



## 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 23 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 2023 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 28. April 2022 (in Kraft getreten am 27. Juni 2022, „Kodex 2022“) seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 9. November 2022 nebst deren Aktualisierung vom 1. Januar 2023 entsprochen hat und dem Kodex 2022 künftig weiterhin entsprechen wird.

Herzogenaurach, 9. November 2023

PUMA SE

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Arne Freundt

Hubert Hinterseher

Héloïse Temple-Boye



Die Entsprechenserklärung sowie ihre Aktualisierung sind 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 sowie Menschenrechte 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 Code of Ethics und die PUMA Sustainability Handbooks geben Ethik- und Umweltstandards vor, denen alle Mitarbeiter\*innen und alle Lieferanten verpflichtet sind. Im Jahr 2023 führte PUMA eine interne Gap-Analyse und eine externe Bewertung der doppelten Wesentlichkeit in Vorbereitung auf die Corporate Sustainability Reporting Directive durch. PUMAs zukünftige Berichterstattung zu Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen wird von den Ergebnissen der Analyse geprägt sein.

Detaillierte Informationen zur Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens finden sich im Kapitel „Nachhaltigkeit“ im Geschäftsbericht oder auf der Homepage (<http://about.PUMA.com> unter „FOREVER BETTER“).

### **INFORMATIONSSICHERHEIT**

Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die Informationssicherheit, den Datenschutz und die Datensicherheit. Er hat einen Ausschuss für Informationssicherheit eingerichtet, der sich aus Mitarbeitenden verschiedener Geschäftsbereiche und Abteilungen zusammensetzt, darunter Recht, Beschaffung, Personal & Organisation, Finanzen, Produktabteilungen, Marketing und IT. Der Ausschuss tritt regelmäßig zusammen und unterrichtet den Vorstand laufend über den neuesten Stand, die Risiken und Entwicklungen. Auf Ebene des Aufsichtsrats verfügen zwei Mitglieder über die in der Qualifikationsmatrix angegebene Kompetenz in Informationstechnologie und -sicherheit.

Die wichtigsten Geschäftsabläufe, Prozesse und Infrastrukturen im Bereich Informationstechnologie und -sicherheit werden auf der Grundlage von Best-Practice-Rahmenwerken, Leitlinien oder internationalen Standards wie ISO 27000/27001 festgelegt. PUMA ergreift entsprechende Maßnahmen zum Schutz seiner Systeme. PUMA führt regelmäßig Schwachstellenanalysen durch, um die Sicherheit seiner Systeme zu gewährleisten.

Die Steigerung des Bewusstseins und des Wissens über Fragen der Informationssicherheit ist für PUMA wichtig, um entsprechende Maßnahmen gegen potenzielle Bedrohungen zu ergreifen. PUMA führt interne, maßgeschneiderte Präsenz- oder E-Learning-Schulungen zu einer Vielzahl von Themen durch, z.B. zur Vermeidung von Phishing und Social Engineering. Die Teilnahme an diesen Schulungsprogrammen ist für alle Mitarbeitenden weltweit verpflichtend. PUMA verschickt außerdem regelmäßig E-Mails, monatliche Newsletter und führt Kampagnen mit Videoserien durch, um die Mitarbeitenden für Cyber-Risiken so gut wie möglich zu sensibilisieren.

### **COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM**

Wir bei PUMA handeln 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, Interessenkonflikte, Kartellrecht, Betrug oder



Untreue systematisch vorzubeugen, sie frühzeitig aufzudecken und zu sanktionieren. Verstöße gegen das Gesetz oder interne Richtlinien werden nicht geduldet.

Wir verhalten uns gesetzestreu, fair, respektvoll und ethisch gegenüber unseren Mitarbeitenden, unseren Kund\*innen und unseren Geschäftspartnern. Nicht nur, weil wir es müssen, sondern weil wir es wollen, und dies ist tief in der Kultur von PUMA verwurzelt. Das CMS wird von der Group Compliance-Funktion zusammen mit den lokalen Compliance-Beauftragten (LCOs) in allen Tochtergesellschaften weltweit verwaltet und soll sicherstellen, dass alle PUMA-Mitarbeitenden den Werten von PUMA entsprechen.

#### PUMA-ETHIKKODEX & FLANKIERENDE KODIZES

Unser PUMA Code of Ethics ist ein wichtiger Baustein des CMS und ein Kernelement der PUMA-Kultur. Er legt die Leitlinien und Werte fest, die die Identität von PUMA prägen und ist für die Mitarbeitenden in allen PUMA-Tochtergesellschaften weltweit verbindlich. PUMA erwartet, dass alle Mitarbeitenden diese Werte kennen und ihr Handeln danach ausrichten. Der Code of Ethics enthält Regelungen unter anderem zum Umgang mit Interessenkonflikten und persönlichen Daten und untersagt Insiderhandel, wettbewerbswidriges Verhalten sowie Korruption in jeder Form. Um den Mitarbeitenden die Regeln des Code of Ethics näher zu bringen und einheitliche Verhaltensrichtlinien zu etablieren, wird der Code of Ethics durch konkretisierende konzernweite Richtlinien flankiert. Dazu gehört auch die Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption (Anti-Corruption & Anti-Bribery Policy), die mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption im Einklang steht. Der Code of Ethics ist [HIER](#) verfügbar.

Im Jahr 2023 hat PUMA in Übereinstimmung mit deutschem und EU-Recht eine Whistleblowing-Richtlinie entwickelt. Die Richtlinie wurde weltweit implementiert und auf die Anforderungen des geltenden Rechts der einzelnen Tochtergesellschaften zugeschnitten. Die Richtlinie regelt, wer als Hinweisgeber\*in in Frage kommt, welche Themen gemeldet werden können, welcher Kanal für eine Meldung verwendet werden kann und wie die Meldung bearbeitet wird. Darüber hinaus wird beschrieben, wie PUMA die Anonymität des/der Hinweisgeber\*in wahrt und sie/ihn vor Repressalien schützt.

Neue oder aktualisierte Richtlinien werden den Mitarbeitenden stets per E-Mail mitgeteilt und sind auf dem PUMA Compliance SharePoint zu finden.

#### RISIKOBEWERTUNG

Group Compliance führt regelmäßig Risikoanalysen durch, um die wichtigsten Compliance-Risiken weltweit zu bewerten und um potenzielle neue Risiken zu identifizieren und zu mindern. Die Risikobewertung basiert in der Regel auf einem Fragebogen und/oder auf persönlichen, ausführlichen Interviews. Die Risikobewertung erlaubt eine Aussage zu den Compliance-Nettorisiken, weil sie auch die bestehenden Maßnahmen zur Risikominderung berücksichtigt.

#### SCHULUNGEN UND SENSIBILISIERUNG

Durch fortlaufende verpflichtende E-Learnings werden alle Mitarbeitenden mit den Regelungsbereichen des Code of Ethics vertraut gemacht. Im Jahr 2023 hat PUMA zwei E-Learnings zum Code of Ethics durchgeführt. Das erste, im Juli 2023 durchgeführte E-Learning behandelte die Geldwäscheprävention. Das zweite, im September 2023 durchgeführte E-Learning trainierte die Mitarbeitenden darin, Betrugssachverhalte im Unternehmenskontext zu erkennen. Alle PUMA-Mitarbeitenden wurden vom CEO der PUMA SE aufgefordert, das E-Learning zu absolvieren. Der klare "Tone from the Top" führte dazu, dass 99,13% der Mitarbeitenden konzernweit (99,34% PUMA SE) das E-Learning zur Geldwäscheprävention und 98,3% der konzernweiten Mitarbeitenden das E-Learning zu Betrugsbekämpfung erfolgreich abschlossen (99,1% PUMA SE). Die E-Learnings zum PUMA Code of Ethics werden immer auch vom Vorstand absolviert.

Darüber hinaus führen wir persönliche und virtuelle Schulungen für unsere Zentrale und unsere Tochtergesellschaften durch. Die Schulungen sind auf die jeweilige Zielgruppe und ihre geschäftlichen Anforderungen zugeschnitten. Zudem gibt es eine Compliance-Onboarding-Schulung, mit der sich neue Mitarbeitende bei ihrem Start bei PUMA vertraut machen müssen. Im Jahr 2023 nahmen ungefähr 700 Mitarbeitende an Präsenzs Schulungen in der Zentrale teil.



Im Jahr 2023 erhielten unsere lokalen Compliance-Beauftragten eine Schulung zum Umgang mit Whistleblowing-Fällen. Die Schulung umfasste eine technische Schulung zum Umgang mit der Whistleblowing Plattform, befasste sich mit der Rollenverteilung zwischen Group Compliance, den lokalen Compliance-Beauftragten und der Abteilung People & Organization sowie den Standards einer fairen Untersuchung.

Wir entwickeln regelmäßig Kommunikationsmaßnahmen in verschiedenen Formaten, um unsere Mitarbeitenden über den Inhalt und die Kontrollen, die in den internen Richtlinien und Leitlinien festgelegt sind, zu informieren. Diese Kommunikationsmaßnahmen werden in 11 Sprachen übersetzt und in unserer Organisation weltweit verteilt. Im Jahr 2023 haben wir Kommunikationsmaßnahmen zur Betrugsprävention sowie zu PUMAs Whistleblowing-Plattform „SpeakUp!“ entwickelt.

Im Laufe des Jahres 2023 hat PUMA auch ein Video zu dem Thema Compliance intern weltweit veröffentlicht, in dem der Vorstandsvorsitzende und die Chief Compliance Officerin zu sehen sind. In dem Video sprechen beide über die Entwicklungen von Compliance bei PUMA in den letzten zehn Jahren und die Erwartungen des Vorstands an die Mitarbeitenden.

#### ANFORDERUNGEN AN GESCHÄFTSPARTNER

Um sicherzustellen, dass wir unser Ziel erreichen, erfolgreich zu sein, verlangen wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie die geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten, insbesondere die Gesetze zur Korruptionsbekämpfung, zu dem Schutz der Menschenrechte und zum Umweltschutz. Außerdem verlangen wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an die Werte halten, die wir in unseren Handbüchern für Lieferanten (abrufbar [HIER](#)) niedergelegt haben.

Im Rahmen von PUMAs Due-Diligence-Prozess für Geschäftspartner werden neue Geschäftspartner mit Hilfe des PUMA-Check-Tools einer Risikobewertung unterzogen. Geschäftspartner mit hohem Risiko werden einer speziellen Due-Diligence-Prüfung unterzogen.

#### COMPLIANCE-ORGANISATION

Der Vorstand ist für die Implementierung eines angemessenen und effektiven CMS verantwortlich. Er wird von einer Compliance-Organisation unterstützt, die aus der Chief Compliance Officerin und den lokalen Compliance-Beauftragten (LCOs) in den wichtigsten operativen Gesellschaften der PUMA-Gruppe besteht. Die Chief Compliance Officerin der PUMA SE berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden der PUMA SE. Die LCOs sind darüber hinaus direkte\*r Ansprechpartner\*in für die Mitarbeitenden und unterstützen diese durch geeignete Kommunikationsmaßnahmen sowie die Bearbeitung von Compliance-Vorfällen. Um die Zusammenarbeit innerhalb der globalen Compliance-Organisation zu erleichtern finden regelmäßige virtuelle Treffen mit den LCOs statt. Diese Treffen bieten die Möglichkeit, Erfahrungen und Wissen auszutauschen und zukünftige Anforderungen und Erwartungen zu formulieren.

Ergänzt wird dieser informelle Informationsaustausch durch einen Compliance-Reporting-Prozess. Dieser Prozess umfasst u.a.:

- Die Berichterstattung der Chief Compliance Officerin an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der PUMA SE und an den Vorstand über den aktuellen Stand der Umsetzung der Compliance-Strukturen und schwerwiegende Compliance-Verstöße.
- Die Berichterstattung der lokalen Compliance-Beauftragten an die Chief Compliance Officerin über den Stand der Umsetzung des Compliance-Management-Systems in ihrer lokalen Einheit.

#### WHISTLEBLOWING-PLATTFORM

PUMA verfügt über eine konzernweite elektronische Whistleblowing-Plattform, die von einem externen Anbieter betrieben wird und an die Mitarbeitende und Dritte illegales oder unethisches Verhalten melden können. Es können Verstöße aus allen Risikobereichen gemeldet werden. Meldungen über Verstöße, die nicht in die Kern-Compliance-Risikobereiche fallen, werden an die zuständigen Abteilungen weitergeleitet, die dann für die Untersuchung und Umsetzung entsprechender Maßnahmen in den jeweiligen Fällen verantwortlich sind.



Im Jahr 2023 führte Group Compliance eine Kommunikationskampagne für die Whistleblowing-Plattform durch. Die Kampagne sollte die Mitarbeitenden daran erinnern, dass sie eine Meldung auch anonym abgeben können, dass allen Meldungen nachgegangen wird und dass Hinweisgeber\*innen, die gutgläubig eine Meldung machen, nicht mit negativen Konsequenzen rechnen müssen.

Im Jahr 2023 gingen 170 Meldungen über angebliche Verstöße ein. Die meisten Fälle fielen nicht in den Zuständigkeitsbereich der Compliance-Abteilung. Bei 21 Compliance-Verdachtsfällen im Jahr 2023 handelte es sich um potenziell geringfügige Betrugsfälle, die Untersuchungen wurden abgeschlossen, und 6 Anschuldigungen davon wurden bestätigt. Zusätzlich zur Whistleblowing-Plattform gibt es eine globale Hotline, die für Hinweisgeber\*innen aus den Fabriken, mit denen PUMA zusammenarbeitet, zur Verfügung steht.

Im Jahre 2023 hatte PUMA:

- Keine bestätigten Vorfälle von Bestechung und Korruption;
- Keine Verurteilungen oder Geldstrafen wegen Verstößen gegen die Gesetze zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption;
- Keine Fälle von Mitarbeitenden, welche wegen Bestechung oder Korruption disziplinarisch belangt oder entlassen wurden; und
- Keine Fälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Bestechung oder Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.



## 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.

Die wesentlichen Merkmale unseres vom Vorstand zu verantwortenden internen Kontrollsystems und Risikomanagementsystems können dem Kapitel „Risiko- und Chancenbericht“ entnommen werden.

Informationen zu den Aufgaben des Vorstands hinsichtlich nachhaltigkeitsbezogener Risiken und Chancen sowie entsprechender Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit stellen wir im Kapitel „Risiko- und Chancenbericht“ sowie ausführlich im Kapitel „Nachhaltigkeit“ in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung (nicht-finanzieller Bericht) zur Verfügung. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2023 kann an folgender Stelle auf unserer Internetseite abgerufen werden:

<https://about.PUMA.com/de/investor-relations/finanzpublikationen>. Zudem sind wichtige Nachhaltigkeitsinformationen auf der PUMA Homepage im Bereich NACHHALTIGKEIT jederzeit abrufbar: <https://about.puma.com/de/nachhaltigkeit>. Dort sowie in unserem Vergütungsbericht unter <https://about.puma.com/de/investor-relations/corporate-governance> finden sich auch weiterführende Informationen zu nachhaltigkeitsbezogenen Zielen der Unternehmensstrategie und Unternehmensplanung.

Die Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat bestellt. Dieser hat für den Vorstand eine Regelaltersgrenze von 70 Jahren festgelegt. Derzeit besteht der Vorstand aus vier Mitgliedern und hat einen Vorsitzenden. Nähere Angaben zu den Mandaten der Vorstandsmitglieder sind dem Konzernanhang zu entnehmen. Kein Vorstandsmitglied nimmt Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahr.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber der 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 sowie die Aufgabenbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder (Ressorts) 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\*innen und zwei Mitglieder Arbeitnehmervertreter sind. Die Wahl der Anteilseignervertreter\*innen 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 2026 beschließt. Nähere Angaben zu den Aufsichtsratsmitgliedern, ihren Mandaten sowie die Dauer ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat sind dem Konzernanhang zu entnehmen. Aufsichtsratsmitglieder, die keinem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehören, nehmen insgesamt nicht 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 beschließt ein klares und verständliches System der Vorstandsvergütung. Bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, legt er es der Hauptversammlung zur Billigung vor. Am 5. Mai 2021 hat die Hauptversammlung ein vom Aufsichtsrat vorgelegtes, weiterentwickeltes Vorstandsvergütungssystem gebilligt, das den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) entspricht, den Empfehlungen des Kodex 2020 sowie des Kodex 2022 folgt und noch stärker auf die Aktionärsinteressen ausgerichtet ist. Weitergehende Informationen zur Vorstandsvergütung sind im Vergütungsbericht zusammengefasst, den Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam erstellen (siehe <https://about.PUMA.com/de/investor-relations/corporate-governance>).

Der Aufsichtsrat überwacht die Umsetzung der Strategie durch den Vorstand und berät ihn dabei. Überwachung und Beratung umfassen insbesondere auch Nachhaltigkeitsfragen, die als Querschnittsaufgabe im Prüfungsausschuss und im Nachhaltigkeitsausschuss behandelt werden. 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, die von überragender Bedeutung für das Unternehmen sind, eingebunden und muss diesen zustimmen.

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).

Die 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 CEO oder der CFO sprechen vor Sitzungen des Aufsichtsrats getrennt mit den Arbeitnehmervertretern und den Anteilseignervertreter\*innen, falls dies erforderlich ist. 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. Die letzte Effizienzprüfung wurde Ende 2021 angestoßen. Mit Unterstützung externer Experten wurde ein umfassender Fragebogen erstellt, der von jedem Aufsichtsratsmitglied beantwortet wurde. Die Ergebnisse wurden im Frühjahr 2022 ausgewertet, im Aufsichtsrat diskutiert und etwaige Verbesserungsmaßnahmen wurden festgelegt. Die nächste Effizienzprüfung wird im Jahre 2024 erfolgen.

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 erhalten 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. Im Jahre 2023 hat sich der



Aufsichtsrat eingehend mit dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) und der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) befasst, aber auch damit wie bei PUMA die Nachhaltigkeitsziele für den Vorstand gesetzt werden, ob die Anzahl der Ziele angemessen ist und wie der Status der Zielerreichung ist.

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.

## AKTIONÄR\*INNEN UND HAUPTVERSAMMLUNG

Die Aktionär\*innen der PUMA SE üben ihre Rechte, insbesondere ihre Auskunfts- und Stimmrechte, in der Hauptversammlung aus. Jede Aktie hat eine Stimme. Die PUMA SE hat keine Vorzugsaktien oder Aktien mit mehrfachem Stimmrecht ausgegeben. Unsere Aktionär\*innen können ihr Stimmrecht selbst oder aber durch eine(n) weisungsgebundene(n), von der Gesellschaft bestellte(n) Vertreter\*in ausüben. Alle Dokumente und Informationen zur Hauptversammlung stehen auf der Internetseite der PUMA SE zur Verfügung. Die ordentliche Hauptversammlung im Jahr 2023 fand als Präsenzveranstaltung in Herzogenaurach statt. Die Aktionär\*innen übten ihr Stimmrecht vor Ort an der Hauptversammlung aus, sowie im Wege der (elektronischen) Briefwahl, per E-Mail, Brief oder aufgrund Vollmachtserteilung.

Im Rahmen unserer umfassenden Investor Relations- und Öffentlichkeitsarbeit stehen wir in enger Verbindung mit unseren Aktionär\*innen. Wir unterrichten Aktionär\*innen, Finanzanalyst\*innen, Aktionärsvereinigungen, Medien und die interessierte Öffentlichkeit umfassend und regelmäßig über die Lage des Unternehmens und informieren sie unverzüglich über wesentliche geschäftliche Veränderungen. Auch die Aufsichtsratsvorsitzende ist in angemessenem Rahmen bereit, mit Investor\*innen 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 2023 veröffentlichten Informationen einschließlich Jahres-, Quartals- und Halbjahresfinanzberichten, Pressemitteilungen, Stimmrechtsmitteilungen bedeutender Aktionär\*innen, 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 vier 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 „INVESTOREN / 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. Der Personalausschuss bereitet insbesondere die Vorschläge zur Beschlussfassung des Aufsichtsratsplenums über das Vorstandsvergütungssystem einschließlich der Umsetzung dieses Systems in den Vorstandsverträgen vor und prüft auch den Vergütungsbericht. Die Mitglieder des Personalausschusses sind Héloïse Temple-Boyer (Vorsitzende), Fiona May und Martin Köppel.

Der Prüfungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses sowie ein weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses verfügen 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 Revisionssystems sowie der Compliance und der Abschlussprüfung, hier insbesondere der Auswahl und der Überprüfung der erforderlichen Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung der Prüfungsschwerpunkte, der Qualität der Abschlussprüfung, 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 Prüfungsausschuss diskutiert mit dem Abschlussprüfer die Einschätzung des Prüfungsrisikos, die Prüfungsstrategie und Prüfungsplanung sowie die Prüfungsergebnisse. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses tauscht sich regelmäßig mit dem Abschlussprüfer über den Fortgang der Prüfung aus und berichtet dem Ausschuss hierüber. Der Prüfungsausschuss berät regelmäßig mit dem Abschlussprüfer auch ohne den Vorstand. Der Abschlussprüfer nimmt an der Bilanzsitzung über den Jahresabschluss, den Konzernabschluss und den zusammengefassten Lagebericht 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. Fragen der Nachhaltigkeit sind ebenfalls von zentraler Bedeutung. Als Querschnittsbereich ist die Nachhaltigkeit in den Aufgabenbereichen unterschiedlicher Ausschüsse verankert. Der Prüfungsausschuss befasst sich mit Nachhaltigkeitsaspekten eingehend im Rahmen der Berichterstattung und berichtet darüber an das Plenum. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses sind Jean-Marc Duplaix (Mitglied seit dem 24.05.2023; Vorsitzender; Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung/Abschlussprüfung), Thore Ohlsson (bis 24.05.2023 war dieser Vorsitzender des Prüfungsausschusses, Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung/Abschlussprüfung), Héloïse Temple-Boyer (Mitglied bis zum 24.05.2023; Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung/Abschlussprüfung) und Bernd Illig.

Der Nachhaltigkeitsausschuss besteht aus drei Mitgliedern. Er tagt zweimal jährlich. In seinem Zuständigkeitsbereich berät und überwacht der Nachhaltigkeitsausschuss operative Nachhaltigkeitsfragen sowie die Nachhaltigkeitsstrategien des Vorstands. Der Ausschuss befasst sich auch mit dem nicht-finanziellen (Nachhaltigkeits-) Bericht des Unternehmens. Die Mitglieder des Nachhaltigkeitsausschusses sind Fiona May (Vorsitzende), Héloïse Temple-Boyer und Martin Köppel.

Dem Nominierungsausschuss gehören drei Mitglieder an, die ausschließlich Vertreter\*innen der Anteilseigner\*innen im Aufsichtsrat sind. Der Nominierungsausschuss schlägt dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Anteilseignervertreter\*innen für den Aufsichtsrat als Kandidat\*innen vor. Im Jahr 2023 hat der Nominierungsausschuss zweimal getagt. Die Mitglieder des Nominierungsausschusses sind Héloïse Temple-Boyer (Vorsitzende), Jean-François Palus (bis 24.05.2023), Fiona May und Jean-Marc Duplaix (seit 24.05.2023).

Die derzeitige Zusammensetzung der Ausschüsse ist zudem dem Konzernanhang 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 sowie C.1 des Kodex 2022 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 aufgrund der internationalen Herkunft von Héloïse Temple-Boyer, Thore Ohlsson, Jean-François Palus (bis 24.05.2023), Jean-Marc Duplaix (seit 24.05.2023) und Fiona May deutlich übertroffen.
- Dem Aufsichtsrat gehört eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder an. Mit Héloïse Temple-Boyer, Thore Ohlsson, Jean-François Palus (bis 24.05.2023), Jean-Marc Duplaix (seit 24.05.2023) und Fiona May werden vier von sechs Mitgliedern des Aufsichtsrats als unabhängig angesehen. Der Kodex 2022 enthält keine abschließende Definition der Unabhängigkeit in Bezug auf die Anteilseignervertreter\*innen 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 Vorsitzende des Aufsichtsrats und Vorsitzende des Prüfungsausschusses **Héloïse Temple-Boyer** ist der Aufsichtsrat der Ansicht, dass ihre Funktion als Directeur Général Délégué der Artémis S.A.S. ihre Unabhängigkeit nicht beeinträchtigt. Bei der Artémis S.A.S. handelt es sich nicht um eine kontrollierende Aktionärin, denn Artémis S.A.S. ist weder eine Mehrheitsaktionärin noch hat sie eine faktische Hauptversammlungsmehrheit. Im Hinblick auf den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses **Jean-Marc Duplaix** ist der Aufsichtsrat der Ansicht, dass dessen Funktion als Stellvertretender CEO bei Kering S.A. seine Unabhängigkeit nicht beeinträchtigt da Kering S.A. nur 1,47% der Kapitalanteile an PUMA hält und Artémis S.A.S. laut dem Geschäftsbericht von Kering S.A. zum Stichtag 31.12.2023 42,2% der Kapitalanteile von Kering S.A. hält. Das gilt auch für Jean-François Palus. Hinsichtlich der Aufsichtsratsmitglieder Herr Thore Ohlsson und Herr Jean-François Palus ist der Aufsichtsrat der Ansicht, dass die Dauer ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat, welche jeweils 12 Jahre übersteigt, ihre Unabhängigkeit nicht beeinträchtigt, da sie keinen wesentlichen Interessenkonflikt begründet. Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass Herr Ohlsson und Herr Palus 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 Ohlsson und Herrn Palus.

Héloïse Temple-Boyer als Vorsitzende des Aufsichtsrats, Jean-Marc Duplaix als Vorsitzender des Prüfungsausschusses und Héloïse Temple-Boyer als Vorsitzende des Personalausschusses werden allesamt als unabhängig vom Vorstand, der Gesellschaft und einer/einem kontrollierenden Aktionär\*in angesehen. Kein ehemaliges Mitglied des Vorstands ist Mitglied des Aufsichtsrats.

- Wegen seiner langjährigen Tätigkeit bei einer Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sowie in Leitungs- und Aufsichtsratsfunktionen verschiedener Aktiengesellschaften verfügt Jean-Marc Duplaix über besondere



Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen, interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme sowie in der Abschlussprüfung. Er hat seine Expertise im Rahmen seiner zehnjährigen Tätigkeit bei Arthur Andersen, wo er Wirtschaftsprüfungs- und Finanzberatungsdienste für im CAC 40 notierte Industriekonzerne erbrachte, bevor er 2012 CFO bei Kering S.A. wurde. Auch Héloïse Temple-Boyer, Jean-François Palus und Thore Ohlsson bringen diese besonderen Kenntnisse mit. Héloïse Temple-Boyer erlangte diese Kenntnisse im Rahmen ihrer langjährigen Tätigkeit im Finanzsektor (beispielsweise für Rothschild Cie. Banque SCS, Groupe Casino S.A., Artémis S.A.S.) sowie ihrer fortwährenden Tätigkeit als Deputy CEO der Artémis S.A.S. Jean-François Palus sammelte den entsprechenden Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung und der Abschlussprüfung während seiner Tätigkeit unter anderem als CFO und Group Financial Control Director im Kering-Konzern. Thore Ohlsson verfügt ebenfalls über langjährige Erfahrung in Leitungs- und Aufsichtsratsfunktionen verschiedener Aktiengesellschaften, insbesondere im Bereich Finanzen. Die beschriebenen Kenntnisse umfassen auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung (nicht-finanzieller Bericht) und deren Prüfung.

- Die Aufsichtsratsmitglieder haben ausreichend Zeit zur Wahrnehmung ihres Aufsichtsratsmandats. Der Aufsichtsrat prüft vor jedem Wahlvorschlag, ob die betreffenden Kandidat\*innen den für das Amt zu wählenden 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 2023 nicht gegeben. Sollte ein Interessenkonflikt auftreten, ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, diesen der 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 Kandidat\*innen 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 2023 vorgeschlagen, um im besten Interesse des Unternehmens die notwendige Kontinuität nach dem Spin-off von der Kering S.A. zu gewährleisten. Er hat sich jedoch entschlossen, sein Mandat vorzeitig mit Wirkung zum Ende der ordentlichen Hauptversammlung 2024 niederzulegen. Alle anderen Aufsichtsratsmitglieder haben zum Zeitpunkt ihrer Wahl die Regelaltersgrenze nicht erreicht.

Die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats setzt das Diversitätskonzept um.



## B) KOMPETENZPROFIL

Der Aufsichtsrat hat ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeitet. Der Stand der Umsetzung ergibt sich aus der nachfolgenden Qualifikationsmatrix:

### ➤ G.18 QUALIFIKATIONSMATRIX

						
	FRA	SWE	DEU	FRA	IT/GBR	DEU
	Héloïse Temple-Boyer	Thore Ohlsson	Martin Köppel	Jean-Marc Duplaix	Fiona May	Bernd Illig
Management großer und mittelgroßer internationaler Konzerne	●	●		●		
Führungserfahrung in der Sportartikel- oder Luxusgüterindustrie	●	●		●	●	
Internationaler Unternehmenshintergrund	●	●		●	●	
Führungserfahrung mit verschiedenen Vertriebskanälen, unter anderem E-Commerce		●		●		
Kompetenz im Aufbau internationaler Marken	●	●		●	●	
Know-how im Marketing, Vertrieb und im digitalen Bereich	●	●		●		
Finanzexpertise (Rechnungswesen, Abschlussprüfung, Treasury, Risikomanagement, Corporate Governance)	●	●		●		
Erfahrung als Mitglied von Aufsichts- und Verwaltungsräten börsenorientierter Gesellschaften	●	●		●		
Erfahrung im Bereich Mergers & Acquisitions	●	●		●		
Verständnis des Betriebsverfassungsgesetzes und Eintreten für die Interessen der Beschäftigten		●	●		●	●
Personalkompetenz			●	●		●
IT-Kompetenz			●			●
Expertise zu Nachhaltigkeitsfragen	●		●		●	

•Kriterium erfüllt, basierend auf einer Selbsteinschätzung des Aufsichtsrates. Ein Punkt bedeutet mindestens "gute Kenntnisse" und damit die Fähigkeit, auf der Grundlage vorhandener Qualifikationen, der im Rahmen der Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied (z.B. langjährige Tätigkeit im Prüfungsausschuss) oder durch Fortbildungsmaßnahmen erworbener Kenntnisse und Erfahrungen die relevanten Sachverhalte gut zu verstehen und sachgerechte Entscheidungen zu treffen.

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.



### Zielsetzung gesetzt im Jahre 2021

Der Aufsichtsrat der PUMA SE hat eine bis zum 31. Oktober 2026 zu erreichende Zielgröße von mindestens 2 Frauen (33%) für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festgesetzt.

Für den Vorstand hat der Aufsichtsrat folgende Zielgrößen für den Frauenanteil festgelegt:

- mindestens 1 Frau (25%), unter der Bedingung, dass die PUMA SE vier Vorstandsmitglieder hat,
- mindestens 1 Frau (20%), unter der Bedingung, dass die PUMA SE fünf Vorstandsmitglieder hat,
- mindestens 2 Frauen (33%), unter der Bedingung, dass die PUMA SE sechs Vorstandsmitglieder hat.

Umsetzungsfrist dafür ist der 31. Oktober 2026.

Der Vorstand hat bezüglich der PUMA SE für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße von 30% und für die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands eine Zielgröße von 35% festgelegt. Auf Konzernebene soll der Frauenanteil für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands 30% und für die zweite Führungsebene 40% betragen. Umsetzungsfrist auch hier ist der 31. Oktober 2026.

### **DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DEN VORSTAND**

Der Aufsichtsrat und der Vorstand fördern eine agile, offene Unternehmenskultur, in der die Vorteile von Diversität bewusst genutzt werden und jede(r) ihr/sein Potenzial zum Besten des Unternehmens frei entfalten kann. PUMA strebt an, Vorstandspositionen sowie leitende Führungspositionen überwiegend mit im Unternehmen entwickelten Personen zu besetzen. Dies ist mit der Ernennung von Arne Freundt zum Chief Executive Officer und Maria Valdes zur Chief Product Officerin entsprechend umgesetzt worden.

Für die Entscheidung des Aufsichtsrats über die Besetzung einer konkreten Vorstandsposition ist die fachliche und persönliche Eignung der/des Kandidat\*in 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 bis 31. Oktober 2026 einen Anteil von Frauen im Vorstand in Höhe von 25% an unter der Bedingung, dass das Gremium vier Vorstandsmitglieder hat; in Höhe von 20% unter der Bedingung, dass das Gremium fünf Vorstandsmitglieder hat; und in Höhe von 33% unter der Bedingung, dass das Gremium sechs Vorstandsmitglieder hat. Um dieses Ziel zu erreichen, achtet der Aufsichtsrat darauf, dass im Rahmen der internen globalen Managementstruktur zur Nachwuchsentwicklung für den Vorstand ein angemessener Anteil von Kandidatinnen 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 Bewerber\*innen Frauen besonders berücksichtigt werden. Soweit eine Besetzung durch externe Kandidat\*innen erfolgen soll, sollen insbesondere entsprechend qualifizierte Kandidatinnen 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 und Maria Valdes sind zwei Frauen im Vorstand vertreten. Mithin beträgt der Frauenanteil im Vorstand zum Bilanzstichtag 31.12.2023 50%.

- 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 Anne-Laure Descours und Maria Valdes 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 People & Organisation 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.  
L