erwartet. Davon werden voraussichtlich € 0,9 Mio. vom Arbeitgeber direkt erbracht. Die Arbeitgeberbeiträge in das externe Planvermögen betragen im Jahr 2020 € 1,9 Mio. (Vorjahr: € 1,8 Mio.). Für das Jahr 2021 werden Arbeitgeberbeiträge in Höhe von € 2,0 Mio. erwartet.

Die Pensionsrückstellung hat sich wie folgt entwickelt:

➤ T.40 (in € Mio.)

	2020	2019
Pensionsrückstellung 01.01.	34,1	28,9
Pensionsaufwand	3,2	3,0
Im Sonstigen Ergebnis erfasste versicherungsmathematische Gewinne (-) und Verluste	4,4	5,2
Arbeitgeberbeiträge	-1,9	-1,8
Direkte Rentenzahlungen des Arbeitgebers	-1,8	-1,2
Transferwerte	0,9	-0,4
Währungsdifferenzen	-0,7	0,4
Pensionsrückstellung 31.12.	38,2	34,1
Davon Aktivum	0,0	0,0
Davon Passivum	38,2	34,1



Der Aufwand im Geschäftsjahr 2020 gliedert sich wie folgt:

➤ T.41 (in € Mio.)

	2020	2019
Aufwand für die im Berichtsjahr verdienten Versorgungsansprüche	2,7	2,3
Nachzuerrechnender Dienstzeitaufwand	0,0	0,0
Ertrag (-) und Aufwand aus Planabgeltungen	0,0	0,0
Zinsaufwand auf die Versorgungsansprüche	1,5	2,0
Zinsertrag auf das Planvermögen	-1,0	-1,3
Administrationskosten	0,0	0,0
Aufwand für Leistungspläne	3,2	3,0
davon Personalaufwand	2,7	2,3
davon Finanzaufwand	0,5	0,7

Zusätzlich zu den leistungsorientierten Pensionsplänen zahlt PUMA auch in beitragsorientierte Pläne ein. Die geleisteten Zahlungen für das Geschäftsjahr 2020 beliefen sich auf € 13,6 Mio. (Vorjahr: € 14,0 Mio.).



Im Sonstigen Ergebnis erfasste versicherungsmathematische Gewinne und Verluste:

➤ T.42 (in € Mio.)

	2020	2019
Neubewertung von Leistungsverpflichtungen	7,4	8,0
Versicherungsmathematische Gewinne (-) und Verluste aus Veränderungen bei den demographischen Annahmen	0,2	-0,8
Versicherungsmathematische Gewinne (-) und Verluste aus Veränderungen bei den finanziellen Annahmen	6,8	8,1
Versicherungsmathematische Gewinne (-) und Verluste aufgrund von erfahrungsbedingten Anpassungen	0,4	0,7
Neubewertung des Planvermögens	-3,0	-2,8
Aufgrund der Obergrenze für Vermögenswerte nicht erfasste Beträge	0,0	0,0
Anpassung der Administrationskosten	0,0	0,0
Insgesamt direkt im Sonstigen Ergebnis erfasster Betrag für Neubewertungen	4,4	5,2

Anlageklassen des Planvermögens:

➤ T.43 (in € Mio.)

	2020	2019
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente	3,0	2,6
Eigenkapitalinstrumente	0,8	0,6
Schuldverschreibungen	7,3	0,9
Investmentfonds	12,4	20,1
Derivate	8,0	6,1
Immobilien	3,7	4,1
Versicherungen	31,6	24,1
Sonstige	6,5	6,1
Planvermögen gesamt	73,5	64,6



Davon Anlageklassen mit einem notierten Marktpreis:

➤ T.44 (in € Mio.)

	2020	2019
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente	3,2	2,6
Eigenkapitalinstrumente	0,8	0,6
Schuldverschreibungen	7,3	0,9
Investmentfonds	12,4	20,1
Derivate	8,0	6,1
Immobilien	3,1	3,5
Versicherungen	0,0	0,0
Sonstige	6,4	5,8
Planvermögen mit einem notierten Marktpreis	41,2	39,6

Eigene Finanzinstrumente oder von Konzerngesellschaften genutzte Immobilien sind im Planvermögen unverändert nicht enthalten.

Das Planvermögen dient ausschließlich der Erfüllung der definierten Leistungsverpflichtungen. In einigen Ländern bestehen für die Art und Höhe der zu wählenden Finanzmittel gesetzliche Vorgaben, in anderen Ländern (zum Beispiel Deutschland) erfolgt dies auf freiwilliger Basis. In Großbritannien wird die Vermögensverwaltung von einem Treuhänderausschuss verantwortet, der sich aus Repräsentanten von Gesellschaft und Mitarbeitern zusammensetzt. Die Anlagestrategie zielt auf langfristige Gewinne mit einer tolerierbaren Volatilität ab. Sie wurde in 2020 erneut überarbeitet und das Risikoprofil wurde noch einmal reduziert.

Bei der Ermittlung von Pensionsverpflichtungen und Pensionsaufwand wurden folgende Annahmen verwendet:

➤ T.45

	2020	2019
Diskontierungssatz	1,28%	1,64%
Zukünftige Rentensteigerungen	2,08%	2,16%
Zukünftige Gehaltssteigerungen	1,65%	1,66%

Bei den angegebenen Werten handelt es sich um gewichtete Durchschnittswerte. Für den Euroraum wurde einheitlich ein Rechnungszins von 1,00% (Vorjahr: 1,00%) angesetzt.

Als Sterbetafeln wurden für Deutschland die Richttafeln 2018 G verwendet. Für UK wurden die Sterblichkeiten gemäß Basistafel S2 unter Berücksichtigung der Lebenserwartungsprojektion gemäß CMI2019 mit einem Langfristrend von 1% angesetzt.



In der folgenden Übersicht wird aufgezeigt, wie der Barwert der Versorgungsansprüche aus Leistungsplänen beeinflusst worden wäre bei Veränderung der maßgeblichen versicherungsmathematischen Annahme.

➤ T.46 (in € Mio.)

	2020	2019
Auswirkung auf den Barwert der Versorgungsansprüche, falls		
der Abzinsungssatz 50 Basispunkte höher wäre	-7,3	-8,0
der Abzinsungssatz 50 Basispunkte niedriger wäre	8,4	6,2

Gehalts- und Rententrends haben aufgrund der Struktur der Leistungspläne lediglich eine unwesentliche Auswirkung auf den Barwert der Versorgungsansprüche.

Der gewichtete Durchschnitt der Duration der Pensionsverpflichtungen beträgt 18 Jahre (Vorjahr: 18 Jahre).

**16. SONSTIGE RÜCKSTELLUNGEN**➤ **T.47** (in € Mio.)

	2019					2020	2020	2019
		Währungs- anpassungen, Umbuchungen	Zuführung	Verbrauch	Auflösung		Davon langfristig	Davon langfristig
Rückstellungen für:								
Gewährleistungen	1,4	0,0	0,5	-0,5	-0,1	1,3	0,0	0,0
Einkaufsrisiken	9,4	-0,3	4,5	0,0	-7,9	5,6	0,0	0,0
Risiken aus Rechtsstreitigkeiten	23,7	-0,6	8,7	-2,7	-0,9	28,3	10,5	10,0
Personalrückstellungen	22,4	0,0	11,4	-15,1	0,0	18,7	18,7	22,4
Sonstige	21,0	-2,3	7,3	-3,1	-2,6	20,3	9,7	10,7
Gesamt	77,9	-3,3	32,5	-21,4	-11,6	74,2	38,9	43,2

Für die Gewährleistungsrückstellung wird ein Erfahrungswert vom Umsatz der letzten sechs Monate herangezogen. Es wird erwartet, dass der wesentliche Teil dieser Ausgaben innerhalb der ersten sechs Monate des nächsten Geschäftsjahres fällig wird. Die Einkaufsrisiken bestehen im Wesentlichen für Materialrisiken sowie für Formen, die zur Herstellung von Schuhen erforderlich sind.

Die sonstigen Rückstellungen bestehen insbesondere aus Rückstellungen für Rückbauverpflichtungen sowie sonstigen Risiken.

Die kurzfristigen Rückstellungen werden voraussichtlich im folgenden Jahr zur Auszahlung führen, die langfristigen Rückstellungen werden in einem Zeitraum von bis zu zehn Jahren erwartet. Wesentliche Aufzinsungseffekte bestehen nicht. Der Ansatz und die Bewertung von Rückstellungen basieren auf Erfahrungswerten aus ähnlichen Transaktionen. Dabei werden alle Ereignisse bis zur Erstellung des Konzernabschlusses berücksichtigt.



17. EIGENKAPITAL

GEZEICHNETES KAPITAL

Das gezeichnete Kapital entspricht dem gezeichneten Kapital der PUMA SE.

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 18. April 2019 wurde die Gesellschaft ermächtigt, zunächst eine Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln und danach einen Aktiensplit im Verhältnis 1 zu 10 durchzuführen. Resultierend daraus beträgt das gezeichnete Kapital zum Bilanzstichtag gemäß Satzung € 150.824.640,00 und ist eingeteilt in 150.824.640 stimmberechtigte Stückaktien ohne Nennwert. Dies entspricht einem anteiligen Betrag von € 1,00 je Aktie.

Entwicklung der im Umlauf befindlichen Aktien:

➤ T.48

	2020	2019
Im Umlauf befindliche Aktien zum 01.01., Stück	149.547.801	14.951.470
Ausgabe neuer Aktien im Rahmen des Aktiensplits am 10. Juni 2019	0	134.563.230
Ausgabe eigener Aktien, Stück	36.058	33.101
Im Umlauf befindliche Aktien zum 31.12., Stück	149.583.859	149.547.801

Die Ausgabe eigener Aktien steht im Zusammenhang mit Vergütungsleistungen im Rahmen von bestehenden Promotions- und Werbeverträgen.

KAPITALRÜCKLAGE

Die Kapitalrücklage enthält das Aufgeld aus der Ausgabe von Aktien sowie Beträge aus der Gewährung, Umwandlung und dem Verfall von Aktienoptionen.

GEWINNRÜCKLAGEN EINSCHLIEßLICH ERGEBNISVORTRAG

Die Gewinnrücklagen und der Bilanzgewinn enthalten das Netto-Ergebnis des Geschäftsjahres sowie die in der Vergangenheit erzielten Ergebnisse der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen, soweit sie nicht ausgeschüttet wurden.

RÜCKLAGE AUS DER FREMDWÄHRUNGSUMRECHNUNG

Der Eigenkapitalposten für Fremdwährungsumrechnung dient der Erfassung von Differenzen aus der Umrechnung der Abschlüsse von nicht in Euro bilanzierenden Tochtergesellschaften im Vergleich zum Zeitpunkt der Erstkonsolidierung der Tochtergesellschaften.

CASHFLOW HEDGES

Der Posten „Cashflow Hedges“ beinhaltet die Marktwertbewertung der derivativen Finanzinstrumente. Der Posten in Höhe von € -87,6 Mio. (Vorjahr: € -8,8 Mio.) ist mit latenten Steuern in Höhe von € 5,1 Mio. (Vorjahr: € -0,1 Mio.) verrechnet.



EIGENE AKTIEN/TREASURY STOCK

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 7. Mai 2020 wurde die Gesellschaft ermächtigt, bis zum 6. Mai 2025 eigene Aktien bis zu 10% des Grundkapitals zu erwerben. Im Falle des Erwerbs über die Börse darf der Erwerbspreis je Aktie den durchschnittlichen Schlusskurs für die Aktien der Gesellschaft mit gleicher Ausstattung im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an den letzten drei Handelstagen vor der Verpflichtung zum Erwerb um nicht mehr als 10% über- und nicht mehr als 20% unterschreiten.

Die Gesellschaft hat von der Ermächtigung zum Kauf eigener Aktien im Berichtszeitraum keinen Gebrauch gemacht.

Zum Bilanzstichtag hält die Gesellschaft insgesamt 1.240.781 Stück PUMA-Aktien im eigenen Bestand, was einem Anteil von 0,82% des gezeichneten Kapitals entspricht.

GENEHMIGTES KAPITAL

Zum 31. Dezember 2020 sieht die Satzung der Gesellschaft ein genehmigtes Kapital über insgesamt € 15.000.000,00 vor:

Der Vorstand ist gemäß § 4.2. der Satzung ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Grundkapital der Gesellschaft bis zum 11. April 2022 durch einmalige oder mehrmalige Ausgabe neuer, auf den Inhaber lautender Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlagen um bis zu € 15.000.000,00 zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2017). Bei Kapitalerhöhungen gegen Bareinlagen können die neuen Aktien auch vollständig oder teilweise von einem oder mehreren durch den Vorstand bestimmten Kreditinstituten mit der Verpflichtung übernommen werden, sie den Aktionären zum Bezug anzubieten (mittelbares Bezugsrecht). Den Aktionären steht grundsätzlich ein Bezugsrecht zu. Der Vorstand ist jedoch ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats in den in § 4.2. der Satzung genannten Fällen das Bezugsrecht der Aktionäre ganz oder teilweise auszuschließen.

Vom bestehenden genehmigten Kapital hat der Vorstand der PUMA SE im aktuellen Berichtszeitraum keinen Gebrauch gemacht.

BEDINGTES KAPITAL

Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 12. April 2018 wurde der Vorstand bis zum 11. April 2023 ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats, einmalig oder mehrmals, insgesamt oder in Teilen sowie gleichzeitig in verschiedenen Tranchen auf den Inhaber und/oder Namen lautende Options- und/oder Wandelschuldverschreibungen, Genussrechten und/oder Gewinnschuldverschreibungen oder eine Kombination dieser Instrumente mit oder ohne Laufzeitbeschränkung im Gesamtnennbetrag von bis zu € 1.000.000.000,00 zu begeben.

In diesem Zusammenhang wurde das Grundkapital um bis zu € 30.164.920,00 durch Ausgabe von bis zu 30.164.920 neuen, auf den Inhaber lautenden Stückaktien bedingt erhöht (Bedingtes Kapital 2018). Die bedingte Kapitalerhöhung wird nur insoweit durchgeführt, wie von Options- bzw. Wandlungsrechten Gebrauch gemacht bzw. eine Wandlungs- oder Optionspflicht erfüllt wird oder wie Andienungen erfolgen und soweit nicht andere Erfüllungsformen zur Bedienung eingesetzt werden.

Von der Ermächtigung ist bisher kein Gebrauch gemacht worden.

DIVIDENDE

Die ausschüttungsfähigen Beträge beziehen sich auf den Bilanzgewinn der PUMA SE, der gemäß dem deutschen Handelsrecht ermittelt wird.



Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen der Hauptversammlung vor, aus dem Bilanzgewinn der PUMA SE für das Geschäftsjahr 2020 eine Dividende in Höhe von € 0,16 je im Umlauf befindlicher Aktie oder insgesamt € 23,9 Mio. (bezogen auf die am 31. Dezember 2020 im Umlauf befindlichen Aktien) an die Aktionäre auszuschütten.

Vorgeschlagene Verwendung des Bilanzgewinns der PUMA SE:

➔ T.49

	2020	2019
Bilanzgewinn der PUMA SE zum 31.12. € Mio.	390,4	160,7
Ausschüttungsfähiger Bilanzgewinn € Mio.	390,4	160,7
Dividende je Aktie €	0,16	0,00
Anzahl der im Umlauf befindlichen Aktien * Stück	149.583.859	149.553.847
Dividende gesamt * € Mio.	23,9	0,0
Vortrag auf neue Rechnung * € Mio.	366,5	160,7

* Vorjahreswerte angepasst auf den Stand der Hauptversammlung

Eine Dividendenauszahlung steht unter Vorbehalt einer weiterhin positiven wirtschaftlichen Entwicklung von PUMA im Zusammenhang mit der andauernden COVID-19-Pandemie.

ANTEILE NICHT BEHERRSCHENDER GESELLSCHAFTER

Dieser Posten enthält die verbleibenden Anteile nicht beherrschender Gesellschafter. Hinsichtlich der Zusammensetzung wird auf Kapitel 29 verwiesen.

KAPITALMANAGEMENT

Die Zielsetzung des Konzerns liegt in der Beibehaltung einer starken Eigenkapitalbasis, um das Vertrauen der Investoren und des Marktes zu erhalten und um die zukünftige Geschäftsentwicklung zu stärken.

Das Kapitalmanagement bezieht sich auf das Konzern-Eigenkapital von PUMA. Dies ist in der Konzernbilanz sowie der Überleitungsrechnung zu den „Veränderungen im Eigenkapital“ dargestellt.

18. MANAGEMENT-INCENTIVE-PROGRAMME

Um das Management mit einer langfristigen Anreizwirkung an das Unternehmen zu binden, werden bei PUMA virtuellen Aktien mit Barausgleich und andere globale Long-Term-Incentive-Programme eingesetzt.

Die laufenden Programme werden nachfolgend erläutert:

**ERLÄUTERUNG „VIRTUELLE AKTIEN“ SOG. „MONETARY UNITS“**

Im Geschäftsjahr 2013 wurde begonnen „Monetary Units“ im Rahmen eines Management-Incentive-Programms auf jährlicher Basis zu gewähren. „Monetary Units“ basieren in diesem Zusammenhang auf der PUMA-Aktienentwicklung, wobei jede dieser „Monetary Units“ am Ende der Laufzeit zu einer Barauszahlung berechtigt. Diese berechnete Barauszahlung vergleicht den Erfolg mittels der durchschnittlichen virtuellen Wertsteigerungsrechte der letzten dreißig Handelstage vor Beginn des Ausgabejahres mit den virtuellen Wertsteigerungsrechten der letzten dreißig Handelstage des Ausübungszeitpunkts. Die „Monetary Units“ unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren. Danach besteht ein Ausübungszeitraum von zwei Jahren (beginnend mit jedem Quartalsveröffentlichungstichtag für einen Zeitraum von 30 Tagen), der von den Teilnehmern frei zur Ausübung genutzt werden kann. Grundbedingung für die Ausübung nach der Sperrfrist ist, dass ein aktives Beschäftigungsverhältnis bis Ende der Sperrfrist mit PUMA besteht.

Im Geschäftsjahr 2020 wurde auf Basis der arbeitsvertraglichen Zusagen gegenüber den Vorständen hierfür ein Aufwand von € 11,0 Mio. gebildet.

➤ T.50 VIRTUELLE AKTIEN (MONETARY UNITS)

Ausgabedatum	1.1.2016	1.1.2017	1.1. 2018	1.1. 2019	1.1.2020	
Laufzeit	5	5	5	5	5	Jahre
Sperrfrist	3	3	3	3	3	Jahre
Basiskurs PUMA-Aktie bei Ausgabe	20,00	24,00	37,10	44,40	67,69	EUR/Aktie
Anteiliger Referenzwert PUMA-Aktie zum Geschäftsjahresende	N/A	N/A	86,23	57,49	28,74	EUR/Aktie
Teilnehmer im Jahr der Ausgabe	3	3	3	3	3	Personen
Teilnehmer zum Geschäftsjahresende	2	2	2	3	3	Personen
Anzahl „Monetary Units“ zum 01.01.2020	88.620	107.360	117.440	97.320	65.993	Stück
Anzahl „Monetary Units“ ausgeübt im GJ	-88.620	-107.360	0	0	0	Stück
Anzahl „Monetary Units“ verfallen im GJ	0	0	-4.923	0	0	Stück
Endbestand „Monetary Units“ zum 31.12.2020	0	0	112.517	97.320	65.993	Stück



Im Geschäftsjahr 2019 wurde ein Aktiensplit im Verhältnis 1:10 durchgeführt. Bedingt durch diesen wurden alle historischen Aktienwerte mit dem Faktor 10 dividiert und alle „Monetary Units“ mit dem Faktor 10 multipliziert.

Diese Verpflichtung aus aktienbasierten Vergütungstransaktionen mit Barausgleich wird als Personalarückstellungen angesetzt und an jedem Abschlussstichtag zum beizulegenden Zeitwert neu bewertet, sofern sie noch nicht ausgeübt wurde. Die Aufwendungen werden über den Erdienungszeitraum erfasst. Auf Basis des anteiligen durchschnittlichen Marktkurses der letzten dreißig Handelstage 2020 und der Berücksichtigung eines unterjährigen Ausübungszeitpunkts im Jahr 2020 beträgt die Rückstellung für dieses Programm am Geschäftsjahresende € 17,2 Mio.

ERLÄUTERUNG PROGRAMM „GAME CHANGER 2020“

Darüber hinaus wurde 2017 ein weiteres globales Long Term Incentive Programm namens „Game Changer 2020“ aufgesetzt. Die Teilnehmer an diesem Programm bestehen im Wesentlichen aus Top-Führungskräften, die an den Vorstand berichten, sowie vereinzelt Schlüsselfunktionen in der PUMA-Gruppe. Das Ziel dieses Programmes ist, diese Mitarbeitergruppe langfristig an das Unternehmen zu binden und an dem mittelfristigen Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen.

Die Laufzeit des Programmes beträgt 3 Jahre und orientiert sich an den mittelfristigen Zielen der PUMA-Gruppe in Bezug auf EBIT (70%), Cashflow (15%) und Gross Profit Margin (15%). Dazu wird jedes Jahr bei Erfüllung der jeweiligen währungskursbereinigten Ziele eine entsprechende Rückstellung gebildet. Das somit angesparte Guthaben in Höhe von € 3,7 Mio. wurde dem Teilnehmerkreis im März 2020 ausgezahlt. An die Auszahlung war die Bedingung geknüpft, dass der individuelle Teilnehmer zum 31.12.2019 in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis mit einem Unternehmen der PUMA-Gruppe stand. Im Berichtsjahr wurden für dieses Programm keine weiteren Aufwendungen mehr zugeführt.

ERLÄUTERUNG PROGRAMM „MOMENTUM 2020“

Darüber hinaus wurde 2017 ein globales Programm mit Namen „Momentum“ aufgelegt, welches den gleichen Parametern (Beschäftigungsverhältnis bis 31.12.2019 und Auszahlung März 2020) wie das Game Changer Programm 2020 unterliegt. Der Unterschied zu dem Game Changer Programm besteht in dem unterschiedlichen Teilnehmerkreis. Während der Teilnehmerkreis des Game Changer Programms aus Top-Führungskräften besteht, sind im Programm „Momentum“ Mitarbeiter, die nicht diesem Kreis zuzuordnen sind, enthalten.

Im März 2020 wurde dem Teilnehmerkreis ein Betrag in Höhe von € 2,3 Mio. ausbezahlt. Im Berichtsjahr wurden für dieses Programm keine weiteren Aufwendungen mehr zugeführt.



ERLÄUTERUNG PROGRAMM „GAME CHANGER 2.0 – 2021“

In 2018 wurde das Long Term Incentive Programm (LTIP) „Game Changer 2.0“ eingeführt. Die Teilnehmer an diesem Programm bestehen im Wesentlichen aus Top-Führungskräften, die an den Vorstand berichten, sowie vereinzelt Schlüsselfunktionen in der PUMA-Gruppe. Das Ziel dieses Programmes ist, diese Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden und an dem mittelfristigen Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen.

Das LTIP „Game Changer 2.0“ besteht aus zwei Planteilen, einem Performance Cash Plan und einem Performance Share Plan, deren Anteil jeweils 50% beträgt. Der Performance Cash Plan honoriert die wirtschaftliche Leistung von PUMA, der Performance Share Plan hingegen die Performance am Kapitalmarkt.

Die Performance-Periode des Performance Cash Plans beträgt drei Jahre und orientiert sich an den mittelfristigen durchschnittlichen Zielen der PUMA-Gruppe in Bezug auf EBIT (70%), Cashflow (15%) und Nettoumsatz (15%). Die Auszahlung erfolgt in bar und ist auf maximal 200% des gewährten anteiligen Zielbetrags begrenzt (Cap).

Der Performance Share Plan verwendet virtuelle Aktien zur Anreizsteuerung. Die Laufzeit beträgt bis zu fünf Jahre, aufgeteilt in eine dreijährige Performance-Periode und eine darauffolgende, zweijährige Ausübungsperiode, in der die virtuellen Aktien in bar zur Auszahlung kommen. Die Auszahlung ist nur zu den drei Ausübungszeitpunkten (6, 12 oder 18 Monate nach Ende der Performance-Periode) möglich. Der durchschnittliche Aktienkurs der letzten 30 Handelstage zum Ausübungszeitpunkt bestimmt den Wert einer virtuellen Aktie. Die Auszahlung ist auf maximal 200% des gewährten anteiligen Zielbetrags begrenzt (Cap) und wird nur vorgenommen, wenn während der Performance-Periode die Ausübungshürde von +10% Wertsteigerung einmalig überstiegen wurde.

An das Programm ist die Bedingung geknüpft, dass der individuelle Teilnehmer zum 31.12.2020 in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis mit einem Unternehmen der PUMA-Gruppe steht. Für das Programm „Game Changer 2.0 – 2021“ wurden in der Berichtsperiode anteilig € 1,0 Mio. zugeführt und € 0,4 Mio. aufgelöst.

ERLÄUTERUNG PROGRAMM „GAME CHANGER 2.0 – 2022“

Im Jahr 2019 wurde das globale Programm „Game Changer 2.0 – 2022“ aufgelegt, welches den gleichen Parametern unterliegt wie das Programm „Game Changer 2.0 – 2021“ (Beschäftigungsverhältnis bis 31.12.2021 und Auszahlung März 2022). Im Berichtsjahr wurden für dieses Programm anteilig € 1,3 Mio. zugeführt und € 0,2 Mio. aufgelöst.

**ERLÄUTERUNG PROGRAMM „GAME CHANGER 2.0 – 2023“**

Im Jahr 2020 wurde das globale Programm „Game Changer 2.0 – 2023“ aufgelegt, welches den gleichen grundsätzlichen Parametern unterliegt wie das Programm „Game Changer 2.0 – 2021“ (Beschäftigungsverhältnis bis 31.12.2022 und Auszahlung März 2023). Im Rahmen der Performance Share Komponente ist die Auszahlung jedoch auf maximal 300% des gewährten anteiligen Zielbetrags begrenzt (Cap). Im Berichtsjahr wurden für dieses Programm anteilig € 0,8 Mio. zugeführt.

➤ T.51 GAME CHANGER 2.0 (PERFORMANCE SHARE PLAN)

Programmzusatz	2021	2022	2023	
Ausgabedatum	01.01.2018	01.01.2019	01.01.2020	
Laufzeit	5	5	5	Jahre
Sperrfrist	3	3	3	Jahre
Basiskurs bei Programmstart	37,10	44,40	67,69	EUR/Aktie
Anteiliger Referenzwert zum Geschäftsjahresende	74,20	43,12	28,74	EUR/Aktie
Teilnehmer im Jahr der Ausgabe	48	64	60	Personen
Teilnehmer zum Geschäftsjahresende	39	58	60	Personen
Anzahl „virtuelle Aktien“ zum 01.01.2020	43.000	44.407	28.201	Stück
Anzahl „virtuelle Aktien“ verfallen im GJ	-6.750	-5.167	0	Stück
Anzahl „virtuelle Aktien“ ausgeübt im GJ	0	0	0	Stück
Endbestand „virtuelle Aktien“ zum 31.12.2020	36.250	39.240	28.201	Stück

Im Geschäftsjahr 2019 wurde ein Aktiensplit im Verhältnis 1:10 durchgeführt. Bedingt durch diesen wurden alle historischen Aktienwerte mit dem Faktor 10 dividiert und alle „virtuellen Aktien“ mit dem Faktor 10 multipliziert.



ANGABEN ZUR KONZERNGEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG

19. UMSATZERLÖSE

Die Umsatzerlöse des Konzerns untergliedern sich nach Produktbereichen und Distributionskanälen wie folgt:

➤ T.52 AUFGLIEDERUNG NACH DISTRIBUTIONSKANÄLEN (in € Mio.)

	2020	2019
Großhandelsgeschäft (Wholesale)	3.809,9	4.106,9
Eigene Einzelhandelsaktivitäten (Retail)	1.424,5	1.395,3
Gesamt	5.234,4	5.502,2

➤ T.53 AUFGLIEDERUNG NACH PRODUKTBEREICHEN (in € Mio.)

	2020	2019
Schuhe	2.367,6	2.552,5
Textilien	1.974,1	2.068,7
Accessoires	892,7	881,1
Gesamt	5.234,4	5.502,2

20. SONSTIGE OPERATIVE ERTRÄGE UND AUFWENDUNGEN

Die sonstigen operativen Erträge und Aufwendungen enthalten entsprechend den Funktionen neben den Personal-, Werbe- und Vertriebsaufwendungen auch Miet- und Leasingaufwendungen, Reisekosten sowie Rechts- und Beratungsaufwendungen und andere allgemeine Aufwendungen. Betriebstypische Erträge, die im Zusammenhang mit den operativen Aufwendungen stehen, wurden dabei verrechnet. In den Miet- und Leasingaufwendungen für die eigenen Einzelhandelsgeschäfte sind umsatzabhängige Mietbestandteile enthalten.



Nach Funktionsbereichen gliedern sich die sonstigen operativen Erträge und Aufwendungen wie folgt:

➤ T.54 (in € Mio.)

	2020	2019
Vertriebsaufwendungen	1.794,0	1.821,2
Produktmanagement/Merchandising	46,0	52,6
Forschung und Entwicklung	56,6	61,7
Verwaltungs- und allgemeine Aufwendungen	368,7	340,0
Sonstige operative Aufwendungen	2.265,3	2.275,5
Sonstige operative Erträge	0,4	4,2
Gesamt	2.264,9	2.271,3
Davon Personalaufwendungen	578,5	633,7
Davon planmäßige Abschreibungen	275,7	246,4
Davon Wertminderungsaufwendungen	18,0	0,0

Innerhalb der Vertriebsaufwendungen stellen die Marketing-/Retailaufwendungen den wesentlichen Teil der operativen Aufwendungen dar. Enthalten sind neben Werbe- und Promotionsaufwendungen auch Aufwendungen im Zusammenhang mit den eigenen Einzelhandelsaktivitäten. Die übrigen Vertriebsaufwendungen beinhalten Aufwendungen für Logistik und sonstige variable Vertriebsaufwendungen. Die Wertminderungsaufwendungen von € 18,0 Mio. betreffen mit € 1,9 Mio. die Wertminderung von Geschäfts- oder Firmenwerte und mit € 16,1 Mio. die Wertminderung von Nutzungsrechte an Vermögenswerten.

Im Konzernabschluss der PUMA SE sind für den Abschlussprüfer des Konzernabschlusses Honorare in Höhe von € 0,8 Mio. (Vorjahr: € 0,9 Mio.) als betrieblicher Aufwand erfasst. Die Honorare gliedern sich auf in Kosten für Abschlussprüfungsleistungen in Höhe von € 0,7 Mio. (Vorjahr: € 0,8 Mio.) und andere Bestätigungsleistungen in Höhe von € 0,1 Mio. (Vorjahr: € 0,1 Mio.) insbesondere für EMIR-Prüfungen und die prüferische Durchsicht des zusammengefassten nichtfinanziellen Berichtes sowie auf Steuerberatungsleistungen kleiner € 0,0 Mio. (Vorjahr: kleiner € 0,0 Mio.).

Die sonstigen operativen Erträge, welche im Vorjahr im Wesentlichen Erträge aus der Reduzierung von Kaufpreisverbindlichkeiten in Höhe von € 2,1 Mio. enthalten haben, setzen sich aus Erträgen aus dem Verkauf von Anlagevermögen in Höhe von € 0,4 Mio. (Vorjahr: € 2,0 Mio.) zusammen.



Insgesamt sind in den sonstigen operativen Aufwendungen Personalkosten enthalten, die sich wie folgt zusammensetzten:

➤ T.55 (in € Mio.)

	2020	2019
Löhne und Gehälter	441,9	490,2
Soziale Abgaben	63,2	66,8
Aufwendungen aus aktienbasierter Vergütung mit Barausgleich	14,1	12,6
Aufwendungen für Altersversorgung und andere Personalaufwendungen	59,3	64,2
Gesamt	578,5	633,7

Im Geschäftsjahr 2020 beinhalten die dargestellten Personalkosten im Zusammenhang mit der globalen COVID-19-Pandemie Zuwendungen der öffentlichen Hand in Höhe eines niedrigen zweistelligen Millionenbetrages, welche von den entsprechenden Aufwendungen abgezogen wurden.

Zusätzlich sind in den Umsatzkosten Personalaufwendungen in Höhe von € 5,2 Mio. (Vorjahr: € 6,8 Mio.) enthalten.

Im Jahresdurchschnitt waren folgende Mitarbeiter beschäftigt:

➤ T.56 MITARBEITER

	2020	2019
Marketing/Retail/Vertrieb	9.654	9.883
Forschung & Entwicklung/Produktmanagement	1.002	986
Verwaltungs- und allgemeine Bereiche	2.361	2.479
Gesamt im Jahresdurchschnitt	13.016	13.348

Zum Jahresende waren insgesamt 14.374 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vorjahr: 14.332) beschäftigt.



21. FINANZERGEBNIS

Das Finanzergebnis setzt sich wie folgt zusammen:

➤ T.57 (in € Mio.)

	2020	2019
Zinserträge	8,4	7,2
Ertrag aus Währungsumrechnungsdifferenzen, netto	0,0	10,2
Sonstige	27,0	8,5
Finanzerträge	35,4	25,8
Zinsaufwand	-14,1	-13,9
Zinsaufwand aus Leasingverbindlichkeiten	-29,3	-29,7
Aufzinsung der Kaufpreisverbindlichkeiten aus Unternehmenserwerben	0,0	-0,1
Bewertung von Pensionsplänen	-0,5	-0,7
Aufwand aus Währungsumrechnungsdifferenzen, netto	-3,9	0,0
Sonstige	-34,5	-4,1
Finanzaufwendungen	-82,3	-48,4
Finanzergebnis	-46,8	-22,6

Die Sonstige Position in den Finanzerträgen beinhalten Zinskomponenten (SWAP Points) über € 27,0 Mio. (Vorjahr: € 8,2 Mio.) aus Finanzinstrumenten im Zusammenhang mit Währungsderivaten, sowie Dividendenerträge über € 0,0 Mio. (Vorjahr: € 0,3 Mio.) aus der Beteiligung an Borussia Dortmund GmbH & Co. KGaA (BVB).

Die Sonstige Position in den Finanzaufwendungen umfasst Zinskomponenten (SWAP Points) über € 34,5 Mio. (Vorjahr: € 4,1 Mio.) aus Finanzinstrumenten im Zusammenhang mit Währungsderivaten.

Darüber hinaus sind Aufwendungen aus Währungsumrechnungsdifferenzen über € 3,9 Mio. (Vorjahr: Ertrag € 10,2 Mio.) enthalten, welche dem Finanzierungsbereich zuzuordnen sind.



22. ERTRAGSTEUERN

➤ T.58 (in € Mio.)

	2020	2019
Laufende Ertragsteuern		
Deutschland	11,0	12,8
Andere Länder	84,9	124,6
Summe laufende Ertragsteuern	95,9	137,5
Latente Steuern	-56,7	-28,8
Gesamt	39,2	108,6

Grundsätzlich unterliegen PUMA SE und ihre deutschen Tochtergesellschaften der Körperschaftsteuer zuzüglich Solidaritätszuschlag und der Gewerbesteuer. Daraus ergibt sich im Geschäftsjahr ein gewichteter Mischsteuersatz von unverändert 27,22%.

Überleitung vom theoretischen Steueraufwand auf den effektiven Steueraufwand:

➤ T.59 (in € Mio.)

	2020	2019
Ergebnis vor Ertragsteuern	162,3	417,6
Theoretischer Steueraufwand		
Steuersatz der SE = 27,22 % (Vorjahr: 27,22%)	44,2	113,7
Steuersatzunterschiede Ausland	-7,1	-12,8
Andere Steuereffekte:		
Ertragsteuern für Vorjahre	-4,7	-4,5
Verluste und temporäre Differenzen, für die keine Steueransprüche bilanziert wurden	6,8	1,0
Steuersatzänderungen	-0,4	2,0
Steuerlich nicht abzugsfähige Aufwendungen bzw. nicht steuerpflichtige Erträge und sonstige Effekte	0,4	9,3
Effektiver Steueraufwand	39,2	108,6
Effektiver Steuersatz	24,2%	26,0%

Der Steuereffekt resultierend aus Posten, die direkt dem Eigenkapital belastet oder zugeschrieben werden, ist dem Kapitel 8 zu entnehmen.

23. ERGEBNIS JE AKTIE

Das Ergebnis je Aktie wird in Übereinstimmung mit IAS 33 ermittelt, indem der auf die Anteilseigner des Mutterunternehmens entfallende Konzernjahresüberschuss (Konzernergebnis) durch die durchschnittliche Zahl der im Umlauf befindlichen Aktien dividiert wird.



Die Berechnung ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

➤ T.60

	2020	2019
Konzernergebnis € Mio.	78,9	262,4
Durchschnittliche Zahl der im Umlauf befindlichen Aktien (in Stück)	149.561.440	149.521.683
Durchschnittliche Zahl der im Umlauf befindlichen Aktien, verwässert (in Stück)	149.561.440	149.521.683
Ergebnis je Aktie €	0,53	1,76
Ergebnis je Aktie, verwässert €	0,53	1,76

24. MANAGEMENT DES WÄHRUNGSRIKOS

Im Geschäftsjahr 2020 hat PUMA zur Sicherung des in Euro umgerechneten zahlbaren Betrags für in US-Dollar denominierte Einkäufe, sowie für weitere Währungsrisiken, die aus dem internen Weiterverkauf an PUMA Tochtergesellschaften resultieren, Währungssicherungsgeschäfte als Cashflow-Hedges designiert.

Darüber hinaus werden Fremdwährungsrisiken, die aus der Bewertung von auf fremde Währung lautenden konzerninternen Darlehen entstehen, mit Währungsswaps und Devisentermingeschäfte abgesichert.

Die Nominalbeträge der offenen Kurssicherungsgeschäfte, die sich im Wesentlichen auf Cashflow-Hedges beziehen, betreffen hauptsächlich Devisentermingeschäfte über insgesamt € 3.026,5 Mio. (Vorjahr: € 2.842,6 Mio.). Für diese zugrundeliegenden Grundgeschäfte werden die Zahlungsströme in 2021 und 2022 erwartet. Im Übrigen verweisen wir auf die Ausführungen im Kapitel 13.

Die Marktwerte der offenen Kurssicherungsgeschäfte setzen sich am Bilanzstichtag wie folgt zusammen:

➤ T.61 (in € Mio.)

	2020	2019
Währungssicherungsgeschäfte, aktiv (siehe Textziffer 6 und 12)	26,1	46,5
Währungssicherungsgeschäfte, passiv (siehe Textziffern 13 und 14)	-135,2	-38,2
Netto	-109,1	8,3

Die Entwicklung der effektiven Cashflow-Hedges wird in der Eigenkapitalveränderungsrechnung sowie der Gesamtergebnisrechnung dargestellt.

Zur Darstellung von Marktrisiken verlangt IFRS 7 Sensitivitätsanalysen, die Auswirkungen hypothetischer Änderungen von relevanten Risikovariablen auf Ergebnis und Eigenkapital zeigen. Die periodischen Auswirkungen werden bestimmt, indem die hypothetischen Änderungen der Risikovariablen auf den Bestand der Finanzinstrumente zum Abschlussstichtag bezogen werden. Dabei wird unterstellt, dass der Bestand zum Abschlussstichtag repräsentativ für das Gesamtjahr ist.

Währungsrisiken im Sinne von IFRS 7 entstehen durch Finanzinstrumente, welche in einer von der funktionalen Währung abweichenden Währung denominiert und monetärer Art sind; wechselkursbedingte



Differenzen aus der Umrechnung von Einzelabschlüssen in die Konzernwährung bleiben unberücksichtigt. Als relevante Risikovariablen gelten grundsätzlich alle nicht funktionalen Währungen, in denen PUMA Finanzinstrumente einsetzt.

Den Währungssensitivitätsanalysen liegen die folgenden Annahmen zugrunde:

Wesentliche originäre monetäre Finanzinstrumente (Flüssige Mittel, Forderungen, verzinsliche Schulden, Verbindlichkeiten aus Leasingverhältnissen, unverzinsliche Verbindlichkeiten) sind entweder unmittelbar in funktionaler Währung denominiert oder werden durch den Einsatz von Devisentermingeschäften in die funktionale Währung transferiert.

Die Devisentermingeschäfte zur Absicherung wechselkursbedingter Zahlungsschwankungen sind in eine wirksame Cashflow-Hedgebeziehung nach IAS 39 eingebunden. Kursänderungen der diesen Geschäften zugrundeliegenden Währungen haben Auswirkungen auf die Sicherungsrücklage im Eigenkapital und auf den Fair Value dieser Sicherungsgeschäfte.

Wenn der USD gegenüber allen anderen Währungen zum 31. Dezember 2020 um 10% aufgewertet (abgewertet) gewesen wäre, wären die Sicherungsrücklage im Eigenkapital und der Fair Value der Sicherungsgeschäfte um € 151,9 Mio. höher (niedriger) (31. Dezember 2019: € 150,6 Mio. höher (niedriger)) ausgefallen.

Eine weitere Erläuterung zu Währungsrisiken und den übrigen Risiko- und Chancenkategorien erfolgt im zusammengefassten Lagebericht in dem Kapitel Risiko- und Chancenmanagement und in den Kapiteln 2 und 13 im Konzernanhang.



WEITERE ANGABEN

25. SEGMENTBERICHTERSTATTUNG

Die Segmentberichterstattung erfolgt gemäß der PUMA-internen Berichtsstruktur nach geografischen Regionen mit Ausnahme von stichd. Die geografische Region bildet das Geschäftssegment. Die Umsatzerlöse und das operative Ergebnis (EBIT) sowie die übrigen Segmentinformationen werden nach dem Sitz der jeweiligen Konzerngesellschaft den entsprechenden geographischen Regionen zugewiesen.

Die interne Managementberichterstattung enthält folgende Berichtssegmente: Europa, EEMEA (Osteuropa, Naher Osten und Afrika), Nordamerika, Lateinamerika, Großraum China, Übriges Asien/ Pazifik (ohne Großraum China) und stichd. Diese werden entsprechend der Kriterien des IFRS 8 als berichtspflichtige Geschäftssegmente ausgewiesen.

Die Überleitungsrechnung enthält die Angabe zu den Vermögenswerten, Schulden, Aufwendungen und Erträgen in Zusammenhang mit zentralisierten Funktionen, welche die Definition von IFRS 8 bezüglich Geschäftssegmenten nicht erfüllen. Die zentralen Aufwendungen und Erträge beinhalten insbesondere die weltweite Beschaffung, das zentrale Treasury, das zentrale Marketing und andere globale Funktionen der Unternehmenszentrale.

Der Hauptentscheidungsträger des Unternehmens ist definiert als der gesamte Vorstand der PUMA SE.

Zwischen den Geschäftssegmenten fallen, mit Ausnahme von Warenverkäufen der stichd in Höhe von € 30,0 Mio. (Vorjahr: € 32,7 Mio.), keine wesentlichen internen Umsätze an, daher werden sie in der Darstellung nicht berücksichtigt.

Das operative Ergebnis (EBIT) der Geschäftssegmente ist definiert als Rohertrag abzüglich der zurechenbaren sonstigen operativen Aufwendungen zuzüglich der Lizenz- und Provisionserträge und der sonstigen operativen Erträge, jedoch ohne Berücksichtigung der Kosten der Zentralbereiche und der zentralen Aufwendungen für Marketing.

Die externen Umsatzerlöse, das operative Ergebnis (EBIT), die Vorräte und die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen der Geschäftssegmente werden regelmäßig an den Hauptentscheidungsträger berichtet. Konzernseitig erfasste Beträge aus der Zwischengewinneliminierung der Vorräte im Zusammenhang mit konzerninternen Umsätzen werden den Geschäftssegmenten, wie sie an den Hauptentscheidungsträger berichtet werden, nicht zugeordnet. Investitionen, Abschreibungen und langfristige Vermögenswerte werden auf Ebene der Geschäftssegmente nicht an den Hauptentscheidungsträger berichtet. Die Zuordnung der Immateriellen Vermögenswerte auf die Geschäftssegmente erfolgt wie in Kapitel 11 dargestellt. Die Segmentschulden, das Finanzergebnis und die Ertragsteuern werden den Geschäftssegmenten nicht zugeordnet und deshalb auf Ebene der Geschäftssegmente nicht an den Hauptentscheidungsträger gemeldet.

Die langfristigen Vermögenswerte und Abschreibungen umfassen die Buchwerte bzw. die Abschreibungen des abgelaufenen Geschäftsjahres in Sachanlagen, Nutzungsrechten und Immateriellen Vermögenswerten. Die Investitionen enthalten Zugänge zu den Sachanlagen und Immateriellen Vermögenswerten.

Da PUMA nur in einem Geschäftsfeld, der Sportartikelindustrie, tätig ist, erfolgt zusätzlich die Aufgliederung nach Produkten gemäß der internen Berichtsstruktur nach den Produktsegmenten Schuhe, Textilien und Accessoires.

**GESCHÄFTSSEGMENTE 1-12/2020****➤ T.62 REGIONEN (in € Mio.)**

	Externe Umsatzerlöse		EBIT		Investitionen	
	1-12/2020	1-12/2019	1-12/2020	1-12/2019	1-12/2020	1-12/2019
Europa	1.229,3	1.267,6	104,4	182,6	44,7	76,2
EEMEA*	688,0	735,8	129,1	124,2	11,8	23,3
Nordamerika	1.349,5	1.408,7	160,6	220,3	23,3	20,7
Lateinamerika	403,2	516,6	59,2	95,5	3,3	8,4
Großraum China	788,9	755,7	209,6	251,3	17,0	29,4
Asien/ Pazifik (ohne Großraum China)*	460,0	521,4	33,3	62,5	7,4	9,8
stichd**	315,5	296,3	79,0	87,6	3,3	4,1
Geschäftssegmente insgesamt	5.234,4	5.502,2	775,2	1.023,9	110,8	172,0

	Abschreibungen		Vorräte		Forderungen aus Lieferungen und Leistungen (ggü. Dritten)	
	1-12/2020	1-12/2019	1-12/2020	1-12/2019	1-12/2020	1-12/2019
Europa	48,3	39,6	343,0	309,6	117,4	140,5
EEMEA*	42,5	40,0	176,9	198,0	85,6	75,3
Nordamerika	52,1	49,8	260,5	323,6	112,2	130,7
Lateinamerika	14,1	15,2	96,8	93,1	101,5	99,0
Großraum China	41,6	33,8	156,3	118,3	56,8	50,1
Asien/ Pazifik (ohne Großraum China)*	32,6	26,1	89,7	91,1	83,9	61,3
stichd	8,0	6,7	75,4	50,8	47,0	42,7
Geschäftssegmente insgesamt	239,2	211,2	1.198,7	1.184,5	604,5	599,6

* Aufgrund einer Änderung der Struktur der internen Organisation wurde Südostasien der Region EEMEA zugeordnet und die Vorjahreszahlen entsprechend angepasst.

** Aufgrund von Änderungen in der internen Berichtsstruktur im Geschäftsjahr 2020 wurden die Vorjahreszahlen angepasst, indem für das Geschäftsjahr 2019 eine Umgliederung in Höhe von € 14,8 Mio. aus dem EBIT des Geschäftssegments stichd in die anderen Geschäftssegmente vorgenommen wurde.

**➤ T.62 FORTSETZUNG T.62 REGIONEN** (in € Mio.)

	Langfristige Vermögenswerte	
	1-12/2020	1-12/2019
Europa	421,5	284,8
EEMEA*	114,6	143,1
Nordamerika	495,1	445,1
Lateinamerika	63,7	80,9
Großraum China	86,1	93,9
Asien/ Pazifik (ohne Großraum China)*	162,2	150,5
stichd	176,8	162,2
Geschäftssegmente insgesamt	1.520,1	1.360,5

* Aufgrund einer Änderung der Struktur der internen Organisation wurde Südostasien der Region EEMEA zugeordnet und die Vorjahreszahlen entsprechend angepasst.

➤ T.63 PRODUKT Externe Umsatzerlöse (in € Mio.) Rohertragsmarge (in %)

	Externe Umsatzerlöse		Rohertragsmarge	
	1-12/2020	1-12/2019	1-12/2020	1-12/2019
Schuhe	2.367,6	2.552,5	45,7%	46,4%
Textilien	1.974,1	2.068,7	48,5%	51,1%
Accessoires	892,7	881,1	47,0%	50,5%
Gesamt	5.234,4	5.502,2	47,0%	48,8%


ÜBERLEITUNGSRECHNUNGEN
➤ T.64 ÜBERLEITUNGSRECHNUNGEN (in € Mio.)

	EBIT	
	1-12/2020	1-12/2019
Geschäftssegmente insgesamt	775,2	1.023,9
Zentralbereiche	-262,3	-251,1
Zentrale Aufwendungen Marketing	-303,8	-332,5
Konsolidierung	0,0	0,0
EBIT	209,2	440,2
Finanzergebnis	-46,8	-22,6
EBT	162,3	417,6

	Investitionen		Abschreibungen	
	1-12/2020	1-12/2019	1-12/2020	1-12/2019
Geschäftssegmente insgesamt	110,8	172,0	239,2	211,2
Zentralbereiche	36,9	47,7	36,5	35,2
Konsolidierung	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamt	147,7	219,6	275,7	246,4

	Vorräte		Forderungen aus Lieferungen und Leistungen (ggü. Dritten)		Langfristige Vermögenswerte	
	1-12/2020	1-12/2019	1-12/2020	1-12/2019	1-12/2020	1-12/2019
Geschäftssegmente insgesamt	1.198,7	1.184,5	604,5	599,6	1.520,1	1.360,5
Den Geschäftssegmenten nicht zugeordnet	-60,7	-74,3	16,5	12,1	207,9	208,0
Gesamt	1.138,0	1.110,2	621,0	611,7	1.728,0	1.568,5



26. ANGABEN ZUR KAPITALFLUSSRECHNUNG

Die Kapitalflussrechnung ist gemäß IAS 7 erstellt und nach den Zahlungsströmen aus der Geschäfts-, Investitions- und Finanzierungstätigkeit gegliedert. Der Mittelabfluss/-zufluss aus der laufenden Geschäftstätigkeit ist nach der indirekten Methode ermittelt. Innerhalb der Zahlungsströme aus der laufenden Geschäftstätigkeit wird der Brutto Cashflow, abgeleitet aus dem Ergebnis vor Ertragsteuern und bereinigt um zahlungsunwirksame Aufwands- und Ertragsposten, definiert. Als Free Cashflow wird der Mittelabfluss/-zufluss aus der laufenden Geschäftstätigkeit, vermindert um Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Anlagen, bezeichnet.

Der in der Kapitalflussrechnung betrachtete Finanzmittelfonds umfasst alle in der Bilanz unter dem Posten „Flüssige Mittel“ ausgewiesenen Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente, d.h. Kassenbestand, Schecks sowie kurzfristige Guthaben bei Kreditinstituten.

Die folgende Tabelle stellt die zahlungswirksamen und zahlungsunwirksamen Veränderungen finanzieller Schulden nach IAS 7.44 A dar:

➤ T.65 ÜBERLEITUNG DER FINANZVERBINDLICHKEITEN AUF DEN MITTELABFLUSS/-ZUFLUSS AUS FINANZIERUNGSTÄTIGKEIT 2020 (in € Mio.)

	Anhang	Stand 01.01.2020	zahlungsunwirksame Veränderungen		zahlungs- wirksame Verände- rungen	Stand 31.12.2020
			Währungsver- änderungen	Sonstige		
Finanzverbindlichkeiten						
Leasingverbindlichkeiten	10	745,3	-60,5	381,8	-135,0	931,7
Kurzfristige Finanzverbindlichkeiten	13	10,2	-1,3	0,0	112,5	121,4
Langfristige Finanzverbindlichkeiten	13	163,3	0,0	0,0	-18,3	145,0
Gesamt		918,8	-61,7	381,8	-40,7	1.198,1



➔ T.66 ÜBERLEITUNG DER FINANZVERBINDLICHKEITEN AUF DEN MITTELABFLUSS/-ZUFLUSS AUS FINANZIERUNGSTÄTIGKEIT 2019 (in € Mio.)

	Anhang	Stand 01.01.2019	zahlungsunwirksame Veränderungen		zahlungsunwirksame Veränderungen	Stand 31.12.2019
			Währungsveränderungen	Sonstige		
Finanzverbindlichkeiten						
Leasingverbindlichkeiten*	10	623,9	12,2	250,0	-140,8	745,3
Kurzfristige Finanzverbindlichkeiten	13	20,5	0,1	0,0	-10,4	10,2
Langfristige Finanzverbindlichkeiten	13	170,4	0,0	0,0	-7,1	163,3
Gesamt		814,8	12,3	250,0	-158,4	918,8

* Angepasste Eröffnungswerte (s. Kapitel 1 Erstanwendung IFRS 16)

Die Leasingverbindlichkeiten mit € 931,7 Mio. (Vorjahr: € 745,3 Mio.) gliedern sich in Kurzfristige Leasingverbindlichkeiten von € 156,5 Mio. (Vorjahr: € 144,8 Mio.) und Langfristige Leasingverbindlichkeiten von € 775,2 Mio. (Vorjahr: € 600,5 Mio.).

Die Langfristigen Finanzverbindlichkeiten mit € 145,0 Mio. (Vorjahr: € 163,3 Mio.) sind Teil der Sonstigen langfristigen finanziellen Verbindlichkeiten.

27. HAFTUNGSVERHÄLTNISSE

HAFTUNGSVERHÄLTNISSE

Es lagen wie im Vorjahr keine berichtspflichtigen Haftungsverhältnisse vor.



28. SONSTIGE FINANZIELLE VERPFLICHTUNGEN

Die Gesellschaft hat sonstige finanzielle Verpflichtungen im Zusammenhang mit Lizenz-, Promotions- und Werbeverträgen, aus denen sich zum Bilanzstichtag folgende finanzielle Verpflichtungen ergeben:

➤ T.67 (in € Mio.)

	2020	2019
Aus Lizenz-, Promotions- und Werbeverträgen:		
2021 (2020)	286,1	277,6
2022 – 2025 (2021 – 2024)	617,6	613,7
ab 2026 (ab 2025)	244,4	336,4
Gesamt	1.148,1	1.227,8

Die Promotions- und Werbeverträge sehen branchenüblich bei Erreichen vordefinierter Ziele (z.B. Medaillen, Meisterschaften) zusätzliche Zahlungen vor. Diese sind zwar vertraglich vereinbart, lassen sich aber naturgemäß zeitlich und betragsmäßig nicht exakt vorhersehen.

Darüber hinaus bestehen weitere sonstige finanzielle Verpflichtungen in Höhe von € 202,3 Mio., welche mit € 140,1 Mio. die Jahre ab 2022 betreffen. Diese beinhalten neben Dienstleistungsverträgen in Höhe von € 167,3 Mio. auch sonstige Verpflichtungen in Höhe von € 35,0 Mio.

29. ANGABEN ZU NICHT BEHERRSCHENDEN ANTEILEN

Die zusammengefassten Finanzinformationen über Tochterunternehmen des Konzerns, bei denen nicht beherrschende Anteile bestehen, sind nachstehend aufgeführt. Diese Finanzinformationen betreffen die Gesellschaften mit nicht beherrschenden Anteilen insgesamt, an denen jeweils der identische nicht beherrschende Gesellschafter beteiligt ist. Die Angaben stellen jeweils die Beträge vor Intercompany-Eliminierungen dar.

Beurteilung der Beherrschung von Gesellschaften mit nicht beherrschenden Anteilen:

Der Konzern ist mit 51% am Kapital der PUMA United North America LLC, der PUMA United Canada ULC sowie der Janed Canada LLC (inaktive Gesellschaft) beteiligt. Bei diesen Gesellschaften bestehen jeweils vom Kapitalanteil abweichende Ergebnisbeteiligungen zugunsten des jeweils identischen nicht beherrschenden Gesellschafters. PUMA erhält demgegenüber erhöhte Lizenzgebühren.

Die vertraglichen Vereinbarungen dieser Gesellschaften sehen jeweils vor, dass PUMA die Mehrheit der Stimmrechte in der Gesellschaftsversammlung und damit die Verfügungsgewalt über diese Gesellschaften besitzt. PUMA ist schwankenden Renditen aus den umsatzabhängigen Lizenzentgelten ausgesetzt und steuert die maßgeblichen Tätigkeiten der Gesellschaften. Die Gesellschaften werden entsprechend als Tochterunternehmen in den Konzernabschluss im Wege der Vollkonsolidierung, unter Ausweis von Anteilen nicht beherrschender Gesellschafter, einbezogen.

Der am Bilanzstichtag bestehende Anteil nicht beherrschender Gesellschafter betrifft PUMA United North America LLC, PUMA United Canada ULC und Janed Canada, LLC (inaktiv) mit € 41,5 Mio. (Vorjahr: € 46,7 Mio.).

**➤ T.68** (in € Mio.)

	31.12.2020	31.12.2019
Kurzfristige Vermögenswerte	51,9	82,2
Langfristige Vermögenswerte	3,5	3,8
Kurzfristige Verbindlichkeiten	14,6	35,5
Langfristige Verbindlichkeiten	0,0	0,0
Den Anteilseignern des Mutterunternehmens zuzurechnendes Eigenkapital	40,8	50,6
Anteile nicht beherrschender Gesellschafter	41,5	46,7

➤ T.69 (in € Mio.)

	2020	2019
Umsatzerlöse	258,0	298,3
Jahresüberschuss	40,1	47,1
Ergebnisanteil der nicht beherrschenden Gesellschafter	44,2	46,6
Sonstiges Ergebnis der nicht beherrschenden Gesellschafter	-3,9	0,3
Gesamtergebnis der nicht beherrschenden Gesellschafter	40,4	46,9
Dividendenzahlungen an nicht beherrschende Gesellschafter	45,6	18,6

➤ T.70 (in € Mio.)

	2020	2019
Mittelzufluss aus betrieblicher Geschäftstätigkeit	48,4	23,8
Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit	0,0	0,0
Mittelzu-/abfluss aus Finanzierungstätigkeit	-49,2	-23,4
Veränderung der flüssigen Mittel	-0,8	0,1



30. VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Angaben nach § 314 Abs. 1 Nr. 6 HGB

Gemäß §§ 286 Abs. 5, 314 Abs. 3 Satz 1 HGB kann die Veröffentlichung der individuellen Bezüge der Mitglieder des Vorstands nach § 285 Nr. 9 Buchstabe a) Satz 5 bis 8 und § 314 Abs. 1 Nr. 6 Buchstabe a Satz 5 bis 8 HGB für 5 Jahre unterbleiben, wenn die Hauptversammlung dies beschließt.

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 12. April 2018 wurde die Gesellschaft ermächtigt, für das am 1. Januar 2018 beginnende Geschäftsjahr und für alle nachfolgenden Geschäftsjahre, die spätestens am 31. Dezember 2022 enden, auf die Angaben nach § 285 Nr. 9 Buchstabe a Satz 5 bis 8 und § 314 Abs. 1 Nr. 6 Buchstabe a Satz 5 bis 9 HGB zu verzichten.

Der Aufsichtsrat ist der Auffassung, dass dem berechtigten Informationsinteresse der Aktionäre durch Angabe der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder hinreichend Rechnung getragen wird. Der Aufsichtsrat wird entsprechend seinen gesetzlichen Pflichten die Angemessenheit der individuellen Vergütung sicherstellen.

VERGÜTUNGSPHILOSOPHIE

Das Vergütungssystem des Vorstands soll Anreize für eine nachhaltige und ertragsorientierte Unternehmensentwicklung setzen. Ziel des Vergütungssystems ist es, die Umsetzung der langfristigen Konzernstrategie zu incentivieren, indem die für die erfolgsabhängige Vergütung maßgeblichen Erfolgsparameter am Steuerungssystem der PUMA SE ausgerichtet sind. Darüber hinaus wird den langfristigen Interessen unserer Aktionäre durch eine insgesamt starke Ausrichtung der variablen Vergütung auf die Aktienperformance der PUMA SE Aktie Rechnung getragen.

Durch einen überwiegenden Anteil an erfolgsabhängiger und damit variabler Vergütung soll der Leistungsbeitrag unserer Vorstandsmitglieder im Hinblick auf die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens honoriert werden, während negative Abweichungen von den gesetzten Zielen zu einer deutlichen Minderung der variablen Vergütung führen.

Es ist vorgesehen, der Hauptversammlung am 5. Mai 2021 ein weiterentwickeltes Vorstandsvergütungssystem zur Billigung vorzulegen, das den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 entspricht.

GOVERNANCE IN VERGÜTUNGSFRAGEN

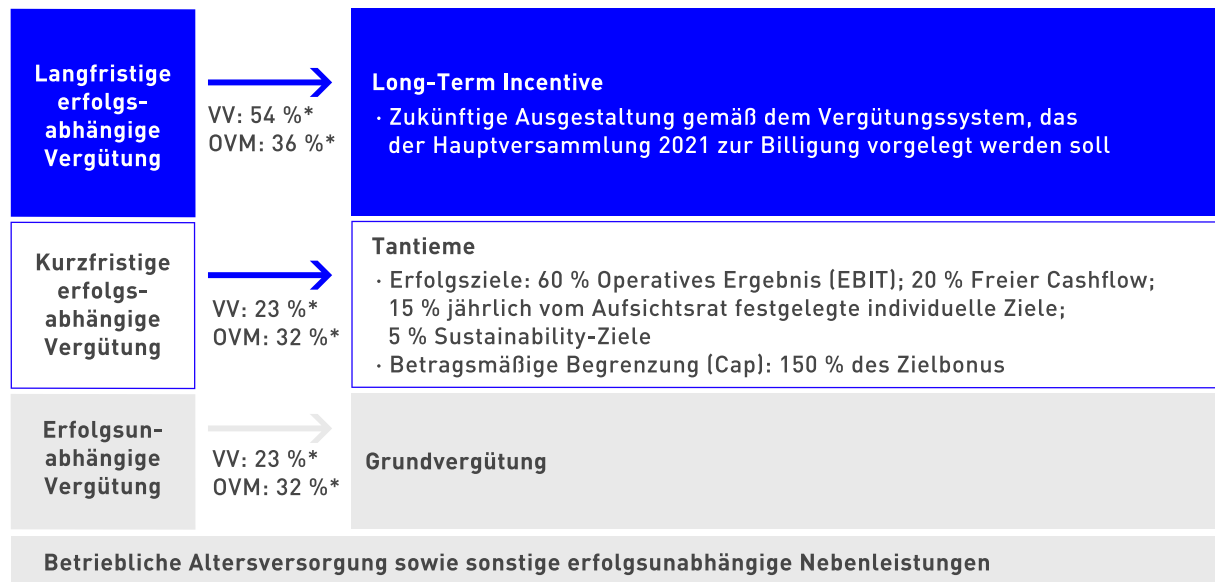
Für die Festlegung der Vorstandsvergütung ist der Aufsichtsrat der PUMA SE zuständig. Über Fragen der Vergütung der Vorstandsmitglieder beschließt der gesamte Aufsichtsrat auf der Grundlage entsprechender Empfehlungen des aus seiner Mitte gebildeten Personalausschusses. Kriterien für die Bemessung der Gesamtvergütung bilden neben den Aufgaben und Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds die wirtschaftliche Lage der PUMA SE, die langfristige strategische Planung und die damit verbundenen Ziele, die Nachhaltigkeit der erzielten Ergebnisse und die langfristigen Erfolgsaussichten des Unternehmens.



ÜBERSICHT ÜBER DIE VERGÜTUNGSELEMENTE

Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen. Die erfolgsunabhängigen Komponenten bestehen aus Grundvergütung, betrieblicher Altersversorgung und sonstigen Nebenleistungen, während die erfolgsbezogenen Komponenten in eine Tantieme und eine Komponente mit langfristiger Anreizwirkung unterteilt sind:

➤ G.01 STRUKTUR DER ZIELVERGÜTUNG



*Angaben in % der Zielvergütung (insgesamt 100 %)
VV: Vorstandsvorsitzender / OVM: Ordentliches Vorstandsmitglied

ABWEICHUNG IN DEN VERGÜTUNGSBESTANDTEILEN IN 2020 AUFGRUND DER COVID-19-PANDEMIE UND KREDITZUSAGEN SEITENS DER KfW BANKENGRUPPE

Zu Beginn der COVID-19-Pandemie im März 2020 verzichteten alle Mitglieder des Vorstands der PUMA SE freiwillig auf ihre jeweilige Grundvergütung für die Monate April und Mai 2020, um sich solidarisch zu zeigen mit denjenigen Mitarbeitern von PUMA, für die Kurzarbeit beantragt wurde und weitere Mitarbeiter die auch auf Anteile ihrer Vergütung für die Monate April und Mai 2020 verzichteten. Aus demselben Grund verzichteten alle Mitglieder des Aufsichtsrats auf Anteile ihrer Jahresvergütung.

Darüber hinaus verzichteten alle Vorstandsmitglieder auf ihre jeweilige Bonusauszahlung für das Geschäftsjahr 2020, auch auf den Bonus für die individuellen Leistungen eines Vorstandsmitglieds. Damit entsprach der Vorstand einer Auflage im Rahmen der Gewährung eines Kredits unter Beteiligung der KfW Bankengruppe. Dennoch wurden im Berichtsjahr 2020 Rückstellungen in Höhe von € 1,9 Mio. für ein Long-Term Incentive Programm 2020 aufgrund von einzelvertraglichen Verpflichtungen gegenüber den Vorstandsmitgliedern gebildet. Der Aufsichtsrat wird in 2021 über die Gewährung eines Long-Term Incentive Programm für das Geschäftsjahr 2020 entscheiden und eine Zuteilung nur unter der Bedingung gewähren, dass die Gewährung mit den Auflagen der KfW Bankengruppe vereinbar ist.



STRUKTUR DER ZIELVERGÜTUNG

ERFOLGSUNABHÄNGIGE VERGÜTUNG UND NEBENLEISTUNGEN

Grundvergütung

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine fixe Grundvergütung, die monatlich als Gehalt ausgezahlt wird. Diese richtet sich insbesondere nach den Aufgaben und der Verantwortung des Vorstandsmitglieds. Bei einem Anstellungsverhältnis, welches weniger als zwölf Monate in einem Kalenderjahr Bestand hat, erfolgt eine Kürzung der Bezüge pro rata temporis. Für die Monate April und Mai 2020 haben die Mitglieder des Vorstands freiwillig auf ihre Grundvergütung verzichtet.

Nebenleistungen

Zusätzlich erhalten die Vorstände Sachbezüge wie z. B. Dienstwagennutzung, eine Unfallversicherung sowie eine D&O-Versicherung. Sie sind Teil der erfolgsunabhängigen Vergütung.

Betriebliche Altersversorgung

Für die Vorstände bestehen Pensionszusagen im Rahmen von Entgeltumwandlungen, welche aus den erfolgsabhängigen und/oder erfolgsunabhängigen Vergütungen abgeführt werden, für die die Gesellschaft eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen hat. Als erdienter Anspruch gilt jeweils der Teil des Versorgungskapitals, der durch die Beitragsleistung in die Rückdeckungsversicherung bereits finanziert ist.

Erfolgsabhängige Vergütung

Neben der erfolgsunabhängigen Vergütung erhalten die Vorstandsmitglieder eine erfolgsbezogene und damit variable Vergütung, deren Höhe sich nach der Erreichung vorab definierter finanzieller sowie nichtfinanzieller Ziele richtet. Sie besteht zum einen aus einer Tantieme und zum anderen aus einer Komponente mit langfristiger Anreizwirkung. Für außergewöhnliche Erfolge kann der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern zudem nach billigem Ermessen eine freiwillige Sonderzahlung gewähren.

Kurzfristige variable Vergütung – Tantieme

Alle Vorstandsmitglieder verzichteten auf eine kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020.

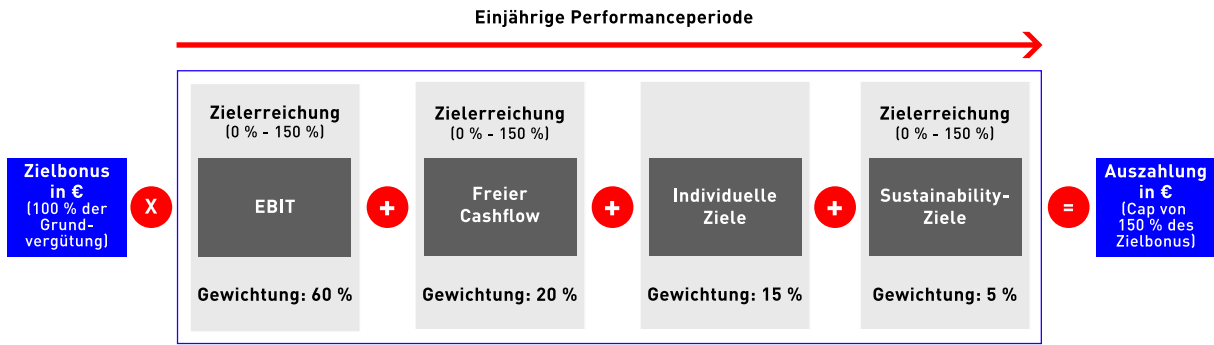
Nachfolgend wird das System der kurzfristigen variablen Vergütung dennoch der Vollständigkeit halber beschrieben, so wie es ohne den Verzicht des Vorstands in 2020 zur Anwendung gekommen wäre.

Die Tantieme als Teil der erfolgsabhängigen Vergütung orientiert sich im Wesentlichen an den finanziellen Zielen operatives Ergebnis (EBIT) und Freier Cashflow (FCF) des PUMA-Konzerns sowie der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds und der Erreichung konzernweiter Sustainability-Ziele. Die beiden finanziellen Erfolgsziele sind mit 60% für das EBIT, respektive 20% für den FCF gewichtet. Die individuelle Leistung fließt mit einer Gewichtung von 15% in die Berechnung ein. Der Erreichungsgrad der Sustainability-Ziele wird mit 5% Gewichtung in der Berechnung berücksichtigt. Die Höhe der Tantieme bei einer 100%-igen Zielerreichung („Zielbonus“) beträgt für den Vorstandsvorsitzenden und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder 100% der jährlichen Grundvergütung.

Die oben genannten Erfolgsziele sind additiv verknüpft. Für EBIT, FCF und die Sustainability-Ziele gilt jeweils eine Bandbreite möglicher Zielerreichungen von 0% bis 150%. Demnach ist ein Totalausfall der kurzfristigen variablen Vergütung bei Nichterreichung der Mindestziele möglich.

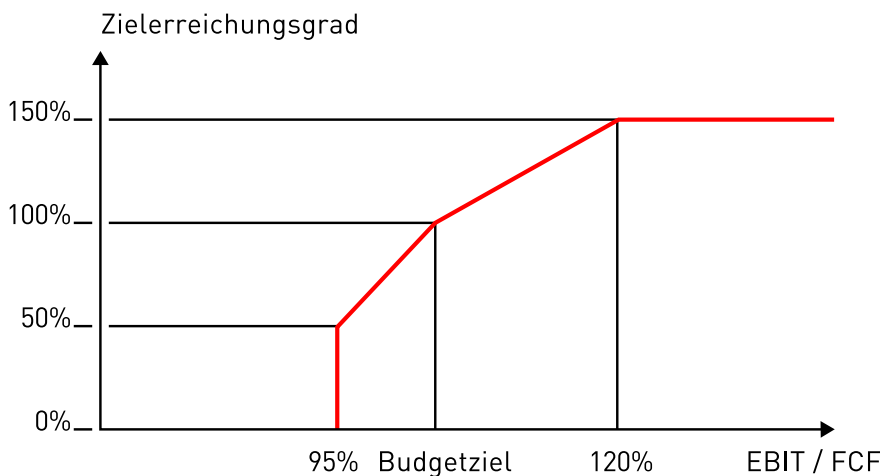


G.02 STI-PLAN



Für die beiden finanziellen Ziele ist jeweils eine identische Zielerreichungskurve hinterlegt. Bei einer Erreichung des Budgetziels für das EBIT bzw. den FCF beträgt der Zielerreichungsgrad 100% (Zielwert). Liegt das EBIT/der FCF unterhalb von 95% des Zielwerts, ergibt dies einen Zielerreichungsgrad von 0%. Bei einem EBIT/FCF von 95% des Zielwerts, beträgt der Zielerreichungsgrad 50%. Im Falle eines EBIT/FCF von 120% oder mehr des Zielwerts ist der Zielerreichungsgrad auf 150% begrenzt (Maximalwert). Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden interpoliert. Daraus ergibt sich die folgende Zielerreichungskurve für die Erfolgsziele EBIT und FCF:

G.03 ZIELERREICHUNGSKURVE EBIT/FCF



Zielerreichung individuelle Leistung

Die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds wird durch den Aufsichtsrat anhand von zuvor bestimmten Kriterien wie insbesondere nachhaltige Führung, strategische Vision und gute Corporate Governance beurteilt. Jedes Jahr werden vom Aufsichtsrat Zielkriterien für die Beurteilung der individuellen Leistung festgelegt. Am Ende der Performanceperiode beurteilt der Aufsichtsrat den Erfüllungsgrad der Zielkriterien. Die Zielerreichung kann zwischen 0% und 150% liegen.

Zielerreichung Sustainability-Ziele

Die Sustainability-Ziele umfassen u.a. Ziele zur CO₂-Reduktion, Compliance Ziele sowie Ziele zu Gesundheit und Sicherheit. Sie werden im gesamten PUMA-Konzern genutzt und einheitlich quantitativ gemessen. Jedes Jahr werden vom Aufsichtsrat vier Zielkriterien für die Berechnung der Sustainability-Ziele festgelegt. Am Ende der Performanceperiode beurteilt der Aufsichtsrat den Erfüllungsgrad der Zielkriterien. Die Zielerreichung kann zwischen 0% und 150% liegen.



Langfristige variable anteilsbasierte Vergütung

Im Berichtsjahr 2020 wurde den Vorstandsmitgliedern keine langfristige variable Vergütung gewährt. Damit entsprach der Aufsichtsrat einer Auflage im Rahmen der Gewährung eines Kredits unter Beteiligung der KfW Bankengruppe. Dennoch wurden im Berichtsjahr 2020 Rückstellungen in Höhe von € 1,9 Mio. für ein Long-Term Incentive Programm 2020 aufgrund von einzelvertraglichen Verpflichtungen gegenüber den Vorstandsmitgliedern gebildet. Der Aufsichtsrat wird in 2021 über die Gewährung eines Long-Term Incentive Programm für das Geschäftsjahr 2020 entscheiden und eine Zuteilung nur unter der Bedingung gewähren, dass die Gewährung mit den Auflagen der KfW Bankengruppe vereinbar ist. Das dann zu gewährende Long-Term Incentive Programm wird dem Vergütungssystem entsprechen, das auf der kommenden Hauptversammlung zur Billigung vorgestellt wird.

Regeln für die Beendigung der Vorstandstätigkeit und sonstige vertragliche Regelungen

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit behält das Vorstandsmitglied seinen Anspruch auf seine volle vertragliche Vergütung bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten, längstens jedoch bis zur Beendigung des Anstellungsvertrags. Das Vorstandsmitglied muss sich auf diese Zahlungen anrechnen lassen, was es von Kassen oder Versicherungen an Krankengeld oder Rentenleistungen erhält, soweit diese Leistungen nicht ausschließlich auf Beiträgen des Vorstandsmitglieds beruhen.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB werden zu vereinbarenden Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags überschreiten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und ggf. auch auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Eine vorzeitige Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile bei vorzeitiger Aufhebung des Anstellungsvertrags vor Ende der maßgeblichen Performanceperiode der Tantieme bzw. der dreijährigen Sperrfrist der langfristigen variablen Vergütung ist vertraglich nicht vorgesehen. Wird das Vorstandsmitglied während der Laufzeit dieses Anstellungsvertrags dauerhaft arbeitsunfähig, so endet der Vertrag mit dem Tag, an dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird. Dauernde Arbeitsunfähigkeit in diesem Sinne liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied wegen Krankheit oder Unfall dauerhaft nicht mehr in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben wahrzunehmen. Dabei sind die besonderen Pflichten und die besondere Verantwortung eines Vorstandsmitglieds zu berücksichtigen.

Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Anstellungsvertrages, so haben die Witwe und die Kinder des Vorstandsmitglieds, soweit diese noch nicht das 27. Lebensjahr vollendet haben, als Gesamtgläubiger Anspruch auf die unverminderte Fortzahlung der festen Vergütung für den Sterbemonat und die sechs darauf folgenden Monate, längstens jedoch bis zum Ende der regulären Laufzeit des Vertrags.

**VERGÜTUNG DES VORSTANDS**

In den nachfolgenden Tabellen sind die für das Geschäftsjahr gewährten Zuwendungen und Zuflüsse sowie der Versorgungsaufwand gesamtlich für alle Vorstandsmitglieder dargestellt. *

➤ T.71 GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN (in € Mio.)

	2019	2020	2020 (min)	2020 (max)
Grundvergütung	2,0	1,7	1,7	1,7
Nebenleistungen	0,1	0,1	0,1	0,1
Summe	2,1	1,8	1,8	1,8
Kurzfristige variable Vergütung	2,7	0,0	0,0	0,0
Langfristige variable anteilsbasierte Vergütung				
LTI 2019 (2019 bis 2021)	3,9	0,0	0,0	0,0
Summe variable Vergütung	6,6	0,0	0,0	0,0
Versorgungsaufwand	0,4	0,4	0,4	0,4
Gesamtvergütung	9,1	2,2	2,2	2,2

* Die nachfolgend dargestellten Zuwendungen und Zuflüsse enthalten den Anteil der Vergütung von Frau Anne-Laure Descours, der Frau Descours für ihre Tätigkeit als Mitglied des Vorstands der PUMA SE gewährt wird. Daneben erhält Frau Descours eine Vergütung für ihre Funktion als General Manager PUMA Group Sourcing der World Cat Ltd., Hong Kong, einer Tochtergesellschaft der PUMA SE.

➤ T.72 ZUFLUSS (in € Mio.)

	2019	2020
Grundvergütung	2,0	1,7
Nebenleistungen	0,1	0,1
Summe	2,1	1,8
Kurzfristige variable Vergütung	2,7	2,6
Langfristige variable anteilsbasierte Vergütung		
LTI 2016 (2016 bis 2018)	1,7	6,7
LTI 2017 (2017 bis 2019)		6,7
Summe variable Vergütung	4,3	16,0
Versorgungsaufwand	0,4	0,4
Gesamtvergütung	6,8	18,3

In der Addition der Einzelpositionen können sich leichte Abweichungen durch Rundungen ergeben.

Für die Vorstände bestehen Pensionszusagen im Rahmen von Entgeltumwandlungen, welche aus den erfolgsabhängigen und/oder erfolgsunabhängigen Vergütungen abgeführt werden, für die die Gesellschaft eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen hat. Als erdienter Anspruch gilt jeweils der Teil des Versorgungskapitals, der durch die Beitragsleistung in die Rückdeckungsversicherung bereits finanziert ist. Im Geschäftsjahr erfolgte für Vorstände eine Zuführung durch PUMA von € 0,4 Mio. (Vorjahr: € 0,4 Mio.). Der Barwert der Leistungszusage zum 31. Dezember 2020 an aktive Vorstände in Höhe von € 13,0 Mio.



(Vorjahr: € 10,8 Mio.) wurde bilanziell mit dem gleich hohen und verpfändeten Aktivwert der Rückdeckungsversicherung verrechnet. Der überwiegende Teil des Barwerts entfällt auf die durch Entgeltumwandlung finanzierte Leistungszusage.

VERGÜTUNG EHEMALIGER VORSTANDSMITGLIEDER

Im Berichtsjahr wurden für ehemaligen Vorstandsmitglieder € 0,8 Mio. für anteilige Grundvergütung, anteilige Nebenleistungen sowie für kurzfristige und langfristige variable Vergütungen aufgewendet.

Es bestanden leistungsorientierte Pensionsverpflichtungen gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern und deren Witwen in Höhe von € 3,2 Mio. (Vorjahr: € 3,3 Mio.), sowie beitragsorientierte Pensionsverpflichtungen aus Entgeltumwandlungen von früheren Vorstandsmitgliedern und Geschäftsführenden Direktoren in Höhe von € 11,3 Mio. (Vorjahr: € 11,6 Mio.). Beide Positionen sind entsprechend innerhalb der Pensionsrückstellungen passiviert, soweit nicht mit den gleich hohen Aktivwerten verrechnet. Ruhegehälter gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern und deren Witwen sind in Höhe von € 0,2 Mio. (Vorjahr: € 0,2 Mio.) angefallen.

VERGÜTUNGSSYSTEM DES AUFSICHTSRATS

Im Berichtsjahr verzichteten alle Mitglieder des Aufsichtsrats auf Anteile ihrer Jahresvergütung. Die nachstehende Beschreibung bezieht sich auf das Vergütungssystem des Aufsichtsrates ohne den Verzicht.

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats ist auf eine reine Festvergütung umgestellt worden. Die Satzung wurde nach der entsprechenden Entscheidung der Aktionäre auf der Hauptversammlung am 7. Mai 2020 angepasst. Ebenso wie bei dem Vorstand sind für die Vergütung die Aufgaben und Leistungen des einzelnen Aufsichtsratsmitglieds die wirtschaftliche Lage der PUMA SE, die langfristige strategische Planung und die damit verbundenen Ziele, die Nachhaltigkeit der erzielten Ergebnisse und die langfristigen Erfolgsaussichten des Unternehmens relevant. Aus diesem Grund besteht die Aufsichtsratsvergütung aus einem fixen erfolgsunabhängigen Betrag.

Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach § 15 der Satzung und sieht für jedes Aufsichtsratsmitglied eine feste jährliche Vergütung in Höhe von € 25.000,00 vor. Dieser Betrag wird nach Ablauf der Hauptversammlung für das betreffende Geschäftsjahr fällig. Zusätzlich zur festen jährlichen Vergütung steht den Aufsichtsratsmitgliedern eine Erhöhung der festen Vergütung in Abhängigkeit ihrer Position im Aufsichtsrat und ihrer Mitgliedschaft in Ausschüssen zu. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats und sein Stellvertreter bekommen einen zusätzlichen Jahresfestbetrag von € 25.000,00 beziehungsweise € 12.500,00. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält zusätzlich € 10.000,00 und die Mitglieder eines Ausschusses jeweils € 5.000,00. Die betreffenden Ausschüsse sind der Personalausschuss, der Prüfungsausschuss und der Nachhaltigkeitsausschuss.

Ein Aufsichtsratsmitglied, das nur während eines Teils eines Geschäftsjahres tätig ist, erhält eine zeitanteilige Vergütung in Abhängigkeit der auf volle Monate bestimmten Tätigkeitsdauer.

**VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS**

Die Werte der Vergütung des Aufsichtsrats für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 lassen sich der folgenden Tabelle entnehmen.

➤ T.73 AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG (in € Mio.)

	Festvergütung		Ausschussvergütung		Insgesamt	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Gesamt	0,2	0,1	0,0	0,0	0,2	0,1

31. BEZIEHUNGEN ZU NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN

Nach IAS 24 müssen Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen angegeben werden. Als nahestehende Personen oder Unternehmen im Sinne des IAS 24 gelten natürliche Personen und Unternehmen, die von PUMA beeinflusst werden können, die einen maßgeblichen Einfluss auf den PUMA-Konzern ausüben können oder die unter maßgeblichem Einfluss einer anderen nahestehenden Partei des PUMA-Konzerns stehen.

Zum 31. Dezember 2020 besteht eine Beteiligung an der PUMA SE, die 10% der Stimmrechte überschreitet. Gehalten wird sie von der Familie Pinault über mehrere von ihr kontrollierte Unternehmen (in der Reihenfolge der Beteiligungsnahe zu der Familie Pinault: Financière Pinault S.C.A., Artémis S.A.S. sowie Kering S.A.). Der Anteil der Kering S.A. an der PUMA SE beträgt nach eigenen Angaben der Kering S.A. in ihrer Pressemitteilung vom 06. Oktober 2020 9,8% des Grundkapitals. Zusammen halten Artémis S.A.S. und Kering S.A. 38,4% des Grundkapitals. Da Artémis S.A.S. und Kering S.A. damit mehr als 20% der Stimmrechte an PUMA SE halten, besteht für sie die Vermutung für maßgeblichen Einfluss gemäß IAS 28.6. Sie und alle anderen direkt oder indirekt durch Artémis S.A.S beherrschten Unternehmen, die nicht in den Konzernabschluss der PUMA SE einbezogen werden, werden im Folgenden als nahestehende Unternehmen berücksichtigt.

Darüber hinaus erstreckt sich die Angabepflicht nach IAS 24 auf Geschäfte mit assoziierten Unternehmen sowie Geschäfte mit sonstigen nahestehenden Unternehmen und Personen. Diese umfassen insbesondere nicht beherrschende Gesellschafter.

Bei den Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen handelt es sich im Wesentlichen um Verkäufe von Waren sowie Dienstleistungsbeziehungen. Diese haben zu marktüblichen Bedingungen, wie sie auch mit fremden Dritten üblich sind, stattgefunden.



Der Umfang der Geschäftsbeziehungen ist in der nachfolgenden Übersicht dargestellt:

➤ T.74 (in € Mio.)

	Erbrachte Lieferungen und Leistungen		Empfangene Lieferungen und Leistungen	
	2020	2019	2020	2019
In Artémis-Gruppe einbezogene Unternehmen	0,0	0,0	0,0	0,0
Im Kering-Konzern einbezogene Unternehmen	1,7	2,2	0,2	0,4
Sonstige nahestehende Unternehmen und Personen	0,0	0,0	17,1	18,5
Gesamt	1,7	2,2	17,3	18,9

➤ T.75 (in € Mio.)

	Nettoforderungen an		Verbindlichkeiten gegenüber	
	2020	2019	2020	2019
In Artémis-Gruppe einbezogene Unternehmen	0,0	0,0	0,0	0,0
Im Kering-Konzern einbezogene Unternehmen	0,0	0,0	0,0	0,0
Sonstige nahestehende Unternehmen und Personen	0,0	0,0	5,5	7,9
Gesamt	0,0	0,0	5,5	7,9

Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2020 Dividendenzahlungen an nicht beherrschende Gesellschafter über € 45,6 Mio. (Vorjahr: € 18,6 Mio.) geleistet.

Die Forderungen gegen nahestehende Unternehmen und Personen sind, mit einer Ausnahme, nicht mit Wertberichtigungen belastet. Lediglich in Bezug auf die Forderungen gegen einen nicht beherrschenden Gesellschafter, sowie dessen Unternehmensgruppe, sind bei einem Tochterunternehmen der PUMA SE in Griechenland zum 31. Dezember 2020 Bruttoforderungen in Höhe von € 52,2 Mio. (Vorjahr: € 52,2 Mio.) vollständig wertberichtigt. Im Geschäftsjahr 2020 sind diesbezüglich, wie im Vorjahr, keine Aufwendungen erfasst.

Kategorisierung der Vergütungen der Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen nach IAS 24.17:

Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen nach IAS 24 sind Vorstand und Aufsichtsrat. Diese werden zu den nahestehenden Personen gezählt.

Im Berichtsjahr 2020 betrug der Aufwand für Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen der PUMA SE für kurzfristig fällige Leistungen € 2,7 Mio. (Vorjahr: € 5,9 Mio.) und für anteilsbasierte Vergütung € 0,0 Mio. (Vorjahr: € 3,9 Mio.). Ferner entstanden keine Aufwendungen für andere langfristig fällige Leistungen sowie für Leistungen aus Anlass der Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Berichtsjahr (Vorjahr: € 0,5 Mio.). Demnach beläuft sich der Gesamtaufwand für das Berichtsjahr auf € 2,7 Mio. (Vorjahr: € 10,3 Mio.).

Dem Vergütungsbericht der PUMA SE sind weitere Einzelheiten zur Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats zu entnehmen.



32. CORPORATE GOVERNANCE

Der Vorstand und der Aufsichtsrat haben zu den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex im November 2020 gemäß § 161 AktG die erforderliche Entsprechenserklärung abgegeben und diese auf der Homepage der Gesellschaft (www.PUMA.com) veröffentlicht. Außerdem wird auf die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f und § 315d HGB im zusammengefassten Lagebericht verwiesen.

33. EREIGNISSE NACH DEM BILANZSTICHTAG

Die zum 31.12.2020 bestehende syndizierte Kreditlinie über € 200 Mio. von 11 Geschäftsbanken und der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), die als „Brückenfinanzierung“ gegen etwaige Zahlungsmittelrückgänge aufgrund der COVID-19-Pandemie abgeschlossen wurde, wurde am 1. Februar 2021 gekündigt und steht ab dem 15. Februar 2021 nicht mehr zur Verfügung. Die Kündigung erfolgte, da PUMA sich bereits im Geschäftsjahr 2020 über ein neues Schuldscheindarlehen (€ 250,0 Mio.) mit 3 bzw. 5-jähriger Laufzeit und eine Erhöhung des bisher mit € 350,0 Mio. datierten syndizierten Kredits auf neu € 800,0 Mio. refinanzieren konnte.

34. TAG DER FREIGABE

Der Vorstand der PUMA SE hat den Konzernabschluss am 2. Februar 2021 zur Weitergabe an den Aufsichtsrat freigegeben. Der Aufsichtsrat hat die Aufgabe, den Konzernabschluss zu prüfen und zu erklären, ob er den Konzernabschluss billigt.

Herzogenaurach, den 2. Februar 2021

Der Vorstand

Gulden

Lämmermann

Descours


ANLAGE 1 ZUM KONZERNANHANG
➤ T.76 ENTWICKLUNG DES ANLAGEVERMÖGENS 2019 (in € Mio.)

	Anschaffungs- oder Herstellungskosten					Kumulierte Abschreibungen					Buchwerte			
	Stand 1.1.2019	Währungs- und sonstige Verände- rungen	Zugänge/ Umbuchun- gen	Verände- rung im Konsolidie- rungskreis	Abgänge	Stand 31.12.2019	Stand 1.1.2019	Währungs- und sonstige Verände- rungen	Zugänge/ Umbuchun- gen ¹⁾	Verände- rung im Konsolidie- rungskreis	Abgänge	Stand 31.12.2019	Stand 31.12.2018	
SACHANLAGEN														
Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	169,0		3,0		-0,7	171,3	-47,7	-0,1	-6,2		0,6	-53,4	117,9	121,4
Technische Anlagen und Maschinen	22,5	-1,6	0,5		-0,2	21,3	-10,2	0,8	-2,3		0,2	-11,5	9,8	20,8
Andere Anlagen, Betriebs- und Ge- schäftsausstattung	404,1	18,6	93,7		-27,6	488,7	-266,8	-4,7	-66,4		24,4	-313,4	175,3	137,3
Anlagen im Bau	15,2	-13,2	90,6		-0,9	91,7							91,7	15,2
	610,8	3,8	187,8		-29,3	773,1	-324,7	-4,0	-74,9		25,2	-378,3	394,8	294,6



	Anschaffungs- oder Herstellungskosten					Kumulierte Abschreibungen					Buchwerte			
	Stand 1.1.2019	Währungs- und sonstige Verände- rungen	Zugänge/ Umbuchun- gen	Verände- rung im Konsolidie- rungskreis	Abgänge	Stand 31.12.2019	Stand 1.1.2019	Währungs- und sonstige Verände- rungen	Zugänge/ Umbuchun- gen ¹⁾	Verände- rung im Konsolidie- rungskreis	Abgänge	Stand 31.12.2019	Stand 31.12.2019	Stand 31.12.2018
NUTZUNGSRECHTE														
Grundstücke und Gebäude – Einzel- handelsgeschäfte	409,6	8,2	97,7		-6,5	509,0			-90,3		1,0	-89,3	419,6	
Grundstücke und Gebäude – Lager & Büros	188,9	4,0	143,6		-4,5	332,0		-0,1	-51,0		0,8	-50,3	281,7	
Sonstige (Technische Anlagen und Maschinen und Kraftfahrzeuge)	18,0		7,8		-1,0	24,8	-0,8		-6,7		0,4	-7,0	17,7	
	616,5	12,3	249,0		-12,1	865,7	-0,8	-0,1	-148,0		2,2	-146,7	719,0	
IMMATERIELLE VERMÖGENSWERTE														
Geschäfts- und Firmenwerte	290,5	4,1				294,6	-44,8	-0,1				-44,9	249,7	245,7
Immaterielle Vermögenswerte mit einer unbestimmten Nutzungsdauer	141,8	2,4				144,2	-17,7					-17,7	126,5	124,2
Andere Immaterielle Vermögenswerte	183,7	3,0	31,8		-2,4	216,1	-116,1	-0,3	-23,5		2,2	-137,8	78,3	67,5
	616,0	9,5	31,8		-2,4	654,9	-178,6	-0,5	-23,5		2,2	-200,4	454,5	437,4

1) Im Geschäftsjahr 2019 gab es keine Wertminderungsaufwendungen für Sachanlagevermögen (Vj: € 0,6 Mio., siehe Textziffer 9), Nutzungsrechte (siehe Textziffer 10) und für immaterielle Vermögenswerte (siehe Textziffer 11).


➤ T.77 ENTWICKLUNG DES ANLAGEVERMÖGENS 2020 (in € Mio.)

	Anschaffungs- oder Herstellungskosten					Kumulierte Abschreibungen					Buchwerte			
	Stand 1.1.2020	Währungs- und sonstige Verände- rungen	Zugänge/ Umbuchun- gen	Verände- rung im Konsolidie- rungskreis	Abgänge	Stand 31.12.2020	Stand 1.1.2020	Währungs- und sonstige Verände- rungen	Zugänge/ Umbuchun- gen ¹⁾	Verände- rung im Konsolidie- rungskreis	Abgänge	Stand 31.12.2020	Stand 31.12.2019	
SACHANLAGEN														
Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	171,3	13,2	6,4		-0,6	190,3	-53,4	0,9	-6,5		0,5	-58,3	131,9	117,9
Technische Anlagen und Maschinen	21,3	-1,0	0,9		-0,1	21,1	-11,5	0,6	-2,0		0,1	-12,8	8,4	9,8
Andere Anlagen, Betriebs- und Ge- schäftsausstattung	488,7	-18,5	51,8		-27,1	494,9	-313,4	20,1	-72,4		25,3	-340,3	154,6	175,3
Anlagen im Bau	91,7	-31,8	53,6		-1,5	112,0							112,0	91,7
	773,1	-38,1	112,7		-29,3	818,3	-378,3	21,7	-80,9		25,9	-411,4	406,9	394,8



	Anschaffungs- oder Herstellungskosten					Kumulierte Abschreibungen					Buchwerte			
	Stand 1.1.2020	Währungs- und sonstige Verände- rungen	Zugänge/ Umbuchun- gen	Verände- rung im Konsolidie- rungskreis	Abgänge	Stand 31.12.2020	Stand 1.1.2020	Währungs- und sonstige Verände- rungen	Zugänge/ Umbuchun- gen ¹⁾	Verände- rung im Konsolidie- rungskreis	Abgänge	Stand 31.12.2020	Stand 31.12.2020	Stand 31.12.2019
NUTZUNGSRECHTE														
Grundstücke und Gebäude – Einzel- handelsgeschäfte	509,0	-42,7	84,1		-13,2	537,2	-89,3	10,8	-114,4		10,9	-182,0	355,2	419,6
Grundstücke und Gebäude – Lager & Büros	332,0	-76,2	321,1		-10,4	566,5	-50,3	8,8	-64,3		3,6	-102,2	464,3	281,7
Sonstige (Technische Anlagen und Maschinen und Kraftfahrzeuge)	24,8	45,4	6,0		-2,7	73,4	-7,0	-3,2	-7,7		2,6	-15,3	58,1	17,7
	865,7	-73,4	411,2		-26,3	1.177,2	-146,7	16,5	-186,4		17,1	-299,6	877,6	719,0
IMMATERIELLE VERMÖGENSWERTE														
Geschäfts- und Firmenwerte	294,6	-6,3				288,3	-44,9		-1,9			-46,8	241,4	249,7
Immaterielle Vermögenswerte mit einer unbestimmten Nutzungsdauer	144,2	-10,6				133,6	-17,7					-17,7	115,9	126,5
Andere Immaterielle Vermögenswerte	216,1	-3,9	34,8		-6,4	240,6	-137,8	3,0	-24,4		4,7	-154,6	86,1	78,3
	654,9	-20,8	34,8		-6,4	662,5	-200,4	3,0	-26,3		4,7	-219,1	443,4	454,5

1) Im Geschäftsjahr 2020 gab es keine Wertminderungsaufwendungen für Sachanlagevermögen (Vj: € 0,0 Mio., siehe Textziffer 9), Wertminderungsaufwendungen für Nutzungsrechte in Höhe von € 16,1 Mio. (Vj: € 0,0 Mio., siehe Textziffer 10) und Wertminderungsaufwendungen für Immaterielle Vermögenswerte in Höhe von € 1,9 Mio. (Vj: € 0,0 Mio., siehe Textziffer 11).



ANLAGE 2 ZUM KONZERNANHANG

ZUSAMMENSETZUNG UND MANDATE DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS STAND: 31.12.2020

MITGLIEDER DES VORSTANDS UND MANDATE DER VORSTANDSMITGLIEDER

Bjørn Gulden

Chief Executive Officer (CEO)

Mitgliedschaft in anderen Aufsichtsräten und Kontrollgremien:

- Salling Group A/S, Brabrand/Dänemark (Vorsitzender)
- Borussia Dortmund GmbH & Co. KGaA, Dortmund
- Tchibo GmbH, Hamburg

Michael Lämmermann

Chief Financial Officer (CFO)

Anne-Laure Descours

Chief Sourcing Officer (CSO)

MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS UND MANDATE DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Jean-François Palus

(Vorsitzender)

Paris, Frankreich

Group Managing Director und Mitglied des Verwaltungsrats von Kering S.A., Paris/Frankreich, zuständig für Strategie, Betrieb und Organisation

Mitgliedschaft in anderen Aufsichtsräten und Kontrollgremien¹⁾:

- Kering Americas, Inc., New York/USA
- Kering Tokyo Investment Ltd., Tokio/Japan
- Sowind Group S.A., La Chaux-de-Fonds/Schweiz
- Guccio Gucci S.p.A., Florenz/Italien
- Gucci America, Inc., New York/USA
- Kering Eyewear S.p.A., Padua/Italien
- Yugen Kaisha Gucci LLC, Tokio/Japan
- Birdswan Solutions Ltd., Haywards Heath/West Sussex/Vereinigtes Königreich
- Paintgate Ltd., Haywards Heath/West Sussex/Vereinigtes Königreich
- Kering Asia Pacific Ltd., Hongkong/China
- Kering South East Asia PTE Ltd., Singapur
- Boucheron S.A.S., Paris/Frankreich

1) Alle Mandate von Herrn Palus sind Mandate innerhalb der Kering-Gruppe. Kering S.A. ist eine börsennotierte Gesellschaft. Alle anderen Gesellschaften innerhalb der Kering-Gruppe sind nicht börsennotiert.



Thore Ohlsson
(Stellvertretender Vorsitzender)

Falsterbo, Schweden

Präsident der Elimexo AB, Falsterbo/Schweden

Mitgliedschaft in anderen Aufsichtsräten und Kontrollgremien:

- Elite Hotels AB, Stockholm/Schweden
- Tomas Frick AB, Vellinge/Schweden
- Tjugonde AB, Malmö/Schweden
- Dofab AB, Malmö/Schweden
- Orrefors Kosta Boda AB, Kosta/Schweden

Héloïse Temple-Boyer (seit 18. April 2019)

Paris, Frankreich

Stellvertretende Vorstandsvorsitzende von ARTÉMIS S.A.S., Paris/Frankreich

Mitgliedschaft in anderen Aufsichtsräten und Kontrollgremien²⁾:

- Kering S.A., Paris/Frankreich
- Giambattista Valli S.A.S., Paris/Frankreich
- Société d'exploitation de l'hebdomadaire le Point S.A., Paris/Frankreich
- Royalement Vôtre Editions S.A.S., Paris/Frankreich
- ACHP Plc, London/ Vereinigtes Königreich
- Christie's International Plc, London/ Vereinigtes Königreich
- Palazzo Grassi S.p.A., Venedig/Italien
- Compagnie du Ponant S.A.S., Marseille/Frankreich

Fiona May (seit 18. April 2019)

Calenzano, Italien

Unabhängige Unternehmensberaterin

Mitgliedschaft in anderen Aufsichtsräten und Kontrollgremien:

- R.C.S. Media Group Active Team Srl, Mailand/Italien

Martin Köppel
(Arbeitnehmervertreter)

Weisendorf, Deutschland

Vorsitzender des Betriebsrats der PUMA SE

2) Alle Mandate sind Mandate innerhalb der ARTÉMIS-Gruppe. Kering S.A. ist eine börsennotierte Gesellschaft.



Bernd Illig
(Arbeitnehmervertreter)
Bechhofen, Deutschland

Administrator IT Systems der PUMA SE

AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATS

Personalausschuss

- Jean-François Palus (Vorsitzender)
- Fiona May
- Martin Köppel

Prüfungsausschuss

- Thore Ohlsson (Vorsitzender)
- Héloïse Temple-Boyer
- Bernd Illig

Nominierungsausschuss

- Jean-François Palus (Vorsitzender)
- Héloïse Temple-Boyer
- Fiona May



VERSICHERUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Wir versichern nach bestem Wissen, dass gemäß den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen der Konzernabschluss ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt und im Konzernlagebericht, der mit dem Lagebericht der PUMA SE für das Geschäftsjahr 2020 zusammengefasst ist, der Geschäftsverlauf einschließlich des Geschäftsergebnisses und die Lage des Konzerns so dargestellt sind, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt wird, sowie die wesentlichen Chancen und Risiken der voraussichtlichen Entwicklung des Konzerns beschrieben sind.

Herzogenaurach, den 2. Februar 2021

Der Vorstand

Gulden

Lämmermann

Descours



BESTÄTIGUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN ABSCHLUSSPRÜFERS

An die PUMA SE, Herzogenaurach

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES KONZERNABSCHLUSSES UND DES ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHTS

PRÜFUNGSURTEILE

Wir haben den Konzernabschluss der PUMA SE, Herzogenaurach, und ihrer Tochtergesellschaften („PUMA“ oder „der Konzern“) – bestehend aus der Konzernbilanz zum 31. Dezember 2020, der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung, der Konzern-Gesamtergebnisrechnung, der Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung und der Konzern-Kapitalflussrechnung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 sowie dem Konzernanhang, einschließlich einer Zusammenfassung bedeutsamer Rechnungslegungsmethoden – geprüft. Darüber hinaus haben wir den mit dem Lagebericht des Mutterunternehmens zusammengefassten Konzernlagebericht („zusammengefasster Lagebericht“) der PUMA SE, Herzogenaurach, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 geprüft. Die im Abschnitt „Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f und § 315d HGB“ des zusammengefassten Lageberichts enthaltene Konzernerklärung zur Unternehmensführung haben wir in Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse

- entspricht der beigefügte Konzernabschluss in allen wesentlichen Belangen den International Financial Reporting Standards (IFRS), wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften und vermittelt unter Beachtung dieser Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens- und Finanzlage des Konzerns zum 31. Dezember 2020 sowie seiner Ertragslage für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 und
- vermittelt der beigefügte zusammengefasste Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns. In allen wesentlichen Belangen steht dieser zusammengefasste Lagebericht in Einklang mit dem Konzernabschluss, entspricht den deutschen gesetzlichen Vorschriften und stellt die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend dar. Unser Prüfungsurteil zum zusammengefassten Lagebericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der im Abschnitt „Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f und § 315d HGB“ des zusammengefassten Lageberichts enthaltenen Konzernerklärung zur Unternehmensführung.

Gemäß § 322 Abs. 3 Satz 1 HGB erklären wir, dass unsere Prüfung zu keinen Einwendungen gegen die Ordnungsmäßigkeit des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts geführt hat.

GRUNDLAGE FÜR DIE PRÜFUNGSURTEILE

Wir haben unsere Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-Abschlussprüferverordnung (Nr. 537/2014; im Folgenden „EU-APrVO“) unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Unsere Verantwortung nach diesen Vorschriften und Grundsätzen ist im Abschnitt „Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts“ unseres Bestätigungsvermerks weitergehend beschrieben. Wir sind von den Konzernunternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und



haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Darüber hinaus erklären wir gemäß Artikel 10 Abs. 2 Buchst. f) EU-APrVO, dass wir keine verbotenen Nichtprüfungsleistungen nach Artikel 5 Abs. 1 EU-APrVO erbracht haben. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht zu dienen.

BESONDERS WICHTIGE PRÜFUNGSACHVERHALTE IN DER PRÜFUNG DES KONZERNABSCHLUSSES

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte sind solche Sachverhalte, die nach unserem pflichtgemäßen Ermessen am bedeutsamsten in unserer Prüfung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 waren. Diese Sachverhalte wurden im Zusammenhang mit unserer Prüfung des Konzernabschlusses als Ganzem und bei der Bildung unseres Prüfungsurteils hierzu berücksichtigt; wir geben kein gesondertes Prüfungsurteil zu diesen Sachverhalten ab.

Nachfolgend stellen wir die aus unserer Sicht besonders wichtigen Prüfungssachverhalte dar:

1. Werthaltigkeit der Geschäfts- oder Firmenwerte
2. Werthaltigkeit der Marke Cobra

Unsere Darstellung dieser besonders wichtigen Prüfungssachverhalte haben wir wie folgt strukturiert:

- a) Sachverhaltsbeschreibung (einschließlich Verweis auf zugehörige Angaben im Konzernabschluss)
- b) Prüferisches Vorgehen

1. WERTHALTIGKEIT DER GESCHÄFTS- ODER FIRKENWERTE

a) Im Konzernabschluss der PUMA SE werden Geschäfts oder Firmenwerte in Höhe von Mio. EUR 241,5 ausgewiesen, dies entspricht rd. 5,2 % der Konzernbilanzsumme bzw. 13,7 % des Konzerneigenkapitals.

Die Geschäfts- oder Firmenwerte werden jeweils innerhalb des Geschäftsjahres oder anlassbezogen Werthaltigkeitstests (Impairment Tests) durch die PUMA SE unterzogen. Die Werthaltigkeitstests werden mittels Unternehmensbewertungen nach der „Discounted-Cashflow-Methode“ durchgeführt. Grundlage der Bewertungen bilden die Barwerte der künftigen Cashflows, die auf der im Zeitpunkt der Durchführung der Impairment Tests gültigen Dreijahresplanung (Detailplanungszeitraum) beruhen. Dieser Detailplanungszeitraum wird danach unter Annahme von langfristigen Wachstumsraten fortgeschrieben. Die Abzinsung erfolgt mittels der gewichteten Kapitalkosten (WACC – Weighted Average Cost of Capital). Der erzielbare Betrag wird dabei auf Basis des Nutzungswertes (value in use) ermittelt, und es wird durch den Abgleich mit dem Buchwert ermittelt, ob sich hieraus ein Abwertungsbedarf ergibt.

Das Ergebnis dieser Bewertung ist in hohem Maße von der Einschätzung der gesetzlichen Vertreter über die künftigen Zahlungsmittelzuflüsse, die langfristigen Wachstumsraten sowie die zur Diskontierung verwendeten WACC-Sätze abhängig und daher mit Unsicherheiten und Ermessensspielräumen behaftet. Vor diesem Hintergrund haben wir die Werthaltigkeit der Geschäfts- oder Firmenwerte im Rahmen unserer Prüfung als besonders wichtigen Prüfungssachverhalt klassifiziert.

Die Angaben der gesetzlichen Vertreter zu den Geschäfts- oder Firmenwerten sind im Konzernanhang in Kapitel 2 „Wesentliche Konsolidierungs-, Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze“ sowie in Kapitel 11 „Immaterielle Vermögenswerte“ enthalten.

b) Im Rahmen unseres risikoorientierten Prüfungsansatzes haben wir insbesondere das methodische Vorgehen zur Durchführung der Impairment Tests nachvollzogen. Wir haben uns davon überzeugt, dass das verwendete Bewertungsmodell die konzeptionellen Anforderungen der relevanten Standards sachgerecht abbildet, ob die erforderlichen Inputdaten vollständig und sachgerecht ermittelt und übernommen werden, sowie ob die Berechnungen in dem Modell korrekt erfolgen. Ob die bei der Berechnung verwendeten künftigen Zahlungsmittelzuflüsse eine sachgerechte Grundlage bilden, haben wir insbesondere durch



deren Abgleich mit der aktuellen Dreijahresplanung sowie durch Befragung der gesetzlichen Vertreter oder von ihnen benannter Personen zu den wesentlichen Annahmen dieser Planung überprüft. Darüber hinaus haben wir die Planung unter Berücksichtigung allgemeiner und branchenspezifischer Markterwartungen kritisch gewürdigt.

Da ein bedeutender Teil des jeweiligen Nutzungswerts aus prognostizierten Zahlungsmittelzuflüssen für die Zeit nach dem Detailplanungszeitraum resultiert (Phase der ewigen Rente), haben wir insbesondere die für die Phase der ewigen Rente angesetzte nachhaltige Wachstumsrate anhand von allgemeinen und branchenspezifischen Markterwartungen kritisch gewürdigt. Da bereits relativ kleine Veränderungen des verwendeten Diskontierungssatzes wesentliche Auswirkungen auf die Höhe des erzielbaren Betrags haben können, haben wir auch die bei der Bestimmung des zur Diskontierung verwendeten WACC-Satzes herangezogenen Parameter unter Einbindung von internen Spezialisten aus dem Bereich Financial Advisory validiert und das Berechnungsschema nachvollzogen.

Aufgrund der möglichen materiellen Bedeutung und aufgrund der Tatsache, dass die Bewertung der Geschäfts- oder Firmenwerte auch von volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen abhängt, die außerhalb der Einflussmöglichkeit des Konzerns liegen, haben wir ergänzend die von der PUMA SE durchgeführten Sensitivitätsanalysen für die zahlungsmittelgenerierenden Einheiten (CGUs) mit geringer Überdeckung kritisch durchgesehen, um ein mögliches Wertminderungsrisiko bei einer Änderung wesentlicher Bewertungsparameter einschätzen zu können.

2. WERTHALTIGKEIT DER MARKE COBRA

a) Im Konzernabschluss der PUMA SE wird für die Marke Cobra ein Markenwert in Höhe von Mio. EUR 115,9 mit unbestimmter Nutzungsdauer ausgewiesen, dies entspricht rd. 2,5 % der Konzernbilanzsumme bzw. 6,6 % des Konzerneigenkapitals.

Die Marke Cobra wird von der PUMA SE innerhalb des Geschäftsjahres oder anlassbezogen einem Werthaltigkeitstest (Impairment Test) unterzogen. Der Werthaltigkeitstest wird von der PUMA SE nach der Lizenzpreisanalogiemethode (Relief-from-Royalty-Methode) durchgeführt. Nach diesem Verfahren ergibt sich der Wert der Marke aus zukünftigen Lizenzzahlungen, die zu entrichten wären, wenn die Marke von einem Dritten lizenziert werden müsste. Dem Bewertungsmodell liegen prognostizierte Umsatzerlöse der Marke Cobra zugrunde, die auf der im Zeitpunkt der Durchführung des Impairment Tests gültigen Dreijahresplanung (Detailplanungszeitraum) beruhen. Dieser Detailplanungszeitraum wird danach unter Annahme von langfristigen Wachstumsraten fortgeschrieben. Die Abzinsung erfolgt mittels der gewichteten Kapitalkosten (WACC – Weighted Average Cost of Capital). Der erzielbare Betrag wird dabei auf Basis des Nutzungswertes (value in use) ermittelt und es wird durch den Vergleich mit dem Buchwert ermittelt, ob sich hieraus ein Abwertungsbedarf ergibt. Bei Vorliegen von Anhaltspunkten für eine Wertminderung der eigengenutzten Marke wird die Werthaltigkeit der Marke über den erzielbaren Betrag der zahlungsmittelgenerierenden Einheit beurteilt, welcher die Marke zuzurechnen ist.

Das Ergebnis dieser Bewertung ist in hohem Maße von der Einschätzung der gesetzlichen Vertreter über die künftigen Umsatzerlöse der Marke Cobra, die anzusetzende Lizenzrate, die langfristige Wachstumsrate sowie den zur Diskontierung verwendeten WACC-Satz abhängig und daher mit Unsicherheiten und Ermessensspielräumen behaftet. Vor diesem Hintergrund wurde die Werthaltigkeit der Marke Cobra im Rahmen unserer Prüfung als besonders wichtiger Prüfungssachverhalt klassifiziert.

Die Angaben der gesetzlichen Vertreter zur Marke Cobra sind im Konzernanhang in Kapitel 2 „Wesentliche Konsolidierungs-, Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze“ sowie in Kapitel 11 „Immaterielle Vermögenswerte“ enthalten.

b) Im Rahmen unseres risikoorientierten Prüfungsansatzes haben wir zunächst anhand uns vorliegender Informationen und in Gesprächen mit den gesetzlichen Vertretern und mit von ihnen benannten Personen geprüft, dass keine Anhaltspunkte für eine Wertminderung der eigengenutzten Marke vorliegen und die Werthaltigkeit der Marke einzeln anhand der Lizenzpreisanalogiemethode im Rahmen des Impairment Tests beurteilt werden kann. Wir haben das methodische Vorgehen zur Durchführung des Impairment



Tests über die Lizenzpreisanalogiemethode nachvollzogen. Diesbezüglich haben wir überprüft, ob das Bewertungsmodell die konzeptionellen Anforderungen der relevanten Standards sachgerecht abbildet, ob die erforderlichen Inputdaten vollständig und sachgerecht ermittelt und übernommen werden und ob die Berechnungen in dem Modell korrekt erfolgen. Ob die bei der Berechnung verwendeten künftig zu erwartenden Umsatzerlöse (Cobra branded sales) eine sachgerechte Grundlage bilden, haben wir insbesondere durch deren Abgleich mit der aktuellen Dreijahresplanung sowie durch Befragung der gesetzlichen Vertreter und mit von ihnen benannten Personen zu den wesentlichen Annahmen dieser Planung überprüft. Darüber hinaus haben wir die Planung unter Berücksichtigung allgemeiner und branchenspezifischer Markterwartungen kritisch gewürdigt. Da ein bedeutender Teil des Nutzungswerts aus prognostizierten Umsatzerlösen für die Zeit nach der Dreijahresplanung resultiert (Phase der ewigen Rente), haben wir vor allem die in der Phase der ewigen Rente angesetzte nachhaltige Wachstumsrate anhand von allgemeinen und branchenspezifischen Markterwartungen kritisch gewürdigt. Da bereits relativ kleine Veränderungen der erwarteten Lizenzrate sowie des verwendeten Diskontierungssatzes wesentliche Auswirkungen auf die Höhe des Nutzungswerts haben können, haben wir auch die bei der erwarteten Lizenzrate und bei der Bestimmung des verwendeten Diskontierungszinssatzes herangezogenen Parameter unter Einbeziehung von internen Bewertungsspezialisten aus dem Bereich Financial Advisory beurteilt und das Berechnungsschema validiert. Die verwendete Lizenzrate wurde von uns zusätzlich anhand branchenüblicher Durchschnittswerte kritisch gewürdigt.

Aufgrund der möglichen materiellen Bedeutung und aufgrund der Tatsache, dass die Bewertung der Marke auch von volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen abhängt, die außerhalb der Einflussmöglichkeit des Konzerns liegen, haben wir ergänzend die von der PUMA SE durchgeführten Sensitivitätsanalysen für die Marke Cobra kritisch gewürdigt, um ein mögliches Wertminderungsrisiko bei einer Änderung wesentlicher Bewertungsparameter einschätzen zu können.

SONSTIGE INFORMATIONEN

Die gesetzlichen Vertreter bzw. der Aufsichtsrat sind für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen:

- den Bericht des Aufsichtsrats,
- die im Abschnitt „Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f und § 315d HGB“ des zusammengefassten Lageberichts enthaltene Konzernerklärung zur Unternehmensführung nach § 315d HGB,
- die Versicherungen der gesetzlichen Vertreter nach § 297 Abs. 2 Satz 4 HGB zum Konzernabschluss bzw. nach § 315 Abs. 1 Satz 5 HGB zum zusammengefassten Lagebericht,
- den gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht, der nach Erteilung dieses Bestätigungsvermerks veröffentlicht wird, sowie
- alle übrigen Teile des Geschäftsberichts, der nach Erteilung dieses Bestätigungsvermerks veröffentlicht wird,
- aber nicht den Konzernabschluss, nicht die inhaltlich geprüften Angaben im zusammengefassten Lagebericht und nicht unseren dazugehörigen Bestätigungsvermerk.

Der Aufsichtsrat ist für den Bericht des Aufsichtsrats verantwortlich. Für die Erklärung nach § 161 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex, die Bestandteile der im Abschnitt „Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f und § 315d HGB“ des zusammengefassten Lageberichts enthaltenen Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f und § 315d HGB ist, sind die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat verantwortlich. Im Übrigen sind die gesetzlichen Vertreter für die sonstigen Informationen verantwortlich.

Unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht erstrecken sich nicht auf die sonstigen Informationen, und dementsprechend geben wir weder ein Prüfungsurteil noch irgendeine andere Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu ab.



Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, die oben genannten sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen

- wesentliche Unstimmigkeiten zum Konzernabschluss, zu den inhaltlich geprüften Angaben im zusammengefassten Lagebericht oder zu unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder
- anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS FÜR DEN KONZERNABSCHLUSS UND DEN ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHT

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung des Konzernabschlusses, der den IFRS, wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften in allen wesentlichen Belangen entspricht, und dafür, dass der Konzernabschluss unter Beachtung dieser Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Konzernabschlusses zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Bei der Aufstellung des Konzernabschlusses sind die gesetzlichen Vertreter dafür verantwortlich, die Fähigkeit des Konzerns zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu beurteilen. Des Weiteren haben sie die Verantwortung, Sachverhalte in Zusammenhang mit der Fortführung der Unternehmenstätigkeit, sofern einschlägig, anzugeben. Darüber hinaus sind sie dafür verantwortlich, auf der Grundlage des Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu bilanzieren, es sei denn, es besteht die Absicht, den Konzern zu liquidieren oder der Einstellung des Geschäftsbetriebs, oder es besteht keine realistische Alternative dazu.

Außerdem sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten Lageberichts, der insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Konzernabschluss in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Vorkehrungen und Maßnahmen (Systeme), die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit den anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften zu ermöglichen und um ausreichende geeignete Nachweise für die Aussagen im zusammengefassten Lagebericht erbringen zu können.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses des Konzerns zur Aufstellung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts.

VERANTWORTUNG DES ABSCHLUSSPRÜFERS FÜR DIE PRÜFUNG DES KONZERNABSCHLUSSES UND DES ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHTS

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob der Konzernabschluss als Ganzes frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist, und ob der zusammengefasste Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Konzernabschluss sowie mit den bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnissen in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt, sowie einen Bestätigungsvermerk zu erteilen, der unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht beinhaltet.

Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Maß an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-APrVO unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können



aus Verstößen oder Unrichtigkeiten resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie einzeln oder insgesamt die auf der Grundlage dieses Konzernabschlusses und zusammengefassten Lageberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Adressaten beeinflussen.

Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Konzernabschluss und im zusammengefassten Lagebericht, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zu dienen. Das Risiko, dass wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist bei Verstößen höher als bei Unrichtigkeiten, da Verstöße betrügerisches Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung des Konzernabschlusses relevanten internen Kontrollsystem und den für die Prüfung des zusammengefassten Lageberichts relevanten Vorkehrungen und Maßnahmen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Systeme abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern dargestellten geschätzten Werte und damit zusammenhängenden Angaben.
- ziehen wir Schlussfolgerungen über die Angemessenheit des von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit sowie, auf der Grundlage der erlangten Prüfungsnachweise, ob eine wesentliche Unsicherheit im Zusammenhang mit Ereignissen oder Gegebenheiten besteht, die bedeutsame Zweifel an der Fähigkeit des Konzerns zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufwerfen können. Falls wir zu dem Schluss kommen, dass eine wesentliche Unsicherheit besteht, sind wir verpflichtet, im Bestätigungsvermerk auf die dazugehörigen Angaben im Konzernabschluss und im zusammengefassten Lagebericht aufmerksam zu machen oder, falls diese Angaben unangemessen sind, unser jeweiliges Prüfungsurteil zu modifizieren. Wir ziehen unsere Schlussfolgerungen auf der Grundlage der bis zum Datum unseres Bestätigungsvermerks erlangten Prüfungsnachweise. Zukünftige Ereignisse oder Gegebenheiten können jedoch dazu führen, dass der Konzern seine Unternehmenstätigkeit nicht mehr fortführen kann.
- beurteilen wir die Gesamtdarstellung, den Aufbau und den Inhalt des Konzernabschlusses einschließlich der Angaben sowie ob der Konzernabschluss die zugrunde liegenden Geschäftsvorfälle und Ereignisse so darstellt, dass der Konzernabschluss unter Beachtung der IFRS, wie sie in der EU anzuwenden sind, und der ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt.
- holen wir ausreichende geeignete Prüfungsnachweise für die Rechnungslegungsinformationen der Unternehmen oder Geschäftstätigkeiten innerhalb des Konzerns ein, um Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht abzugeben. Wir sind verantwortlich für die Anleitung, Überwachung und Durchführung der Konzernabschlussprüfung. Wir tragen die alleinige Verantwortung für unsere Prüfungsurteile.
- beurteilen wir den Einklang des zusammengefassten Lageberichts mit dem Konzernabschluss, seine Gesetzesentsprechung und das von ihm vermittelte Bild von der Lage des Konzerns.
- führen wir Prüfungshandlungen zu den von den gesetzlichen Vertretern dargestellten zukunftsorientierten Angaben im zusammengefassten Lagebericht durch. Auf Basis ausreichender geeigneter Prüfungsnachweise vollziehen wir dabei insbesondere die den zukunftsorientierten Angaben von den gesetzlichen Vertretern zugrunde gelegten bedeutsamen Annahmen nach und beurteilen die sachgerechte Ableitung der zukunftsorientierten Angaben aus diesen Annahmen. Ein eigenständiges Prüfungsurteil zu den zukunftsorientierten Angaben sowie zu den zugrunde liegenden Annahmen geben wir nicht ab. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Angaben abweichen.



Wir erörtern mit den für die Überwachung Verantwortlichen unter anderem den geplanten Umfang und die Zeitplanung der Prüfung sowie bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschließlich etwaiger Mängel im internen Kontrollsystem, die wir während unserer Prüfung feststellen.

Wir geben gegenüber den für die Überwachung Verantwortlichen eine Erklärung ab, dass wir die relevanten Unabhängigkeitsanforderungen eingehalten haben, und erörtern mit ihnen alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und die hierzu getroffenen Schutzmaßnahmen.

Wir bestimmen von den Sachverhalten, die wir mit den für die Überwachung Verantwortlichen erörtert haben, diejenigen Sachverhalte, die in der Prüfung des Konzernabschlusses für den aktuellen Berichtszeitraum am bedeutsamsten waren und daher die besonders wichtigen Prüfungssachverhalte sind. Wir beschreiben diese Sachverhalte im Bestätigungsvermerk, es sei denn, Gesetze oder andere Rechtsvorschriften schließen die öffentliche Angabe des Sachverhalts aus.

SONSTIGE GESETZLICHE UND ANDERE RECHTLICHE ANFORDERUNGEN

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DER FÜR ZWECKE DER OFFENLEGUNG ERSTELLTEN ELEKTRONISCHEN WIEDERGABEN DES KONZERNABSCHLUSSES UND DES ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHTS NACH § 317 ABS. 3B HGB

PRÜFUNGSURTEIL

Wir haben gemäß § 317 Abs. 3b HGB eine Prüfung mit hinreichender Sicherheit durchgeführt, ob die in der beigefügten Datei, die den SHA-256-Wert 7BE69424E242C20952ED8ECCAB6CFF8D4AB508CA52E98846CC3C5097 B4CA1944 aufweist, enthaltenen und für Zwecke der Offenlegung erstellten Wiedergaben des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts (im Folgenden auch als „ESEF-Unterlagen“ bezeichnet) den Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat („ESEF-Format“) in allen wesentlichen Belangen entsprechen. In Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften erstreckt sich diese Prüfung nur auf die Überführung der Informationen des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in das ESEF-Format und daher weder auf die in diesen Wiedergaben enthaltenen noch auf andere in der oben genannten Datei enthaltene Informationen.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die in der oben genannten beigefügten Datei enthaltenen und für Zwecke der Offenlegung erstellten Wiedergaben des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in allen wesentlichen Belangen den Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat. Über dieses Prüfungsurteil sowie unsere im voranstehenden „Vermerk über die Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts“ enthaltenen Prüfungsurteile zum beigefügten Konzernabschluss und zum beigefügten zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 hinaus geben wir keinerlei Prüfungsurteil zu den in diesen Wiedergaben enthaltenen Informationen sowie zu den anderen in der oben genannten Datei enthaltenen Informationen ab.

GRUNDLAGE FÜR DAS PRÜFUNGSURTEIL

Wir haben unsere Prüfung der in der oben genannten beigefügten Datei enthaltenen Wiedergaben des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit § 317 Abs. 3b HGB unter Beachtung des Entwurfs des IDW Prüfungsstandards: Prüfung der für Zwecke der Offenlegung erstellten elektronischen Wiedergaben von Abschlüssen und Lageberichten nach § 317 Abs. 3b HGB (IDW EPS 410) durchgeführt. Unsere Verantwortung danach ist im Abschnitt „Verantwortung des Konzernabschlussprüfers für die Prüfung der ESEF-Unterlagen“ weitergehend beschrieben. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätssicherungssystem des IDW



Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS FÜR DIE ESEF-UNTERLAGEN

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Erstellung der ESEF-Unterlagen mit den elektronischen Wiedergaben des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts nach Maßgabe des § 328 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 HGB und für die Auszeichnung des Konzernabschlusses nach Maßgabe des § 328 Abs. 1 Satz 4 Nr. 2 HGB.

Ferner sind die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Erstellung der ESEF-Unterlagen zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – Verstößen gegen die Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat sind.

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind zudem verantwortlich für die Einreichung der ESEF-Unterlagen zusammen mit dem Bestätigungsvermerk und dem beigefügten geprüften Konzernabschluss und geprüften zusammengefassten Lagebericht sowie weiteren offenzulegenden Unterlagen beim Betreiber des Bundesanzeigers.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung der Erstellung der ESEF-Unterlagen als Teil des Rechnungslegungsprozesses.

VERANTWORTUNG DES KONZERNABSCHLUSSPRÜFERS FÜR DIE PRÜFUNG DER ESEF-UNTERLAGEN

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die ESEF-Unterlagen frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – Verstößen gegen die Anforderungen des § 328 Abs. 1 HGB sind. Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – Verstöße gegen die Anforderungen des § 328 Abs. 1 HGB, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.
- gewinnen wir ein Verständnis von den für die Prüfung der ESEF-Unterlagen relevanten internen Kontrollen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Kontrollen abzugeben.
- beurteilen wir die technische Gültigkeit der ESEF-Unterlagen, d.h. ob die die ESEF-Unterlagen enthaltende Datei die Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2019/815 in der zum Abschlussstichtag geltenden Fassung an die technische Spezifikation für diese Datei erfüllt.
- beurteilen wir, ob die ESEF-Unterlagen eine inhaltsgleiche XHTML-Wiedergabe des geprüften Konzernabschlusses und des geprüften zusammengefassten Lageberichts ermöglichen.
- beurteilen wir, ob die Auszeichnung der ESEF-Unterlagen mit Inline XBRL-Technologie (iXBRL) eine angemessene und vollständige maschinenlesbare XBRL-Kopie der XHTML-Wiedergabe ermöglicht.

ÜBRIGE ANGABEN GEMÄß ARTIKEL 10 EU-APRVO

Wir wurden von der Hauptversammlung am 7. Mai 2020 als Konzernabschlussprüfer gewählt. Wir wurden am 15. September 2020 vom Aufsichtsrat beauftragt. Wir sind ununterbrochen seit dem Geschäftsjahr 2012 als Konzernabschlussprüfer der PUMA SE, Herzogenaurach, tätig.

Wir erklären, dass die in diesem Bestätigungsvermerk enthaltenen Prüfungsurteile mit dem zusätzlichen Bericht an den Prüfungsausschuss nach Artikel 11 EU-APrVO (Prüfungsbericht) in Einklang stehen.



VERANTWORTLICHER WIRTSCHAFTSPRÜFER

Der für die Prüfung verantwortliche Wirtschaftsprüfer ist Dr. Thomas Reitmayr.

München, den 2. Februar 2021

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(Dr. Thomas Reitmayr)

Wirtschaftsprüfer

(Stefan Otto)

Wirtschaftsprüfer



ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

- 281 Die PUMA-Aktie
- 283 PUMA im Jahresvergleich
- 285 Entwicklung PUMA Konzern
- 288 Impressum





DIE PUMA-AKTIE

Die PUMA-Aktie verzeichnete im Geschäftsjahr 2020 eine sehr positive Kursentwicklung. Der Schlusskurs der PUMA-Aktie lag am letzten Handelstag im Jahr 2020 (30. Dezember) bei € 92,28 und somit um 35,0% höher als der Schlusskurs des Vorjahres. Die Marktkapitalisierung des PUMA-Konzerns erhöhte sich entsprechend von € 10,2 Milliarden am Ende des Jahres 2019 auf € 13,8 Milliarden zum Jahresende 2020. Die PUMA-Aktie startete mit einem Kurs von € 68,35 in das Jahr 2020 und bewegte sich in den folgenden zwölf Monaten in einem Bereich zwischen € 42,14 (18. März 2020 / -38,3%) und € 92,28 (30. Dezember 2020 / +35,0%). Das tägliche Handelsvolumen der PUMA-Aktie erhöhte sich von durchschnittlich 387 Tausend Stücken im Vorjahr auf durchschnittlich 423 Tausend Stücke im Geschäftsjahr 2020. Im Vergleich zum MDAX, welcher im Jahr 2020 einen Kursanstieg von 7,7% verzeichnete, konnte die PUMA-Aktie eine deutlich bessere Kursentwicklung aufweisen.

➤ T.01 KENNZAHLEN JE AKTIE*

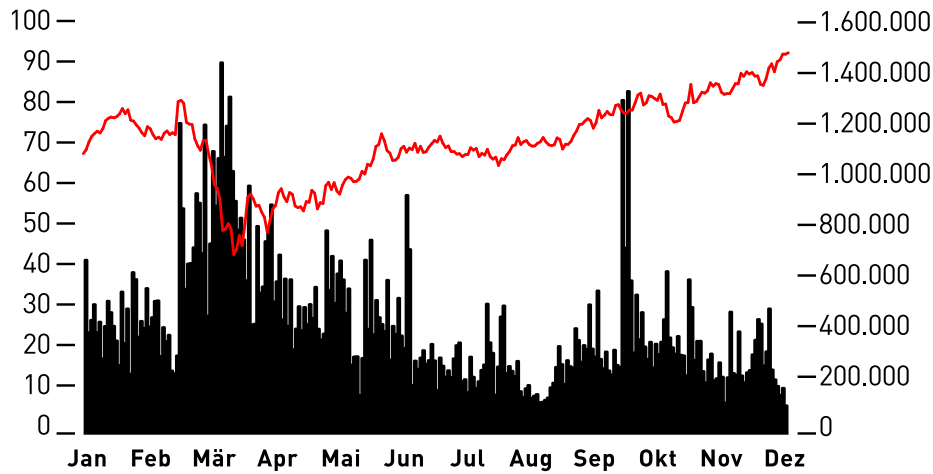
		2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
Jahresschlusskurs	€	92,28	68,35	42,70	36,30	24,97	19,87	17,26
Höchstkurs	€	92,28	72,95	52,50	39,14	24,97	21,29	23,50
Tiefstkurs	€	42,14	43,00	31,70	24,35	16,82	14,19	15,71
Tägliches Handelsvolumen (Ø)	Stück in Tausend	423	387	444	67	34	94	72
Ergebnis je Aktie	€	0,53	1,76	1,25	9,09	4,17	2,48	4,29
Brutto Cashflow je Aktie	€	3,50	4,71	2,66	2,21	1,22	0,90	1,15
Free Cashflow (vor Akquisitionen) je Aktie	€	1,85	2,22	1,00	0,86	0,38	-0,66	0,42
Eigenkapital je Aktie	€	11,79	12,84	11,52	11,09	11,53	10,84	10,83
Dividende je Aktie	€	0,16	0,50	0,35	1,25**	0,08	0,05	0,05

* Die Angaben für die Vorjahre wurden rückwirkend an den Aktiensplit, der im 2. Quartal 2019 durchgeführt wurde, im Verhältnis 1:10 angepasst

** einmalige Sonderdividende

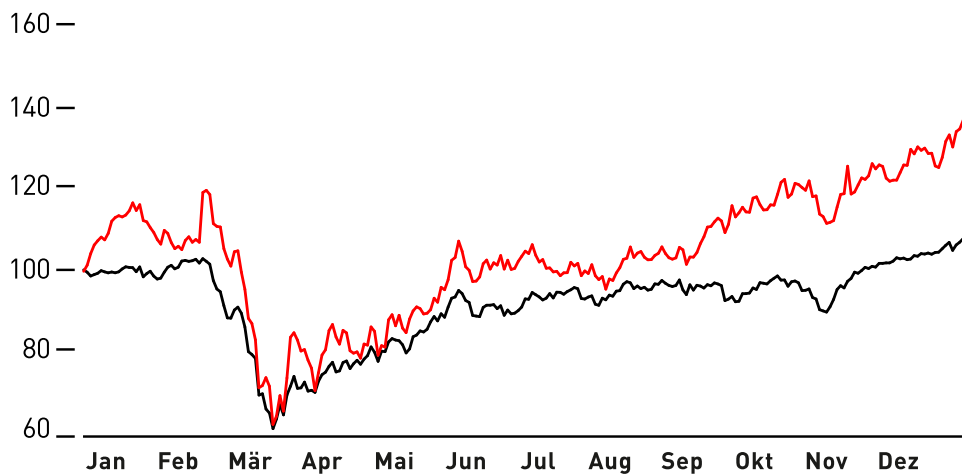


➤ G.01 ENTWICKLUNG PUMA AKTIE / HANDELSVOLUMEN



■ Handelsvolumen ■ Aktienkurs in €

➤ G.02 JAHRESVERGLEICH KURSVERLAUF – INDIZIERT



■ PUMA ■ MDAX

Die PUMA-Aktie ist seit 1986 zum regulierten Markt der deutschen Wertpapierbörsen zugelassen. Sie notiert im Prime Standard Segment und gehört dem Mid-Cap-Index MDAX der Deutschen Börse an. Darüber hinaus wurde erneut die Mitgliedschaft in dem FTSE4Good Index bestätigt.



PUMA IM JAHRESVERGLEICH

➤ T.02 PUMA IM JAHRESVERGLEICH (in € Mio.)

	2020	2019	Veränderung
Umsatz			
Konsolidierte Umsätze	5.234,4	5.502,2	-4,9%
– Schuhe	2.367,6	2.552,5	-7,2%
– Textilien	1.974,1	2.068,7	-4,6%
– Accessoires	892,7	881,1	1,3%
Operative Indikatoren			
Rohhertrag	2.458,0	2.686,4	-8,5%
Operatives Ergebnis (EBIT)	209,2	440,2	-52,5%
Gewinn vor Steuern (EBT)	162,3	417,6	-61,1%
Konzernergebnis	78,9	262,4	-69,9%
Profitabilität und Rentabilität			
Rohhertragsmarge	47,0%	48,8%	-1,8%pt
Umsatzrendite, brutto (Gewinn vor Steuern, EBT)	3,1%	7,6%	-4,5%pt
Umsatzrendite, netto (Konzernergebnis)	1,5%	4,8%	-3,3%pt
Return on capital employed (ROCE)	15,1%	29,6%	-14,5%pt
Return on equity (ROE)	4,5%	13,7%	-9,2%pt
Bilanzkennzahlen			
Eigenkapital	1.763,9	1.920,3	-8,1%
– Eigenkapitalquote	37,7%	43,9%	-6,2%pt
Nettoumlaufvermögen (Working Capital)	465,8	549,4	-15,2%
– in % vom konsolidierten Umsatz	8,9%	10,0%	-1,1%pt
Kapitalfluss und Investitionen			
Brutto Cashflow	522,8	704,8	-25,8%
Freier Cashflow	276,0	330,0	-16,4%
Investitionen (vor Akquisition)	151,0	218,4	-30,9%
Mittelverwendung für Akquisition	0,0	1,2	-100,0%



	2020	2019	Veränderung
Mitarbeiter			
Anzahl (Jahresdurchschnitt)	13.016	13.348	-2,5%
Umsatz pro Mitarbeiter (T€)	402,2	412,2	-2,4%
PUMA Aktie			
Aktienkurs (in €)	92,28	68,35	35,0%
Durchschn. ausstehende Aktien (Mio. Stück)	149,56	149,52	0,0%
Anzahl der ausstehenden Aktien zum 31.12. (in Mio. Stück)	149,58	149,55	0,0%
Gewinn je Aktie (in €)	0,53	1,76	-69,9%
Marktkapitalisierung	13.804	10.222	35,0%
Durchschnittl. Handelsvolumen (Stück pro Tag)	422.629	386.863	9,2%



ENTWICKLUNG PUMA KONZERN

➤ T.03 ENTWICKLUNG PUMA KONZERN (in € Mio.)

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Umsatz										
Konsolidierte Umsätze	5.234,4	5.502,2	4.648,3	4.135,9	3.626,7	3.387,4	2.972,0	2.985,3	3.270,7	3.009,0
- Veränderung in %	-4,9%	18,4%	12,4%	14,0%	7,1%	14,0%	-0,4%	-8,7%	8,7%	11,2%
- Schuhe	2.367,6	2.552,5	2.184,7	1.974,5	1.627,0	1.506,1	1.282,7	1.372,1	1.595,2	1.539,5
- Textilien	1.974,1	2.068,7	1.687,5	1.441,4	1.333,2	1.244,8	1.103,1	1.063,8	1.151,9	1.035,6
- Accessoires	892,7	881,1	776,1	719,9	666,5	636,4	586,3	549,4	523,6	433,9
Operative Indikatoren										
Rohrertrag	2.458,0	2.686,4	2.249,4	1.954,3	1.656,4	1.540,2	1.385,4	1.387,5	1.579,0	1.493,4
- Rohertragsmarge	47,0%	48,8%	48,4%	47,3%	45,7%	45,5%	46,6%	46,5%	48,3%	49,6%
Lizenz- und Provisionserträge	16,1	25,1	16,3	15,8	15,7	16,5	19,4	20,8	19,2	17,6
Operatives Ergebnis (EBIT) ¹⁾	209,2	440,2	337,4	244,6	127,6	96,3	128,0	191,4	290,7	333,2
- EBIT Marge	4,0%	8,0%	7,3%	5,9%	3,5%	2,8%	4,3%	6,4%	8,9%	11,1%
Gewinn vor Steuern (EBT)	162,3	417,6	313,4	231,2	118,9	85,0	121,8	53,7	112,3	320,4
- EBT Marge (Umsatzrendite, brutto)	3,1%	7,6%	6,7%	5,6%	3,3%	2,5%	4,1%	1,8%	3,4%	10,6%
Konzernergebnis	78,9	262,4	187,4	135,8	62,4	37,1	64,1	5,3	70,2	230,1
- Marge (Umsatzrendite, netto)	1,5%	4,8%	4,0%	3,3%	1,7%	1,1%	2,2%	0,2%	2,1%	7,6%



	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
Aufwand										
Marketing/Retail	1.050,2	1.112,1	931,2	822,9	732,3	697,6	599,7	544,1	609,3	550,7
Personal	583,7	640,5	553,8	549,1	493,1	483,8	425,3	415,7	438,8	393,8
Bilanzkennzahlen										
Bilanzsumme	4.684,1	4.378,2	3.207,2	2.853,8	2.765,1	2.620,3	2.549,9	2.308,5	2.530,3	2.581,8
Eigenkapital	1.763,9	1.902,3	1.722,2	1.656,7	1.722,2	1.619,3	1.618,3	1.497,3	1.597,4	1.605,2
– Eigenkapitalquote	37,7%	43,4%	53,7%	58,1%	62,3%	61,8%	63,5%	64,9%	63,1%	62,2%
Nettoumlaufvermögen (Working Capital)	465,8	549,4	503,9	493,9	536,6	532,9	455,7	528,4	623,7	534,0
– davon Vorräte	1.138,0	1.110,2	915,1	778,5	718,9	657,0	571,5	521,3	552,5	536,8
Kapitalfluss										
Freier Cashflow	276,0	330,0	172,9	128,5	49,7	-98,9	39,3	29,2	-8,2	16,8
Investitionen (inkl. Akquisitionen)	151,0	218,4	130,2	122,9	91,1	79,5	96,4	76,3	172,9	115,3
Return-Kennzahlen										
Return on equity (ROE)	4,5%	13,8%	10,9%	8,2%	3,6%	2,3%	4,0%	0,4%	4,4%	14,3%
Return on capital employed (ROCE)	15,1%	29,6%	25,8%	20,7%	10,3%	7,9%	11,5%	5,6%	8,6%	28,7%
Weitere Informationen										
Anzahl der Mitarbeiter (Jahresende)	14.374	14.332	12.894	11.787	11.495	11.351	11.267	10.982	11.290	10.836
Anzahl der Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt)	13.016	13.348	12.192	11.389	11.128	10.988	10.830	10.750	10.935	10.043



	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011
PUMA Aktie*										
Aktienkurs (in €)	92,28	68,35	42,70	36,30	24,97	19,87	17,26	23,50	22,49	22,50
Gewinn je Aktie (in €)	0,53	1,76	1,25	0,91	0,42	0,25	0,43	0,04	0,47	1,54
Durchschn. ausstehende Aktien (in Mio. Stück)	149,56	149,52	149,47	149,43	149,40	149,40	149,40	149,40	149,67	149,81
Anzahl der ausstehenden Aktien zum 31.12. (in Mio. Stück)	149,58	149,55	149,51	149,46	149,40	149,40	149,40	149,40	149,39	149,35
Marktkapitalisierung	13.804	10.222	6.384	5.426	3.730	2.968	2.578	3.511	3.359	3.360

1) EBIT vor Sondereffekten

* Die Angaben für die Vorjahre wurden rückwirkend an den Aktiensplit, der im 2. Quartal 2019 durchgeführt wurde, im Verhältnis 1:10 angepasst



IMPRESSUM

PUBLISHER

PUMA SE
PUMA Way 1
91074 Herzogenaurach
Germany
+49 (0)9132 81-0
www.about.puma.com

CORPORATE COMMUNICATIONS

Kerstin Neuber
Senior Head of Communications
kerstin.neuber@puma.com

INVESTOR RELATIONS

Gottfried Hoppe
Teamhead Investor Relations & Finance Strategy
gottfried.hoppe@puma.com

PEOPLE & ORGANIZATION

Dietmar Knoess
Global Director People & Organization
dietmar.knoess@puma.com

SUSTAINABILITY

Stefan Seidel
Head of Corporate Sustainability
stefan.seidel@puma.com

DESIGN AND REALISATION

3st kommunikation GmbH
www.3st.de