

Bekanntmachung des Vergütungsberichts im Sinne des § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2023 gemäß § 124 Abs. 2 Satz 3 AktG (ergänzende Angabe zu Tagesordnungspunkt 6)

I. Brief der Aufsichtsratsvorsitzenden

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

ich hoffe, dass der diesjährige Vergütungsbericht Ihren Erwartungen gerecht wird. Der Personalausschuss des Aufsichtsrats und der Aufsichtsrat haben einen intensiven Prozess eingeleitet, um die Ansichten unserer Aktionärinnen und Aktionäre zu hören, sie auszuwerten und in die Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems einfließen zu lassen.

Auf der letzten ordentlichen Hauptversammlung stimmte die Mehrheit der anwesenden Aktionärinnen und Aktionäre gegen den vorgelegten Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022. Der Aufsichtsrat ist bestrebt, die Ansichten der Aktionärinnen und Aktionäre zu verstehen. Daher habe ich im Jahr 2023 aktiv Gespräche mit den größten Investoren des Unternehmens organisiert und geführt (Governance Roadshow). Ich werde sicherstellen, dass die wichtigsten Rückmeldungen aus diesen Gesprächen an den Aufsichtsrat und alle relevanten Ausschüsse weitergeleitet werden, sodass wir unsere Praktiken weiter verfeinern und anpassen können, um besser auf die von unseren Aktionärinnen und Aktionären angesprochenen Probleme eingehen zu können.

Wir sind uns der Notwendigkeit eines soliden Vergütungsrahmens bewusst, der außergewöhnliche Leistungen belohnt, die Bindung von Talenten fördert und die Interessen unserer Mitarbeitenden mit dem langfristigen Erfolg des Unternehmens in Einklang bringt. Wir sind uns jedoch auch bewusst, wie wichtig es ist, diese Elemente mit den besten Interessen unserer Stakeholder, einschließlich der Aktionärinnen und Aktionäre, Mitarbeitenden und der breiten Öffentlichkeit, in Einklang zu bringen. Ich möchte darauf hinweisen, dass unser Vergütungssystem auf einem strengen und konsultativen Prozess beruht. Es wurde mit äußerster Sorgfalt entwickelt und berücksichtigt Markttrends, Benchmarking mit vergleichbaren Unternehmen und die allgemeine wirtschaftliche Lage. Externe Expertinnen und Experten für die Vergütung von Führungskräften sind ebenfalls eingebunden, um sicherzustellen, dass wir an der Spitze der Best Practices bleiben und gleichzeitig die besonderen Bedürfnisse und Umstände unseres Unternehmens berücksichtigen.

Wir haben die klaren Abstimmungsergebnisse zum Vergütungsbericht 2022 sehr ernst genommen und das Feedback der Governance-Roadshow bereits im vorliegenden Vergütungsbericht 2023 einfließen lassen. Wir erhöhen die Transparenz und stellen Zusammenhänge besser dar. Außerdem setzen wir den Dialog mit unseren Stakeholdern fort und werden auf der Jahreshauptversammlung 2025 ein neues Vergütungssystem vorlegen.

In der folgenden Tabelle legen wir dar, wie die Kritik im vorliegenden Vergütungsbericht 2023 berücksichtigt wird (Tabelle auf der nächsten Seite).

➤ KRITIK DER AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE BEZÜGLICH DES VERGÜTUNGSBERICHTS 2022

Kritik	Ansicht der Aktionärinnen und Aktionäre und Reaktion im Namen von PUMA
Erhöhung der Vergütung für ein Mitglied des Vorstands	<p>Manche Aktionärinnen und Aktionäre äußerten Bedenken hinsichtlich der Erhöhung der Vergütung eines Vorstandsmitglieds im Geschäftsjahr 2022, da keine signifikanten Veränderungen im Geschäftsbetrieb oder in den Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Vorstandsmitglieds erkennbar sind.</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Kriterien, welche der Aufsichtsrat für die Festsetzung der Vergütung der Vorstandsmitglieder heranzieht, beinhalten die individuellen Aufgaben des Vorstandsmitglieds, deren persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage von PUMA, den gesamten Erfolg von PUMA, die Zukunftsaussichten von PUMA sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der internen Vergütungsstruktur von PUMA. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat ein im Vergleich zum Markt niedriges Einstiegsgehalt für erstbestellte Vorstandsmitglieder festgesetzt. Dieses Einstiegsgehalt wurde im Rahmen der Wiederbestellung und Vertragsverlängerung von Anne-Laure Descours auf ein marktübliches Niveau angehoben, das auch im Verhältnis zu ihren Aufgaben und Leistungen sowie zur wirtschaftlichen Lage von PUMA angemessen ist. Aufgrund der starken globalen Ausrichtung des Unternehmens ist der Aufsichtsrat bestrebt, hochqualifizierte Führungskräfte für PUMA zu gewinnen und zu halten, was eine wettbewerbsfähige Vergütung einschließt. Im Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat die Vergütung für den Vorstand nicht erhöht.
Mangelnde Transparenz	<p>Manche Aktionärinnen und Aktionäre haben den Grad der Transparenz bei der Offenlegung der individuellen Ziele bei der kurzfristigen variablen Vergütung (Tantieme) kritisiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> Im vorliegenden Vergütungsbericht 2023 werden die einzelnen Ziele so transparent wie möglich dargestellt, ohne sensible unternehmensinterne Informationen offenzulegen. Die Anzahl der individuellen Ziele wird im Geschäftsjahr 2024 reduziert werden, um die Komplexität zu minimieren und eine praktikable Offenlegung solcher Ziele im Vergütungsbericht zu ermöglichen.
Diskretionäre Intervention	<p>Einige Aktionärinnen und Aktionäre haben die Anpassungen der Tantieme hinsichtlich der Zielerreichung des Free Cashflow (FCF) kritisiert.</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Entscheidung des Aufsichtsrats, die FCF-Zielerreichung anzupassen, wurde vor dem Hintergrund getroffen, dass der FCF im Geschäftsjahr 2022 durch unvorhergesehene Ereignisse, die außerhalb der Kontrolle des Unternehmens lagen, wie den Angriff Russlands auf die Ukraine und die strikte No-Covid-Politik in Greater China, stark beeinflusst wurde. Das Festhalten am FCF-Ziel hätte im Laufe des Geschäftsjahres zu Fehlanreizen führen können, die PUMAs langfristiger und nachhaltiger Entwicklung geschadet hätten. Im Interesse des langfristigen Wohlergehens des Unternehmens hat der Aufsichtsrat die FCF-Zielerreichung für die Vorstandsmitglieder Arne Freundt, Anne-Laure Descours und Hubert Hinterseher auf 100 % festgelegt. Die FCF-Zielerreichung für Bjørn Gulden, der das Unternehmen im Geschäftsjahr 2022 verlassen hat, wurde nicht angepasst und betrug daher 0 %. Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine Anpassungen der Zielerreichung der KPIs durch den Aufsichtsrat vorgenommen.
Auszahlungen aus dem Monetary Units Plan	<p>Einige Aktionärinnen und Aktionäre äußerten sich kritisch zu den Auszahlungen, die unabhängig von den Leistungszielen im Rahmen des Monetary Units Plan vorgenommen wurden.</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Kritik am Monetary Units Plan gilt nur für Zusagen in der Vergangenheit, die vor der Einführung des von der Hauptversammlung am 5. Mai 2021 beschlossenen Vergütungssystems erteilt wurden. Künftig erhalten alle Mitglieder des Vorstands nur noch Zusagen aus dem Performance Share Plan als langfristige variable Vergütung.
Zielerreichungskurve des relativen Total Shareholder Return	<p>Einige Aktionärinnen und Aktionäre haben die Zielerreichungskurve für den relativen Total Shareholder Return kritisiert, die eine Auszahlung unter dem Median der Vergleichsgruppe vorsieht.</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Zielerreichungskurve für den relativen Total Shareholder Return ist im Vergütungssystem definiert, das von der Hauptversammlung am 5. Mai 2021 genehmigt wurde. Eine Änderung der Zielerreichungskurve ist nicht möglich, ohne der Hauptversammlung ein neues Vergütungssystem vorzulegen. Der Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder von PUMA bis zur Hauptversammlung 2025 neu bewerten und dabei auch auf die von den Aktionärinnen und Aktionären geäußerte Kritik eingehen. Das überarbeitete Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wird der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat beabsichtigt dabei, eine deutlich ambitioniertere und marktkonforme Zielerreichungskurve für den relativen Total Shareholder Return vorzuschlagen.

Wir werden auf die Kritik der Aktionärinnen und Aktionären eingehen. Der Aufsichtsrat wird das Vergütungssystem für den Vorstand von PUMA im Laufe des Geschäftsjahres 2024 evaluieren und der Hauptversammlung im Jahre 2025 ein überarbeitetes Vergütungssystem zur Billigung vorlegen. Das kommende, neue Vergütungssystem wird zugleich in die Verträge aller aktiven Vorstandsmitglieder aufgenommen werden.

Wir danken für Ihre fortwährende Unterstützung und Ihr Vertrauen in unser Unternehmen und versichern Ihnen, dass wir uns weiterhin den höchsten Standards der Unternehmensführung verpflichtet fühlen.

Mit freundlichen Grüßen

Héloïse Temple-Boyer

II. Präambel

Der Vergütungsbericht der PUMA SE (im Folgenden „PUMA“ oder „die Gesellschaft“) erläutert die Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands und des Aufsichtsrats und legt Struktur und Höhe der im Geschäftsjahr 2023 gewährten und geschuldeten Vergütung für gegenwärtige und ehemalige Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrates von PUMA offen. Der Vergütungsbericht wurde entsprechend den Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt und folgt den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner aktualisierten Fassung vom 28. April 2022.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 gemäß § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt und erhielt nur eine Zustimmungsquote von 45,66 %. Vor diesem Hintergrund haben Vorstand und Aufsichtsrat von PUMA einzelne kritische Aktionärsstimmen hinsichtlich der Gestaltung und Anwendung des Vergütungssystems für den Vorstand ausgewertet. Gemäß § 120a Absatz 1 AktG ist das Vergütungssystem für den Vorstand bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Der Aufsichtsrat wird im Geschäftsjahr 2024 einen gründlichen Blick auf das Vergütungssystem für den Vorstand werfen. Ziel ist es das Vergütungssystem zu überarbeiten und zugleich Feedback der Aktionärinnen und Aktionäre zu berücksichtigen. Das überarbeitete Vergütungssystem für den Vorstand wird schließlich der Hauptversammlung 2025 zur Billigung vorgelegt.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2023 hat der Aufsichtsrat Maria Valdes als Chief Product Officerin in den Vorstand berufen. Der Vorstand besteht nun aus vier Mitgliedern, gemeinsam mit Arne Freundt (Chief Executive Officer), Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer) und Anne-Laure Descours (Chief Sourcing Officerin).

Der vorliegende Vergütungsbericht 2023 und der zugehörige Vermerk über die Prüfung dieses Vergütungsberichts sind ebenso wie das aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand und den Aufsichtsrat auf der Homepage der Gesellschaft abrufbar.

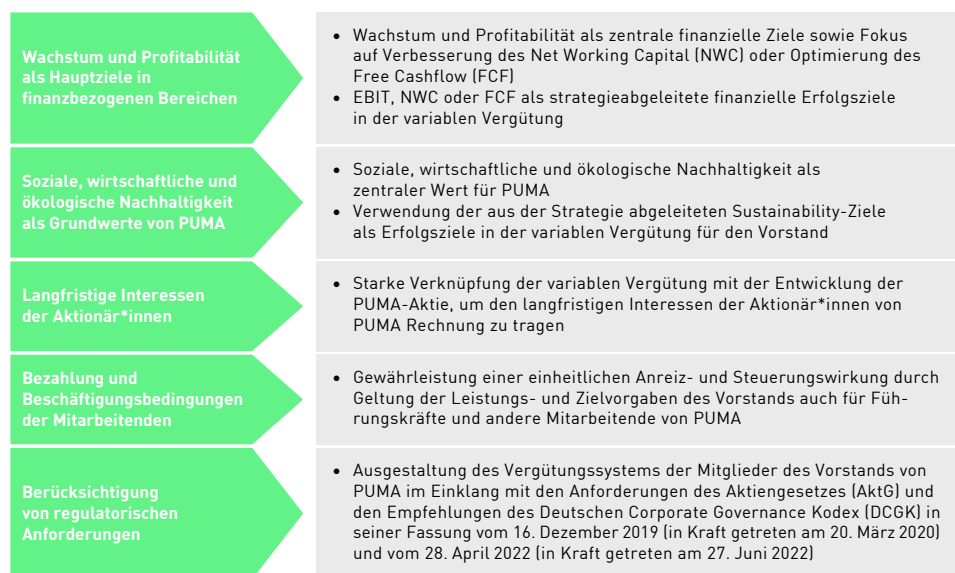
Der Vergütungsbericht 2023 wird der Hauptversammlung 2024 zur Billigung vorgelegt.

III. Vergütungsphilosophie

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist darauf ausgerichtet, Anreize für eine langfristige und nachhaltige Unternehmensperformance zu schaffen. Ziel des Vergütungssystems ist es, die Umsetzung der langfristigen Unternehmensstrategie zu fördern, indem sichergestellt wird, dass die relevanten Erfolgsparameter, welche die erfolgsabhängige Vergütung bestimmen, mit der Unternehmenssteuerung von PUMA abgestimmt sind.

Durch einen überwiegenden Anteil an erfolgsabhängiger und damit variabler Vergütung soll der Leistungsbeitrag der 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.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand orientierte sich der Aufsichtsrat insbesondere an den folgenden Leitlinien:



IV. Governance der Vergütung, Benchmarking und Angleichung an die Löhne der Belegschaft

Für die Festlegung der Vergütung des Vorstands ist der Aufsichtsrat von PUMA zuständig. Über Fragen der Vergütung der Vorstandsmitglieder entscheidet das Plenum des Aufsichtsrats auf der Grundlage der jeweiligen Empfehlungen des Personalausschusses.

Die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird durch den Aufsichtsrat festgelegt. Kriterien für die Angemessenheit der Gesamtvergütung bilden sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, die persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage von PUMA, der Erfolg und die Zukunftsaussichten von PUMA als auch die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Wettbewerbsumfelds und der unternehmensinternen Vergütungsstruktur von PUMA.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung im Wettbewerbsumfeld zieht der Aufsichtsrat eine relevante Vergleichsgruppe (Benchmark) heran. Der letzte Benchmark wurde im September 2022 durchgeführt. Da die PUMA SE Aktie vom 20. September 2021 bis zum 19. Dezember 2022 im DAX gelistet war und im Hinblick auf Größe und Sitz der Gesellschaft mit den Unternehmen im DAX vergleichbar ist, bestand die Vergleichsgruppe zu diesem Zeitpunkt aus allen im DAX gelisteten Unternehmen. Um auch vergleichbare Branchenkolleginnen und -kollegen als zusätzlichen Anhaltspunkt heranzuziehen, wurde die Vergütung von PUMAs Vorstandsmitgliedern auch mit der Vergütung von zehn internationalen Unternehmen aus der Sportartikel- und Textilbranche verglichen (Skechers, Nike, VF Corporation, Under Armour, Lululemon, Inditex, adidas, H&M und Anta Sports).

Um die Üblichkeit der unternehmensinternen Vergütungsstruktur von PUMA zu beurteilen, wird das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises (Berichtslinie an den Vorstand) und der Belegschaft insgesamt, auch im Hinblick auf die Entwicklung im Zeitablauf, regelmäßig überprüft.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde kein Benchmark durchgeführt und es wurden keine Vergütungsanpassungen für die Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat beschlossen.

V. Ausgestaltung der Vorstandsvergütung

Die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023 orientiert sich am Vergütungssystem des Vorstands, welches auf der Hauptversammlung am 5. Mai 2021 (mit einer Mehrheit von 80,42 %) gebilligt wurde. Alle festen und variablen Vergütungsbestandteile von Vorstandsverträgen, die ab dem 1. Januar 2021 geschlossen wurden, entsprechen in vollem Umfang diesem Vergütungssystem. Davon abweichende Regelungen, die für Vorstandsverträge gelten, die vor dem 1. Januar 2021 geschlossen wurden, werden im Folgenden gesondert erläutert.

1. Vergütungselemente in der Übersicht

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus erfolgsunabhängigen (fixe Vergütung) und erfolgsabhängigen (variable Vergütung) Komponenten. Die fixe Vergütung umfasst das Grundgehalt, Nebenleistungen und Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, während die variable Vergütung in zwei Teile, eine kurzfristige variable Vergütung (Tantieme) und eine langfristige variable Vergütung, aufgeteilt ist. Die langfristige variable Vergütung ist dabei als Performance Share Plan ausgestaltet für die Mitglieder des Vorstands, deren Verträge nach dem 1. Januar 2021 geschlossen oder verlängert wurden.

2. Gesamtvergütung und -struktur

Die Gesamtvergütung bildet die Summe aus den fixen und variablen Vergütungsbestandteilen der Mitglieder des Vorstands von PUMA. Die vertraglich vereinbarte Gesamtvergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder sowie deren einzelne Bestandteile sind auf Ganzjahresbasis der folgenden Tabelle zu entnehmen.

➤ VERTRAGLICH VEREINBARTE ZIELVERGÜTUNG – ZUM 31.12.2023 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER (1/2)

	Arne Freundt (Chief Executive Officer)			Anne-Laure Descours (Chief Sourcing Officer)		
	Zielwert	Minimum in Tsd. €	Maximum	Zielwert	Minimum in Tsd. €	Maximum
Grundvergütung	1.000	1.000	1.000	600	600	600
Nebenleistungen	44	44	44	127	127	127
Summe Grundvergütung und Nebenleistungen	1.044	1.044	1.044	727	727	727
Kurzfristige variable Vergütung						
Tantieme 2023	1.000	0	1.500	600	0	900
Langfristige variable Vergütung						
Zuteilung der Tranche 2023 (Zuteilungsbetrag)	2.400	0	7.200	660	0	1.980
Summe variable Vergütung	3.400	0	8.700	1.260	0	2.880
Beiträge zur Altersvorsorge*	200	200	200	0	0	0
Gesamtvergütung	4.644	1.244	9.944	1.987	727	3.607

➤ VERTRAGLICH VEREINBARTE ZIELVERGÜTUNG – ZUM 31.12.2023 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER (2/2)

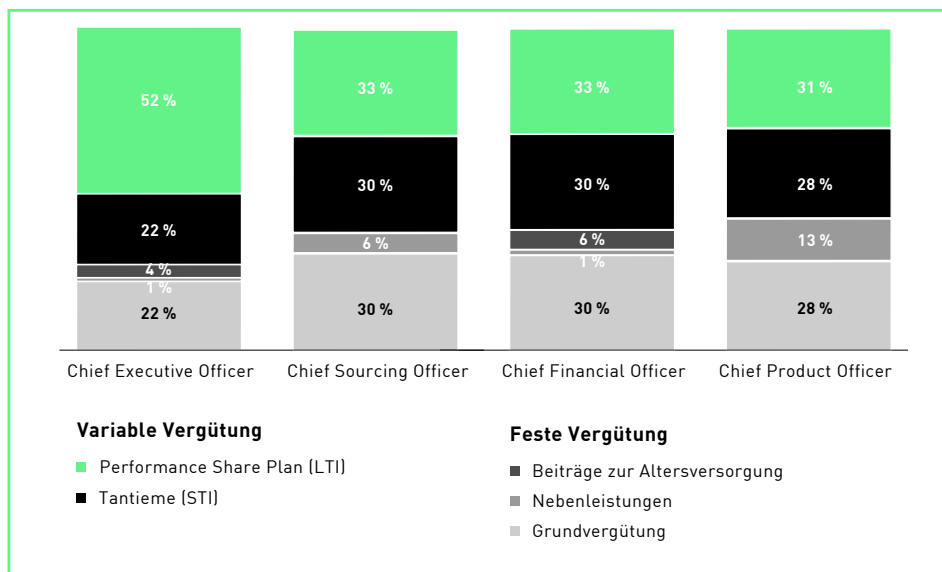
	Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer)			Maria Valdes (Chief Product Officer seit 01.01.2023)		
	Zielwert	Minimum in Tsd. €	Maximum	Zielwert	Minimum in Tsd. €	Maximum
Grundvergütung	550	550	550	500	500	500
Nebenleistungen	24	24	24	234	234	234
Summe Grundvergütung und Nebenleistungen	574	574	574	734	734	734
Kurzfristige variable Vergütung						
Tantieme 2023	550	0	825	500	0	750
Langfristige variable Vergütung						
Zuteilung der Tranche 2023 (Zuteilungsbetrag)	605	0	1.815	550	0	1.650
Summe variable Vergütung	1.155	0	2.640	1.050	0	2.400
Beiträge zur Altersvorsorge*	117	117	117	0	0	0
Gesamtvergütung	1.846	691	3.331	1.784	734	3.134

* Die Beiträge zur Altersversorgung von jeweils 117 Tsd. € von Anne-Laure Descours und Maria Valdes wurden in eine private Altersversorgung eingebracht und werden daher als Nebenleistung und nicht als Beiträge zur Altersvorsorge ausgewiesen.

Durch einen höheren Anteil an erfolgsabhängiger und damit variabler Vergütung soll der Beitrag von PUMAs Vorstandsmitgliedern zu einer nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens honoriert werden, während negative Abweichungen von den gesetzten Zielen zu einer deutlichen Reduzierung der variablen Vergütung und damit der Gesamtvergütung führen. Darüber hinaus ist die Vergütung des Vorstands auf PUMAs langfristiges und nachhaltiges Wachstum ausgerichtet, so dass der Anteil der langfristigen variablen Vergütung den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung überwiegt. Um dies für jedes Vorstandsmitglied zu erreichen, übersteigen die einzelvertraglich festgelegten Zielbeträge des Performance Share Plans stets die Zielbeträge der Tantieme.

Die Vergütungsstruktur für das Geschäftsjahr 2023 sieht für die amtierenden Vorstandsmitglieder wie folgt aus (auf Ganzjahresbasis und auf Basis einer Zielerreichung von 100 % für die variablen Vergütungselemente):

Zielvergütungsstruktur für den Vorstand



3. Maximalvergütung

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat für Vorstandsdienstverträge, die ab dem 1. Januar 2021 geschlossen oder verlängert wurden, eine Maximalvergütung für alle Vergütungsbestandteile, bestehend aus Grundvergütung, Aufwendungen für Nebenleistungen und betriebliche Altersversorgung sowie Tantieme und Performance Share Plan festzulegen. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung EUR 20.000.000. Für die ordentlichen Vorstandsmitglieder beträgt die Maximalvergütung EUR 10.000.000.

Die Summe aller Auszahlungen, welche sich aus den Zusagen für das Geschäftsjahr 2023 ergibt, kann erst nach der Auszahlung der für das Geschäftsjahr 2023 zugeteilten Tranche des Performance Share Plans – d. h. mit Ablauf des Geschäftsjahres 2026 – ermittelt werden.

Allerdings ist die Vergütungshöhe weiterhin begrenzt mittels Obergrenzen (Caps) der Auszahlungsbeträge der einzelnen Vergütungsbestandteile. So ist die Auszahlung der Tantieme auf 150 % des Zielbetrags und die Auszahlung des Performance Share Plans auf jeweils 300 % des Zielbetrags begrenzt. Die rechnerische Summe der Maximalbeträge der einzelnen Vergütungsbestandteile liegt unterhalb der festgelegten Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG, womit diese im Ergebnis bei allen Vorstandsmitgliedern eingehalten wird.

4. Vergütungselemente im Detail

4.1. Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung für die Mitglieder des Vorstands besteht aus einer jährlichen Grundvergütung, Nebenleistungen und einer betrieblichen Altersversorgung. Für Beschäftigungszeiten von weniger als zwölf Monaten im Kalenderjahr werden alle Vergütungszahlungen zeitanteilig geleistet.

4.1.1. Grundvergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine fixe Grundvergütung, die monatlich ausbezahlt wird. Diese Vergütung orientiert sich an den Aufgaben, der Erfahrung als Vorstand und der Verantwortung des Vorstandsmitglieds.

4.1.2. Nebenleistungen

Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Im Geschäftsjahr 2023 erhielten die Mitglieder des Vorstands folgende Nebenleistungen:

- Bereitstellung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung oder Car Allowance bzw. Zurverfügungstellung einer Bahncard 100 auch zur privaten Nutzung,
- Bereitstellung einer Unfallversicherung, die auch Unfälle abdeckt, die sich außerhalb des Arbeitsverhältnisses ereignen,
- Bereitstellung eines monatlichen Zuschusses zur Kranken- und Pflegeversicherung,
- Kostenerstattung für einen Zweitwohnsitz und Pendeln,
- Mitgliedsbeiträge für Sportvereine,
- Rabatte auf PUMA-Produkte und PUMA-Bekleidungskontingente.

4.1.3. Betriebliche Altersversorgung

Für die Mitglieder des Vorstands besteht die Möglichkeit, ihre erfolgsabhängige und/oder erfolgsunabhängige Vergütung teilweise oder ganz in Pensionsleistungen umzuwandeln, für die die Gesellschaft eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen hat. Bei der Entgeltumwandlung ist der Teil des Versorgungskapitals, der durch Beiträge des Vorstandsmitglieds zur Rückdeckungsversicherung finanziert ist, unverfallbar. Die Mitglieder des Vorstand haben die Möglichkeit nach Vollendung des 62. Lebensjahres entweder eine lebenslange Rente oder eine Einmalzahlung aus dem Deckungsvermögen der Rückdeckungsversicherung zu erhalten.

➤ PENSIONS-ZUSAGEN NACH IAS 19 – AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER

in €	Beiträge zur Altersvorsorge in € im Geschäftsjahr 2023	Barwert der Rückstellungen in € zum 31. Dezember 2023
Arne Freundt (Chief Executive Officer)	200.000	317.281
Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer)	117.000	295.892

Der Barwert der Rückstellungen berücksichtigt neben Beiträge zur Altersvorsorge ebenso zusätzliche Beiträge aus Entgeltumwandlungen des Vorstands in eine Deferred Compensation. Die Beiträge zur Altersvorsorge von jeweils 117 Tsd. € von Anne-Laure Descours und Maria Valdes wurden in eine private Altersversorgung eingebracht und wird daher als Nebenleistung und nicht als Versorgungsaufwand ausgewiesen.

4.2. Erfolgsabhängige Vergütung

Der Auszahlungsbetrag der erfolgsabhängigen Vergütung richtet sich nach dem Erreichen zuvor definierter finanzieller und nicht-finanzieller Erfolgsziele. Sie besteht aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (Tantieme) und einer langfristigen variablen Vergütung (Performance Share Plan).

4.2.1. Kurzfristige variable Vergütung – Tantieme 2023

Grundlegende Funktionsweise

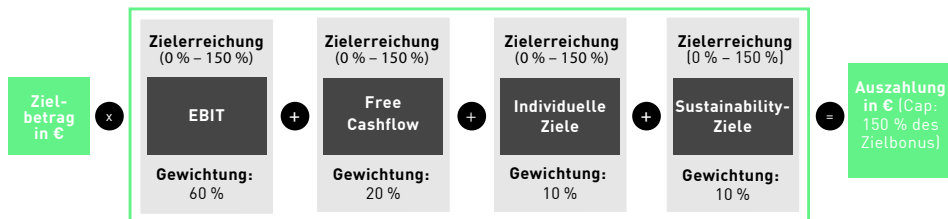
Die kurzfristige variable Vergütung wird jährlich für das jeweilige Geschäftsjahr zugeteilt („Tantieme 2023“) und entspricht für alle Vorstandsmitglieder dem von der Hauptversammlung am 5. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystem. Der Auszahlungsbetrag der Tantieme wird auf Basis von finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen (Key Performance Indicators; KPIs) ermittelt.

Die finanziellen KPIs sind das Betriebsergebnis (EBIT) bereinigt um die Auswirkungen von Wechselkursschwankungen, um die operative Leistung des Vorstands widerzuspiegeln, sowie entweder Free Cashflow (FCF) oder Net Working Capital (NWC) unter Berücksichtigung der jeweiligen Eignung des KPI (FCF oder NWC) zur Förderung der Unternehmensstrategie von PUMA. Die finanziellen KPIs werden dabei jeweils auf Konzernebene gemessen. Für das Geschäftsjahr 2023 legte der Aufsichtsrat den FCF als zweite finanzielle KPI neben dem EBIT fest, da der FCF ein besserer Indikator für die Liquidität auf Konzernebene ist, die ihrerseits für Investitionen, Schuldentilgung und Dividendenzahlung verwendet wird. Die beiden finanziellen KPIs werden mit 60% für das EBIT und 20% für den FCF gewichtet. Vor diesem Hintergrund verbleiben 20% der Gesamtgewichtung für die nicht-finanziellen KPIs.

Die nicht-finanziellen KPIs sind die individuelle Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und die Erreichung der konzernweiten Sustainability-Ziele. Gemäß dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem kann der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr die Gewichtung der nicht-finanziellen KPIs innerhalb klar definierter Bandbreiten anpassen. Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat eine Gewichtung der individuellen Ziele in Höhe von 10% und eine Gewichtung der Sustainability-Ziele in Höhe von 10% vorgesehen.

Die nachfolgende Grafik stellt die grundlegende Funktionsweise der Tantieme für das Geschäftsjahr 2023 illustrativ dar.

Tantieme 2023



Die entsprechenden numerischen Zielwerte für die KPIs werden jährlich nach der Bilanzsitzung, d. h. zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres, vom Aufsichtsrat festgelegt. Für die finanziellen KPIs, die individuellen Ziele und die Sustainability-Ziele reicht die Bandbreite der möglichen Zielerreichung von 0 % bis 150 %. Es ist also möglich, dass bei Nichterreichen der Mindestziele keine Tantieme ausgezahlt wird. Der Aufsichtsrat legt den Grad der Zielerreichung für jedes Erfolgsziel in seiner Bilanzsitzung nach Ablauf des Geschäftsjahres fest. Die Gesamtzielerreichung kann dabei zwischen 0 % und 150 % liegen. Die Auszahlung der Tantieme erfolgt spätestens zwei Monate nach der Bilanzsitzung.

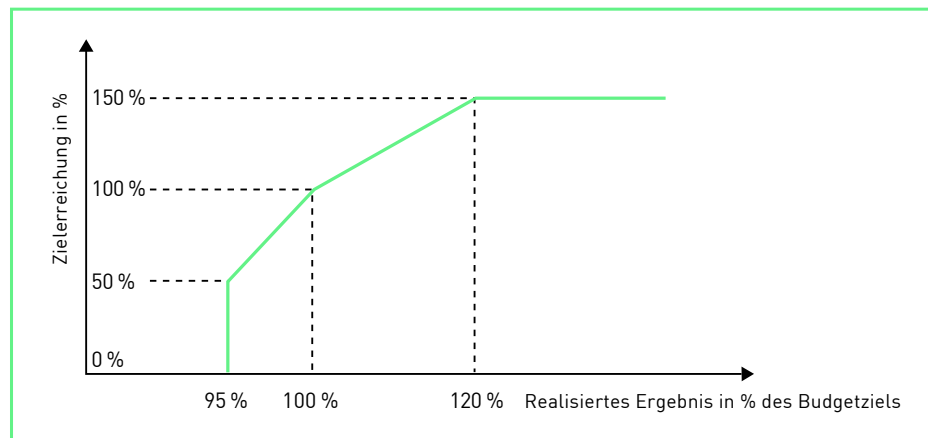
Finanzielle KPIs

Für die beiden finanziellen KPIs wurde eine identische Zielerreichungskurve festgelegt. Wird das Budgetziel für EBIT bzw. FCF erreicht, beträgt die Zielerreichung 100 % (Zielwert).

Liegt das EBIT bzw. FCF unter einer Hürde von 95 % des Zielwertes (Schwellenwert), wird die Zielerreichung auf 0 % festgesetzt. Erreichen EBIT bzw. FCF 95 % des Zielwertes, beträgt die Zielerreichung 50 %. Erreichen EBIT bzw. FCF 120 % oder mehr des Zielwertes, ist die Zielerreichung auf 150 % begrenzt (Maximalwert). Zielerreichungen

zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert, was bedeutet, dass jeder Prozentpunkt über 100 % zu einer Erhöhung der Zielerreichung um 2,5 Prozentpunkte führt und jeder Prozentpunkt unter 100 % eine Reduzierung der Zielerreichung um 10 Prozentpunkte zur Folge hat. Daraus ergibt sich die folgende Zielerreichungskurve für das EBIT bzw. FCF:

Zielerreichungskurve EBIT und FCF



Die Zielsetzungen und die tatsächlich erreichten Ist-Werte sowie die hieraus resultierende Zielerreichung sind in der folgenden Tabelle für EBIT und FCF dargestellt:

➤ **ZIELERREICHUNG TANTIEME 2023 – FINANZIELLE KPIs**

KPI	Zielwert in M€	Schwellenwert in %	Maximalwert in %	Ist-Wert in M€	Zielerreichung in %
EBIT	573,7	95	120	621,6	121
FCF	357,5	95	120	369,0	108

Individuelle Ziele

Der Aufsichtsrat bewertet die individuelle Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds anhand zuvor festgelegter Kriterien. Dabei werden vom Aufsichtsrat jedes Jahr Zielkriterien für die Beurteilung der individuellen Leistung festgelegt. Am Ende der Performance-Periode beurteilt der Aufsichtsrat den Erfüllungsgrad der Zielkriterien. Generell kann die Zielerreichung zwischen 0% und 150% liegen.

Die Folgende Grafik zeigt die individuellen Ziele für jedes Vorstandsmitglied für das Geschäftsjahr 2023 sowie die jeweilige Zielerreichung. Generell wurden die vereinbarten individuellen Ziele erreicht. Daher hat der Aufsichtsrat eine Zielerreichung von 100% für jedes Vorstandsmitglied festgesetzt:

➤ ZIELERREICHUNG TANTIEME 2023 – INDIVIDUELLE ZIELE

Vorstandsmitglied	Vereinbarte individuelle Ziele	Zielerreichung in %
Arne Freundt (Chief Executive Officer)	Wohlbefinden, Sicherheit und Entwicklung der Mitarbeitenden Aufwertung der Marke Gewinn von Marktanteilen in den USA Gewinn von Marktanteilen in China	100
Anne-Laure Descours (Chief Sourcing Officer)	Wohlbefinden, Sicherheit und Entwicklung der Mitarbeitenden Fortsetzung der Lieferantenpartnerschaften um Flexibilität, Schnelligkeit und wettbewerbsfähige Beschaffung zu gewährleisten Gewissenhafte Umsetzung unserer 10 für 2025 Nachhaltigkeitsziele	100
Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer)	Wohlbefinden, Sicherheit und Entwicklung der Mitarbeitenden Bereitstellung einer modernen IT Infrastruktur Angemessene finanzielle Steuerung, Verwaltung der Finanzabschlüsse und Sicherstellung der Compliance bei allen Vorgängen	100
Maria Valdes (Chief Product Officer seit 01.01.2023)	Wohlbefinden, Sicherheit und Entwicklung der Mitarbeitenden Verbesserung der Ausrichtung auf die Kundenbedürfnisse und Verbesserung der Markteinführungsstrategie Erweiterung unseres Produktangebots durch fortschrittliche neue Designs und Innovationen	100

Sustainability-Ziele

Daneben wird die Leistung der Mitglieder des Vorstands an der Zielerreichung von Sustainability-Zielen gemessen. Hierzu werden vom Aufsichtsrat jedes Jahr konkrete Zielkriterien für die Berechnung der Sustainability-Ziele festgelegt. Am Ende der Performance-Periode beurteilt der Aufsichtsrat den Erfüllungsgrad der Zielkriterien. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 150 % liegen.

Die folgende Tabelle zeigt die Sustainability-Ziele für das Geschäftsjahr 2023 sowie die jeweilige Zielerreichung. Die vom Aufsichtsrat festgelegten Nachhaltigkeitsziele können entweder erreicht oder verfehlt werden, eine Zielerreichung über 100 % ist daher nicht möglich. Insgesamt wurden 85 % aller Nachhaltigkeitsziele erreicht oder übererfüllt, so dass sich eine Zielerreichung von 85 % ergibt:

➤ ZIELERREICHUNG 2023 – NACHHALTIGKEITSZIELE

Nachhaltigkeitsziele	Beschreibung	Zielwert	Istwert	Zielerreichung in %
Eigene Betriebe				
Klimaveränderung (1,25%)	Reduzierung des Luftfrachtanteils an Gütertransporten (bezogen auf das Umsatzvolumen) um 15% im Vergleich zu 2019	0,5%	0,3%	100%
	Erhöhung des Anteils emissionsarmer oder emissionsfreier Fahrzeuge in der Fahrzeugflotte von PUMA	30%	35%	100%
Menschenrechte (1,25%)	Mindestens 2 Stunden pro Mitarbeitenden (Vollzeitequivalent) in Menschenrechtsprojekte	37.262	57.344	100%
	Vergütung von Arbeitnehmern, die auf der Mitarbeitervergütung auf oder über existenzsicherndem Niveau (Fair Wage Network) und darüber hinaus gezahlt werden	100%	100%	100%
Nachhaltige Produkte (1,25%)	75% recyceltes Polyester bis 2025. Anteil von recycelten Polyester von 60% in Bekleidung und Accessoires, 50% in Schuhen in 2023	60%/50%	64,9%/56,5%	100,0%
	Vergütung von Arbeitnehmern, die auf der Einführung von Rücknahmesystemen für Polyester in Europa, USA und Asien (mindestens ein Land pro Region führt RE:FIBRE ein) und darüber hinaus gezahlt werden	Ein Land pro Region	China, USA, Schweiz	100,0%
Gesundheit und Sicherheit (1,25%)	Anteil der Mitarbeitenden weltweit, die eine Schulung zu Gesundheits- und Sicherheitsstandards erhalten haben	80%	81,4%	100,0%
	Verletzungsrate ≤ 0,5 pro 100 Mitarbeiter der PUMA-Gruppe Keine Todesfälle im PUMA-Konzern	0,50	0,48	100,0%
Lieferkette				
Klimaveränderung (1%)	Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien bei den Kernlieferanten auf 25 % bis 2025	15%	22%	100,0%
Menschenrechte (1%)	Keine ungelösten Fälle in der „ZERO TOLERANCE“ Kategorie (wie im Nachhaltigkeitshandbuch beschrieben) am 31.12.2023	0%	0%	100,0%
	Frauen-Empowerment-Programm: 180.000 Fabrikmitarbeiter geschult	180.000	>220.000	100,0%
Wasserverbrauch (1%)	Reduzierung des Wasserverbrauchs bei Kernzulieferern um 15% pro Tonne von Textilien bis 2025	9%	5%	0,0%
Gesundheit und Sicherheit (1%)	Keine Todesfälle bei Zuliefern aufgrund von Arbeitsunfällen	0	1	0,0%
	Verletzungsrate < 0,5 pro 100 Mitarbeiter der PUMA Zulieferer Keine Todesfälle im PUMA-Konzern	0,5	0,3	100,0%
Nachhaltige Produkte (1%)	75% recyceltes Polyester Anteil über all Produktkategorien bis 2025. Ziel 2023: 60% bei Textilien und Accessoires; 50% bei Schuhen	60%/50%	64,9%/56,5%	100,0%

Zielerreichung für die Tantieme 2023

Die gewichtete Summe der jeweiligen Zielerreichungen in den finanziellen KPIs, in den individuellen Zielen und in den Sustainability-Zielen ergibt die Gesamtzielerreichung. Diese kann zwischen 0 % und 150 % liegen. Aus der Multiplikation des Zielbetrags mit der Gesamtzielerreichung ergibt sich der jeweilige Auszahlungsbetrag für die Tantieme für das Geschäftsjahr 2023, die im Kalenderjahr 2024 zur Auszahlung kommt.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Zielbeträge und Zielerreichungen sowie die hieraus resultierenden Auszahlungsbeträge dar.

➤ GESAMTZIELERREICHUNG TANTIEME 2023 – AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in €	Zielerreichung EBIT	Zielerreichung FCF	Zielerreichung individuelle Ziele	Zielerreichung Sustainability-Ziele	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag in €
Arne Freundt (Chief Executive Officer)	1.000.000	121,0 %	108 %	100 %	85 %	112,7 %	1.127.000
Anne-Laure Descours (Chief Sourcing Officer)	600.000	121,0 %	108 %	100 %	85 %	112,7 %	676.200
Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer)	550.000	121,0 %	108 %	100 %	85 %	112,7 %	619.850
Maria Valdes (Chief Product Officer seit 01.01.2023)	500.000	121,0 %	108 %	100 %	85 %	112,7 %	535.500

➤ GESAMTZIELERREICHUNG TANTIEME 2022 – AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER / AUSZAHLUNG 2023

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in €	Zielerreichung EBIT	Zielerreichung FCF	Zielerreichung individuelle Ziele	Zielerreichung Sustainability-Ziele	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag in €
Bjørn Gulden (Chief Executive Officer bis 08.11.2022)	1.380.000	100,1 %	0 %	100 %	75 %	79,0 %	1.087.661

4.2.2. Langfristige variable Vergütung

4.2.2.1. Langfristige variable Vergütung – Performance Share Plan (seit 2021)

Für die Mitglieder des Vorstands, deren Vorstandsdienstvertrag nach dem 1. Januar 2021 geschlossen oder verlängert wurde, wird die langfristige variable Vergütung seit dem Geschäftsjahr 2021 in jährlichen Tranchen in Form eines Performance Share Plans mit einer jeweiligen Performance-Periode von vier Jahren zugeteilt und entspricht dem von der Hauptversammlung am 5. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystem.

Performance Share Plan



Die Auszahlung des Performance Share Plans wird in fünf Schritten berechnet:

1. Um die Anzahl der gewährten virtuellen Aktien zu ermitteln, wird ein im Dienstvertrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds festgelegter Zielbetrag durch den Kurs der PUMA-Aktien geteilt, der dem arithmetischen Mittelwert der PUMA-Aktie an den 30 Handelstagen vor Beginn der Performance-Periode entspricht („Start-Aktienkurs“).
2. Nach Ablauf der Performance-Periode wird der Zielerreichungsgrad für den relativen TSR wie unten beschrieben ermittelt.
3. Die Anzahl der ursprünglich gewährten virtuellen Aktien wird mit dem unter Punkt 2. berechneten Zielerreichungsgrad multipliziert, um die finale Anzahl der für die Auszahlung relevanten virtuellen Aktien zu ermitteln.

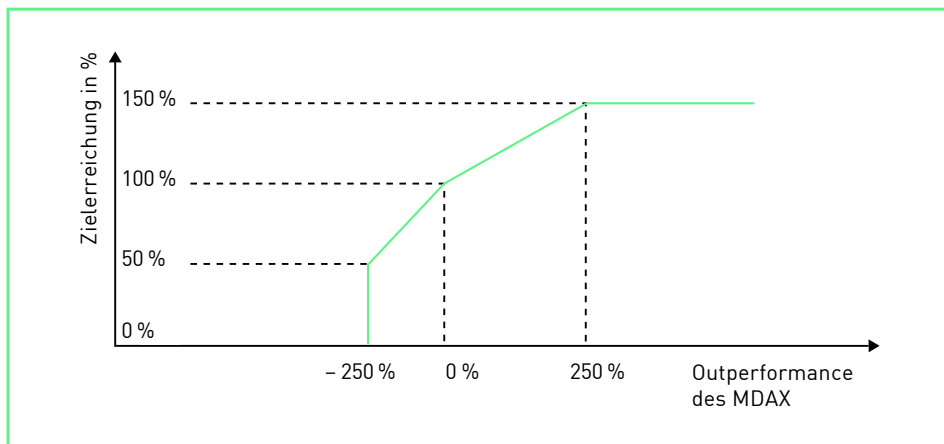
4. Zur Ermittlung der Auszahlung in Euro wird die finale Anzahl der virtuellen Aktien am Ende der Performance-Periode mit dem End-Aktienkurs multipliziert. Der End-Aktienkurs einer Tranche ist der Kurs der PUMA-Aktie, der dem arithmetischen Mittel der PUMA-Aktie an den 30 Handelstagen vor dem Ende der Performance-Periode entspricht. Darüber hinaus wird der End-Aktienkurs um die Summe der während der Performance-Periode ausgezahlten Dividenden erhöht.
5. Die Auszahlung erfolgt in bar und ist auf 300 % des individuellen Zielbetrages begrenzt.

Die Zielerreichung für den relativen TSR basiert für die Tranche 2023 auf einem Vergleich des TSR von PUMA mit dem TSR der MDAX Unternehmen. Die Unternehmen des MDAX sind im Geschäftsjahr 2023 in Bezug auf Größe, Reputation und Marktwert mit PUMA vergleichbar. Darüber hinaus sind externe Marktentwicklungen auf nationaler Ebene eher vergleichbar als auf internationaler Ebene. Der TSR entspricht dem prozentualen Wertzuwachs einer über die vierjährige Performance-Periode gehaltenen Aktie unter der Annahme, dass (Brutto-) Dividenden direkt reinvestiert werden. Für die Berechnung des TSR von PUMA und des MDAX Index wird jeweils das arithmetische Mittel der TSR-Werte an den 30 Handelstagen vor Beginn und vor Ende der Performance-Periode ermittelt. Die so für PUMA und den MDAX-Index jeweils ermittelten Durchschnittswerte werden anschließend in Relation zueinander gesetzt, um so die prozentuale TSR-Entwicklung über die vierjährige Performance-Periode der jeweiligen Tranche zu berechnen. Anschließend wird die Differenz in Prozentpunkten zwischen dem TSR von PUMA und dem TSR des MDAX-Index berechnet (= TSR-Outperformance in Prozentpunkten).

Auf Basis dieser Berechnung findet eine Anpassung der zugeteilten virtuellen Aktien statt. Diese beträgt 20 % von der Prozentabweichung der PUMA-Aktie gegenüber dem MDAX in den unten beschriebenen Grenzen.

Die Grenzen sind wie folgt: Ist der erreichte TSR von PUMA gleich dem TSR der MDAX Unternehmen (Zielwert), ist eine Zielerreichung von 100 % erreicht. Liegt die TSR-Outperformance bei -250 %, beträgt die Zielerreichung 50 % (Schwellenwert); ist sie niedriger als der Schwellenwert, beträgt die Zielerreichung 0 %. Liegt die TSR-Outperformance bei +250 % (Maximalwert), wird die maximale Zielerreichung von 150 % erreicht. Weitere Steigerungen der TSR-Outperformance führen zu keiner höheren Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den ermittelten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert. Daraus ergibt sich die folgende Zielerreichungskurve für den relativen TSR:

Zielerreichungskurve relativer TSR



Die Zielerreichung nach Ablauf der Performance-Periode wird im darauffolgenden Vergütungsbericht offengelegt.

4.2.2.2. Langfristige variable Vergütung – Monetary Units Plan

Für Mitglieder des Vorstands, deren Vorstandsdienstvertrag vor dem 1. Januar 2021 geschlossen wurde, war die langfristige variable Vergütung in Form des Monetary Units Plan ausgestaltet. Der Monetary Units Plan entspricht somit nicht dem von der Hauptversammlung am 5. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystem.

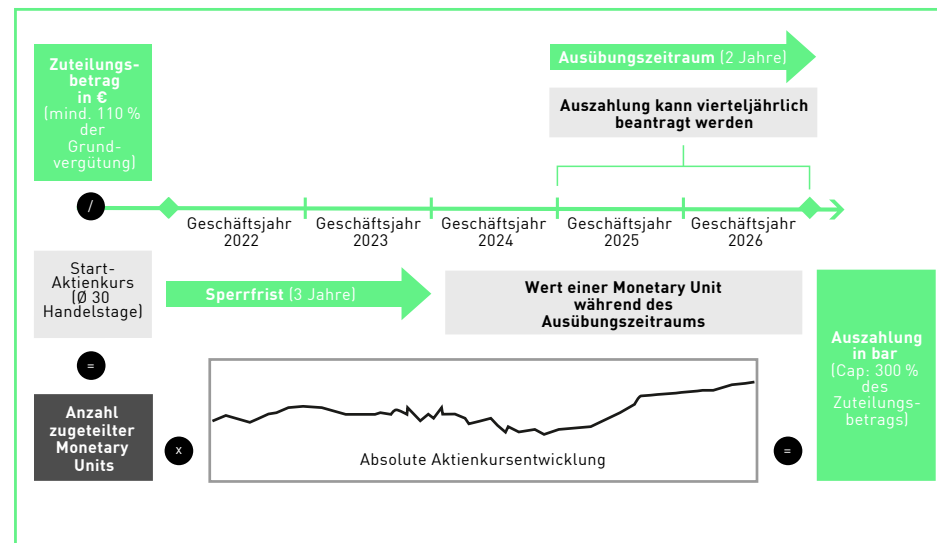
Es erfolgen keine Neuzusagen mehr nach dem Monetary Units Plans. Es wurden jedoch in der Vergangenheit Tranchen gewährt, für die noch Zahlungen ausstehen.

Hierbei werden virtuelle Aktien der Gesellschaft, sogenannte „Monetary Units“, zu Beginn einer dreijährigen Sperrfrist zugeteilt, welche am Ende der Sperrfrist zum Anspruch auf eine Barauszahlung berechtigen. Die Anzahl der Monetary Units wird bestimmt, indem der Zuteilungsbetrag durch den Wert einer PUMA Monetary Unit geteilt wird. Der für die Tranche des Folgejahres maßgebliche Wert der Monetary Unit wird einmal jährlich Ende Dezember als Durchschnittswert der PUMA SE Aktie über die letzten 30 Handelstage vor Jahresende berechnet. Die Höhe der Barauszahlung wird beeinflusst durch die absolute Aktienkursentwicklung der PUMA SE Aktie. Nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist haben die Vorstandsmitglieder die Möglichkeit, ihre Monetary Units innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren auszuüben. Die Auszahlung des Betrags kann vierteljährlich beantragt werden. Der Wert der Monetary Units

berechnet sich als Durchschnittswert der PUMA SE Aktie über die letzten 30 Handelstage vor dem jeweils nächsten Quartalsbericht. Grundbedingung für die Auszahlung nach der Sperrfrist ist, dass ein aktives Beschäftigungsverhältnis mit der Gesellschaft bis zum Ende der Sperrfrist bestand.

Die folgende Grafik stellt die Funktionsweise des Monetary Unit Plans beispielhaft dar:

Monetary Units Plan



4.2.2.3. Laufende Tranchen der langfristigen variablen Vergütung

Die nachstehende Tabelle zeigt konsolidiert die laufenden Tranchen der langfristigen variablen Vergütung für die aktiven Vorstandsmitglieder.

Der Auszahlungsbetrag für die Tranchen des Performance Share Plan wird in dem Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem der jeweilige vierjährige Leistungszeitraum endet.

Bei dem Monetary Unit Plan steht der Auszahlungsbetrag erst nach Ausübung der Monetary Units fest. Der Auszahlungsbetrag für die jeweilige Monetary Unit Plan Tranche wird daher in dem Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem ein Vorstandsmitglied seine Monetary Units ausübt.

➤ PERFORMANCE SHARE PLAN (PSP) TRANCHEN DER IM GESCHÄFTSJAHR 2022 – AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER IM ÜBERBLICK

Tranche	Vorstandsmitglied	Zielbetrag in Tsd. €	Startkurs PUMA-Aktie in €	Anzahl vorläufig zugeiteter Performance Shares	Gesamtziel- erreichung*	Anzahl endgültig zugeiteter Performance Shares	Endkurs PUMA-Aktie	Summe ausbezahlter Dividenden	Auszahlungs- betrag in Tsd. €	
PSP Tranche 2021 (01.01.2021 – 31.12.2024)	Arne Freundt	321	86,23	3.721	Die Performance-Periode der PSP Tranche 2021 endet am 31.12.2024.					
	Hubert Hinterseher	289		3.349						
PSP Tranche 2022 (01.01.2022 – 31.12.2025)	Arne Freundt	550	106,95	5.143		Die Performance-Periode der PSP Tranche 2022 endet am 31.12.2025.				
	Hubert Hinterseher	550		5.143						
	Anne-Laure Descours	660		6.172						
PSP Tranche 2023 (01.01.2023 – 31.12.2026)	Arne Freundt	2.400	51,86	46.279			Die Performance-Periode der PSP Tranche 2023 endet am 31.12.2026.			
	Hubert Hinterseher	605		11.667						
	Anne-Laure Descours	660		12.727						
	Maria Valdes	550		10.606						

* Die Gesamtzielerreichung der Performance Share Pläne 2021, 2022 und 2023 (PSP Tranche 2021, 2022 und 2023) ergeben sich anhand des Erfolgsziels „Relativer Total Shareholder Return“.

➤ MONETARY UNITS PLAN (MUP) TRANCHEN DER IM GESCHÄFTSJAHR 2023 AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER IM ÜBERBLICK

Tranche	Vorstandsmitglied	Zielbetrag in Tsd. €	Startkurs PUMA-Aktie in €	Anzahl zugeteilter Monetary Units	Sperrfrist	Ausübungs- zeitraum	Anzahl ausgeübte Monetary Units im Geschäfts- jahr 2023	Kurs PUMA-Aktie bei Ausübung in €	Auszahlungs- betrag 2023 in Tsd. €	Anzahl bereits ausgeübte Monetary Units vor dem 01.01.2023	Anzahl nicht ausgeübte Monetary Units zum 31.12.2023
MUP Tranche 2020 (01.01.2020 – 31.12.2024)	Bjørn Gulden (bis 08.11.2022)	3.312		48.929			48.929	62,03	3.035,1	0	0
	Anne-Laure Descours	495	67,69	7.313	01.01.2020 – 31.12.2022	01.01.2023 – 31.12.2024	7.313	62,03	453,6	0	0
	Michael Lämmermann (bis 31.05.2021)	440		6.501			6.501	62,02	403,2	0	0
MUP Tranche 2021 (01.01.2021 – 31.12.2025)	Bjørn Gulden	3.312		38.409			0		0	0	25.350*
	Anne-Laure Descours	550	86,23	6.379	01.01.2021 – 31.12.2023	01.01.2024 – 31.12.2025	0		0	0	6.379
	Michael Lämmermann (bis 31.05.2021)	220		2.551			0		0	0	2.551
MUP Tranche 2022 (01.01.2022 – 31.12.2026)	Bjørn Gulden (bis 08.11.2022)	3.312	106,95	30.968	01.01.2022 – 31.12.2024	01.01.2025 – 31.12.2026	0		0	0	10.219*

* Aufgrund des Ausscheidens von Bjørn Gulden aus dem Vorstand zum 31. Dezember 2022 wurden die zugeteilten Monetären Units aus den MUP 2021 und MUP 2022 entsprechend der Beschäftigungszeit anteilig gekürzt.

5. Malus und Clawback

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder, die nach dem 1. Januar 2021 geschlossen wurden, enthalten „Malus“- und „Clawback“-Klauseln. Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied vorsätzlich einen wesentlichen Verstoß gegen

- eine Sorgfaltspflicht im Sinne des § 93 Abs. 1 AktG,
- eine Pflicht aus dem Dienstvertrag, oder
- einen anderen wesentlichen Handlungsgrundsatz von PUMA, z. B. aus dem Ethikkodex oder der Compliance-Richtlinie

begeht, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen die nicht gezahlte variable Vergütung ganz oder teilweise herabsetzen („Malus“) oder den Bruttobetrag einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung ganz oder teilweise zurückfordern („Clawback“).

Darüber hinaus müssen die Vorstandsmitglieder den Bruttobetrag bereits ausgezahlter variabler Vergütungsbestandteile zurückzahlen, wenn und soweit

- sich nach der Auszahlung herausstellt, dass der geprüfte und gebilligte Konzernabschluss, welcher der Berechnung des Zahlungsbetrages zugrunde lag, fehlerhaft war und daher nach den einschlägigen Rechnungslegungsvorschriften zu korrigieren ist, und
- auf der Grundlage des korrigierten, geprüften Konzernabschlusses und des maßgeblichen Vergütungssystems ein geringerer oder kein Zahlungsbetrag fällig gewesen wäre.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde weder von den Malus- noch von den Clawback-Regelungen Gebrauch gemacht.

6. Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2023 haben die Mitglieder des Vorstands von PUMA keine Leistungen Dritter erhalten.

7. Leistungen bei Beendigung

Bei einer vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit behalten die Vorstandsmitglieder ihren Anspruch auf ihre volle vertragliche Vergütung bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten, längstens jedoch bis zur Beendigung des Dienstvertrags. Die Vorstands-

mitglieder müssen sich auf diese Zahlungen anrechnen lassen, was sie von Krankenkassen oder Versicherungen an Krankengeld oder Rentenleistungen erhalten, soweit diese Leistungen nicht ausschließlich auf Beiträgen der Vorstandsmitglieder beruhen.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags durch PUMA ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) sehen die Dienstverträge vor, dass die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindung haben. Eine vereinbarte, an ein Vorstandsmitglied zu zahlende Abfindung einschließlich Nebenleistungen ist jedoch auf den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt („Abfindungs-Cap“) und vergütet nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags.

Für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags vor Ablauf der maßgeblichen Performance-Periode für die Tantieme und/oder den Performance Share Plan sieht der Vertrag keine vorzeitige Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile vor. Ebenso ist keine vorzeitige Auszahlung aus dem Monetary Units Plan möglich, soweit die dreijährige Sperrfrist noch nicht abgelaufen ist.

Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied dauerhaft nicht mehr in der Lage sein sollte, seine vertraglichen Pflichten zu erfüllen, endet der Vertrag mit dem Zeitpunkt der Feststellung der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit. Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied aufgrund von Krankheit oder Unfall nicht mehr in der Lage ist, seine Aufgaben und Pflichten zu erfüllen. Darüber hinaus werden im Falle einer dauerhaften Arbeitsunfähigkeit oder des Todes eines Vorstandsmitglieds alle gewährten ausstehenden Tranchen des Performance Share Plans, für die die Performance-Periode noch nicht beendet ist, sofort ausgezahlt. Die Auszahlung entspricht dem kumulierten Zielbetrag aller gewährten ausstehenden Tranchen des Performance Share Plans, für die die Performance-Periode zum Zeitpunkt der Feststellung der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit oder des Todes noch nicht beendet ist.

Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Dienstvertrags, 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.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine Abfindungszahlungen gewährt.

VI. Individualisierter Ausweis der Vorstandsvergütung

Vergütung im Geschäftsjahr 2023 aktiver Vorstandsmitglieder

Die folgenden Tabellen zeigen die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 entsprechend der Vorgabe des § 162 AktG jeweils individualisiert für die Mitglieder des Vorstands von PUMA. Der Begriff „gewährte und geschuldete Vergütung“ stellt dabei darauf ab, in welchem Umfang die Vorstandsmitglieder Zahlungen erhalten. Von der gewährten und geschuldeten Vergütung sind die Grundvergütung, die kurz- und langfristige variable Vergütung und der Aufwand für Nebenleistungen umfasst. Darüber hinaus zeigt die Tabelle auch die Aufwendungen für Versorgungszusagen und weist den relativen Anteil je Vergütungselement aus.

Eine Vergütung gemäß § 162 AktG gilt auch dann bereits als gewährt, wenn die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Leistungstätigkeit vollständig erbracht worden ist (Erdienungsprinzip). Die zur Ermittlung der Zielerreichung (und damit der Auszahlung) benötigten Informationen stehen somit zum Zeitpunkt der Berichterstattung fest und basieren auf den Ergebnissen und Leistungen, die für das Geschäftsjahr 2023 festgestellt wurden. Entsprechend weisen die nachstehenden Tabellen die Tantieme 2023 für das Geschäftsjahr 2023 aus, auch wenn der tatsächliche Zufluss der hieraus resultierenden Auszahlungen erst im Frühjahr 2024 erfolgt. Analog dazu werden die Tranchen des Performance Share Plans in dem Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem die jeweilige vierjährige Performance-Periode endet. Bei dem Monetary Unit Plan steht der Auszahlungsbetrag erst nach Ausübung der Monetary Units fest. Der Auszahlungsbetrag für die jeweilige Monetary Unit Plan Tranche wird daher in dem Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem ein Vorstandsmitglied seine Monetary Units ausübt.

➤ GEWÄHRTE VERGÜTUNG NACH § 162 AKTG – ZUM 31.12.2023 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER

	Arne Freundt (Chief Executive Officer)			Anne-Laure Descours (Chief Sourcing Officer)		
	2023		2022	2022		2021
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	1.000	46	583	600	32	600
Nebenleistungen	44	2	22	127	7	142
Summe	1.044	48	605	727	39	742
Kurzfristige variable Vergütung						
Tantieme 2022	-	52	576	-	36	593
Tantieme 2023	1.127		-	676		-
Langfristige variable Vergütung						
Monetary Units Plan Tranche 2020/24	-	0	-	454	24	935
	0		-	-		-
Summe gewährt gem. § 162 AktG	2.171	100	1.181	1.857	100	2.270
Beiträge zur Altersvorsorge	200		117			
Gesamtvergütung einschl. Beiträge zur Altersvorsorge	2.371	-	1.298	1.857	-	2.270

Der Beitrag zur Altersvorsorge von 117 Tsd. € von Anne-Laure Descours wurde in eine private Altersvorsorge eingebracht und wird daher als Nebenleistung und nicht als Beiträge zur Altersvorsorge ausgewiesen. Die Gehaltserhöhung von Arne Freundt im Jahre 2023 steht im Zusammenhang mit seiner neuen Rolle als CEO seit dem 08.11.2022.

➤ GEWÄHRTE VERGÜTUNG NACH § 162 AKTG – ZUM 31.12.2023 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER

Summe Grundvergütung und Nebenleistungen	Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer)			Maria Valdes (Chief Product Officer seit 01.01.2023)		
	2023		2022	2023		2022
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	550	46	500	500	39	-
Nebenleistungen	24	2	30	234	18	-
Summe	574	48	530	734	57	-
Kurzfristige variable Vergütung						
Tantieme 2022	-	52	494	-	43	-
Tantieme 2023	620		-	564		-
Summe gewährt gem. § 162 AktG	1.194	100	1.024	1.298	100	-
Beiträge zur Altersvorsorge	117		117	0		
Gesamtvergütung einschl. Beiträge zur Altersvorsorge	1.311		1.141	1.298		-

Der Beitrag zur Altersversorgung von 117 Tsd. € von Maria Valdes wurde in eine private Altersversorgung eingebracht und wird daher als Nebenleistung und nicht als Beiträge zur Altersvorsorge ausgewiesen.
Das jährliche Grundgehalt von Hubert Hinterseher wurde aufgrund einer vertraglichen Vereinbarung in seinem Vorstandsdienstvertrag aus dem Jahr 2021 um 50 Tsd. € erhöht.

➤ GEWÄHRTE VERGÜTUNG NACH § 162 AKTG – EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER

	Björn Gulden (Chief Executive Officer bis 08.11.2022)		Michael Lämmermann (Chief Financial Officer bis 31.05.2021)	
	2023		2023	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Rentenzahlung	-	-	252,5	38
Monetary Units Plan Tranche 2020/24	3.035,1	100	403,3	62
Summe gewährt gem. § 162 AktG	3.035,1	100	655,8	100

VII. Aufsichtsratsvergütung

1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Ziel der Aufsichtsratsvergütung ist es, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats als Kontroll- und Überwachungsorgan zu stärken. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats sieht aus diesem Grund eine reine Festvergütung vor.

Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach § 15 der Satzung und sieht für jedes Aufsichtsratsmitglied eine feste jährliche Vergütung in Höhe von € 40.000 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. Die Vorsitzende des Aufsichtsrats und ihr Stellvertreter bekommen einen zusätzlichen Jahresfestbetrag von € 40.000 beziehungsweise € 20.000. Der/die Vorsitzende eines Ausschusses erhält zusätzlich € 10.000 und die Mitglieder

eines Ausschusses jeweils € 5.000. Aktuell existierende Ausschüsse sind der Personalausschuss, der Prüfungsausschuss, der Nominierungsausschuss und der Nachhaltigkeitsausschuss. Mitglieder des Nominierungsausschusses erhalten keine zusätzliche Vergütung. Zusätzlich erhält jedes Aufsichtsratsmitglied Sachbezüge für den Erwerb von PUMA-Produkten von bis zu € 5.000 pro Jahr.

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

2. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Auch beim Aufsichtsrat wird die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG nach dem Erdienungsprinzip, d. h. sobald die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist, ausgewiesen. Die gewährte und geschuldete Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder stellt sich wie folgt dar.

➤ GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH § 162 AKTG – AMTIERENDE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

	Jährliche Vergütung			Ausschussvergütung*			Summe	
	2023		2022	2023		2022	2023	2022
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	
Héloïse Temple-Boyer (Vorsitzende des Aufsichtsrats)	80	27	40	17	28	16	97	55
Thore Ohlsson (Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrates Vorsitzender des Prüfungsausschusses bis 23.05.2023)	60	20	38	6	11	10	66	48
Jean-François Palus (bis 24.05.2023)	13	4	33	0	0	3	13	37
Jean-Marc Duplaix (ab 24.05.2023) (Vorsitzender des Prüfungsausschusses seit 24.05.2023)	23	8	0	6	10	–	29	–
Bernd Illig	40	13	25	5	9	5	45	30
Martin Köppel	40	13	25	10	17	10	50	35
Fiona May	40	13	25	15	26	15	55	40
Summe	297	100	185	59	100	59	355	245

Allen Aufsichtsratsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2023 Sachbezüge für den Erwerb von PUMA-Produkten von bis zu € 5.000 gewährt.

*Für Nominierungsausschussmitglieder wird keine Ausschussvergütung gewährt.

VIII. Vergleichende Darstellung

§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG erfordert die Aufnahme einer vergleichenden Darstellung, welche die Entwicklung der gemäß § 162 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer sowie die Entwicklung des Erfolgs von PUMA offenlegt. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung bildet die im Geschäftsjahr geschuldete Vergütung ab.

Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer berücksichtigt dabei alle Beschäftigten, und zur Ausbildung Beschäftigten, außer Werkstudenten und studentische Praktikanten des PUMA-Konzerns in Deutschland auf Vollzeitäquivalentbasis. Dabei werden Grundgehalt, kurzfristige variable Vergütung (STI) und langfristige variable Vergütung (LTI) berücksichtigt, die im jeweiligen Berichtsjahr tatsächlich ausbezahlt wurden (Zuflussprinzip).

Als Ertragskennzahlen werden im Rahmen der vergleichenden Darstellung der Konzernjahresüberschuss und das erzielte EBIT auf Konzern-Ebene sowie der Jahresüberschuss der Gesellschaft gem. § 275 HGB zugrunde gelegt (Tabelle auf der nächsten Seite).

➤ VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

	2023		2022		2021	
	in Tsd. €	Δ in % zum Geschäftsjahr 2022	in Tsd. €	Δ in % zum Geschäftsjahr 2021	in Tsd. €	Δ in % zum Geschäftsjahr 2020
Amtierende Vorstandsmitglieder						
Arne Freundt (Chief Executive Officer)	2.371	83	1.298	67	777	-
Anne-Laure Descours (Chief Sourcing Officer)	1.857	-18	2.270	72	1.317	168
Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer)	1.311	15	1.141	62	704	-
Maria Valdes (Chief Product Officer seit 01.01.2023)	1.298	n/a	-	-	-	-
Ehemalige Vorstandsmitglieder						
Bjørn Gulden (Chief Executive Officer bis 08.11.2022)*	3.035	-71	10.452	-9	11.452	-19
Michael Lämmermann (Chief Financial Officer bis 31.05.2021)**	656	-65	1.862	-27	2.551	90
Vor dem 31.12.2011 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder (Rentenzahlungen)	652	64	398	17	340	6
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder						
Héloïse Temple-Boyer (Vorsitzende des Aufsichtsrats)	97	76	55	65	33	100
Thore Ohlsson (Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats)	66	38	48	0	48	33
Jean-Marc Duplaix (Vorsitzender des Prüfungsausschusses ab 24.05.2023)	29	n/a	-	-	-	-
Bernd Illig	45	50	30	0	30	11
Martin Köppel	50	43	35	5	33	100
Fiona May	55	38	40	9	37	100
Arbeitnehmer						
Ø Verdienst Beschäftigte des PUMA-Konzerns in Deutschland (auf Vollzeitäquivalenzbasis)	78,1	-3	80,8	20	67,1	-14
Ertragsentwicklung						
Jahresüberschuss PUMA SE HGB (in Millionen Euro)	110	-6	117	-5	124	-46
EBIT PUMA-Konzern (reported) (in Millionen Euro)	622	-3	641	15	557	166

* Bjørn Gulden erhielt im Geschäftsjahr 2023 eine Bonuszahlung für das Geschäftsjahr 2022. Darüber hinaus wurde die Monetäre Unit Tranche 2020 ausgeübt.

** Michael Lämmermann erhielt im Geschäftsjahr 2023 eine Rentenzahlung. Darüber hinaus wurde die Monetäre Unit Tranche 2020 ausgeübt.

Für den Vorstand

Arne Freundt Hubert Hinterseher

Für den Aufsichtsrat

Héloïse Temple-Boyer

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die PUMA SE, Herzogenaurach

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der PUMA SE, Herzogenaurach, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Nürnberg, den 4. April 2024

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Koeplin
Wirtschaftsprüfer

Behrendt
Wirtschaftsprüferin