

## **Bekanntmachung des Vergütungsberichts im Sinne des § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2022 gemäß § 124 Abs. 2 Satz 3 AktG (ergänzende Angabe zu Tagesordnungspunkt 6)**

---

### **I. 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 2022 gewährten und geschuldeten Vergütung für gegenwärtige und ehemalige Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats von PUMA offen. Der Vergütungsbericht wurde entsprechend den Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam erstellt. Bei der Erstellung wurden die aktienrechtlichen Vorgaben befolgt und sich an den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022 orientiert.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 wurde der Hauptversammlung am 11. Mai 2022 gemäß § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt und mit einer Zustimmungsquote von 68,22 % gebilligt. In diesem Zusammenhang haben Vorstand und Aufsichtsrat von PUMA einzelne kritische Aktionärsstimmen insbesondere in Bezug auf die Ausgestaltung der langfristigen variablen Vergütung sowie die Vergütungshöhe von Bjørn Gulden wahrgenommen. Das Mandat von Bjørn Gulden als Vorstandsvorsitzender wurde zum 8. November 2022 beendet. Bei dem kritisierten Monetary Units Plan handelt es sich lediglich um Zusagen aus der Vergangenheit, zukünftig erhalten alle Vorstandsmitglieder ausschließlich Zusagen aus dem Performance Share Plan als langfristige variable Vergütung. Im Vorfeld der nächsten Billigung der Hauptversammlung zum Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder gemäß § 120a Absatz 1 AktG wird sich der Aufsichtsrat intensiv mit der Ausgestaltung der variablen Vergütung für die Vorstandsmitglieder auseinandersetzen. Im vorliegenden Vergütungsbericht wird darüber hinaus die Transparenz erhöht, indem auch Vorjahreswerte für gewährte und geschuldete Vergütungen für gegenwärtige Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats angegeben werden.

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

Der Vergütungsbericht ist Gegenstand eines konsultativen Votums auf der Hauptversammlung 2023 und wird als solcher auch Bestandteil der Einladung zur Hauptversammlung von PUMA.

## II. 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:



## **III. GOVERNANCE IN VERGÜTUNGSFRAGEN**

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 heran. Da die PUMA SE Aktie vom 20. September 2021 bis zum 19. Dezember 2022 im DAX-40 gelistet war und im Hinblick auf Größe und Sitz der Gesellschaft mit den Unternehmen im DAX-40 vergleichbar ist, bestand die Vergleichsgruppe aus allen im DAX-40 gelisteten Unternehmen. Solange die PUMA SE Aktie im MDAX gelistet ist, werden als Vergleichsgruppe Unternehmen aus dem MDAX herangezogen.

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.

## **IV. AUSGESTALTUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG**

Die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022 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. Bjørn Gulden dessen Vorstandsdienstvertrag vor dem 1. Januar 2021 geschlossen bzw. verlängert wurde, erhielt eine langfristige variable Vergütung in Form des Monetary Units Plans.

## 2. Zielgesamtvergütung und -struktur

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

### ➤ VERTRAGLICH VEREINBARE ZIELVERGÜTUNG – ZUM 31.12.2022 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER

	Bjørn Gulden (Chief Executive Officer bis 08.11.2022)		Anne-Laure Descours (Chief Sourcing Officer seit 01.02.2019)	
	in Tsd. €	in % zur Gesamt- vergütung	in Tsd. €	in % zur Gesamt- vergütung
Grundvergütung	1.380	22	600	30
Nebenleistungen	93	1	142	7
<b>Summe Grundvergütung und Nebenleistungen</b>	<b>1.473</b>	<b>23</b>	<b>742</b>	<b>37</b>
Kurzfristige variable Vergütung				
Tantieme 2022	1.380	22	600	30
Langfristige variable Vergütung				
Zuteilung der Tranche 2022 (Zuteilungswert)	3.312	52	660	33
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>4.692</b>	<b>74</b>	<b>1.260</b>	<b>63</b>
Beiträge zur Altersvorsorge	217	3	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>6.382</b>	<b>100</b>	<b>2.002</b>	<b>100</b>

Die Anzahl der Monetären Units aus den Programmen 2021 und 2022 von Bjørn Gulden wurden aufgrund seines Ausscheidens aus dem Vorstand zum 31.12.2022 gekürzt. Der hier ausgewiesene Betrag zeigt den Zuteilungswert vor Kürzung. Der korrigierte Zuteilungswert 2022 beträgt 1.104 Tsd. €. 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.

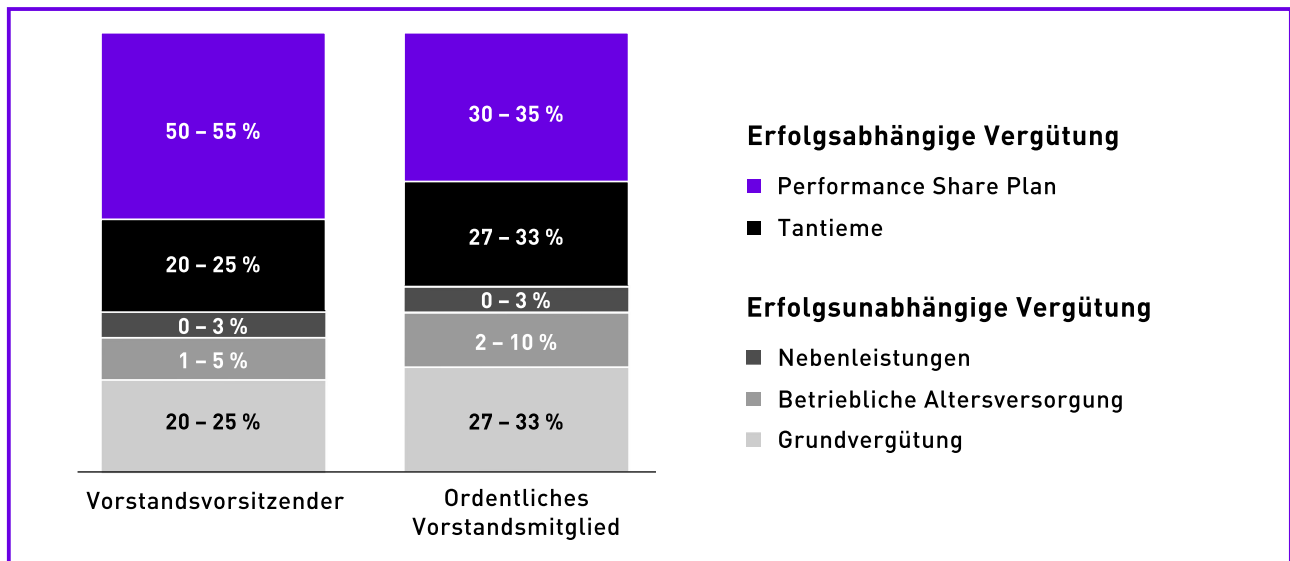
➤ **VERTRAGLICH VEREINBARTE ZIELVERGÜTUNG –  
ZUM 31.12.2022 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER**

	<b>Arne Freundt (Chief Commercial Officer seit 01.06.2021, Chief Executive Officer seit 08.11.2022)</b>		<b>Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer seit 01.06.2021)</b>	
	<b>in Tsd. €</b>	<b>in % zur Gesamt- vergütung</b>	<b>in Tsd. €</b>	<b>in % zur Gesamt- vergütung</b>
Grundvergütung	583	31	500	29
Nebenleistungen	22	1	30	2
<b>Summe Grundvergütung und Nebenleistungen</b>	<b>605</b>	<b>33</b>	<b>530</b>	<b>31</b>
Kurzfristige variable Vergütung				
Tantieme 2022	583	31	500	29
Langfristige variable Vergütung				
Zuteilung der Tranche 2022 (Zuteilungswert)	550	30	550	32
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.133</b>	<b>61</b>	<b>1.050</b>	<b>62</b>
Beiträge zur Altersvorsorge	117	6	117	7
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.855</b>	<b>100</b>	<b>1.697</b>	<b>100</b>

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/Monetary Unit Plans stets die Zielbeträge der Tantieme.

Um sowohl den aktuellen als auch den zukünftigen Vorstandsmitgliedern individuelle und zugleich angemessene Vergütungspakete zu bieten, hat der Aufsichtsrat Bandbreiten für die Vergütungsstruktur festgelegt (basierend auf einer Zielerreichung von 100 % für die erfolgsabhängigen 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 bzw. Monetary Unit Plan, festzulegen. Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung € 20.000.000. Für die ordentlichen Vorstandsmitglieder beträgt die Maximalvergütung € 10.000.000.

Die Summe aller Auszahlungen, welche sich aus den Zusagen für das Geschäftsjahr 2022 ergibt, kann erst nach der Auszahlung der für das Geschäftsjahr 2022 zugeteilten Tranche des Performance Share Plans bzw. Monetary Unit Plans – d.h. mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 bzw. 2026 – ermittelt werden.

Eine weitere Begrenzung der Vergütungshöhe erfolgt 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 bzw. Monetary Units 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 ausgezahlt wird. Diese Vergütung orientiert sich an den Aufgaben, der Erfahrung als Vorstands und der Verantwortung des Vorstandsmitglieds.

#### **4.1.2. Nebenleistungen**

Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Im Geschäftsjahr 2022 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,
- Mitgliedsbeiträge für Sportvereine,
- Zuschuss zu PUMA-Produkten bzw. 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 2022	Barwert der Rückstellungen in € zum 31. Dezember 2022
Björn Gulden (Chief Executive Officer bis 08.11.2022)	217.000	29.324.028
Arne Freundt (Chief Commercial Officer seit 01.06.2021, Chief Executive Officer seit 08.11.2022)	117.000	174.710
Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer seit 01.06.2021)	117.000	175.239

Der Barwert der Rückstellungen berücksichtigt neben Beiträge zur Altersvorsorge ebenso zusätzliche Beiträge aus Entgeltumwandlungen des Vorstands in eine Deferred Compensation. Der Beitrag zur Altersversorgung von 117 Tsd. € von Anne-Laure Descours wurde 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 bzw. Monetary Units Plan).

### 4.2.1. Kurzfristige variable Vergütung – Tantieme 2022

#### Grundlegende Funktionsweise

Die kurzfristige variable Vergütung wird jährlich für das jeweilige Geschäftsjahr zugeteilt („Tantieme 2022“) 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.

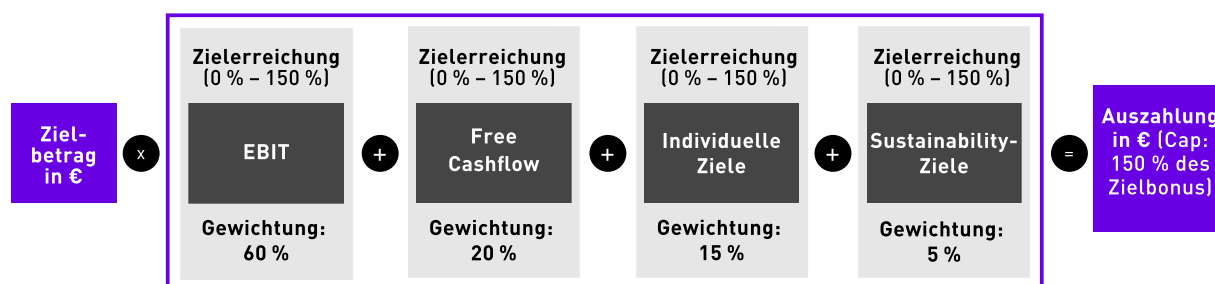


Die finanziellen KPIs sind das Betriebsergebnis (EBIT) und, unter Berücksichtigung der jeweiligen Eignung der Kennzahl zur Förderung der Unternehmensstrategie von PUMA, entweder das Net Working Capital (NWC) oder der Free Cashflow (FCF). Die finanziellen KPIs werden dabei jeweils auf Konzern-Ebene gemessen. Für das Geschäftsjahr 2022 legte der Aufsichtsrat den FCF als zweite finanzielle KPI neben dem EBIT fest. Die beiden finanziellen KPIs werden mit 60 % für das EBIT und 20 % für den FCF gewichtet.

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 2022 hat der Aufsichtsrat eine Gewichtung der individuellen Ziele in Höhe von 15 % und eine Gewichtung der Sustainability-Ziele in Höhe von 5 % vorgesehen. Die nicht-finanziellen KPIs haben damit eine Gesamtgewichtung von 20 %.

Die nachfolgende Grafik stellt die grundlegende Funktionsweise der Tantieme für das Geschäftsjahr 2022 illustrativ dar.

### Tantieme 2022



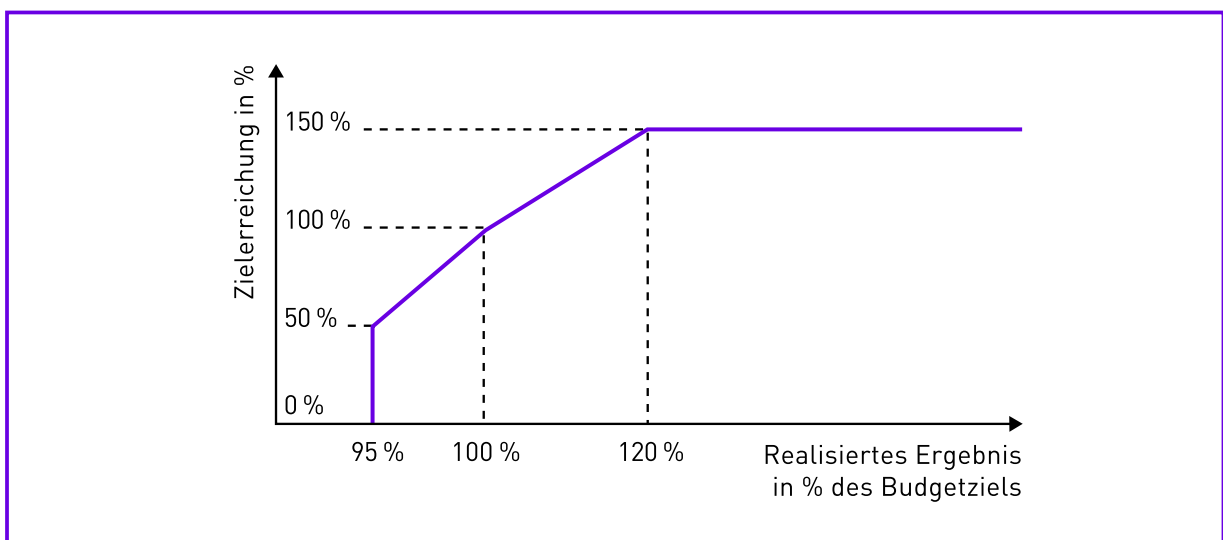
Die entsprechenden numerischen Zielwerte für die KPIs werden jährlich nach der Bilanzsitzung, d. h. zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres, vom Aufsichtsrat festgelegt. Für die finanziellen KPIs, die individuellen Ziele und die Sustainability-Ziele reicht die Bandbreite der möglichen Zielerreichung von 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 Zielwerte sowie die Schwellen- und Maximalwerte für EBIT und FCF wurden vom Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt. Für den FCF hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass von der im Vergütungssystem vorgesehenen Systematik abgewichen wird. Im Laufe des Geschäftsjahres 2022 wurde ersichtlich, dass der tatsächliche erreichte FCF-Wert stark von nicht beeinflussbaren Sondereffekten geprägt sein wird. Dies lag insbesondere an den außerordentlichen Auswirkungen des Angriffs Russlands auf die Ukraine und der strikten No-Covid-Politik in Großchina. Ein Festhalten am FCF-Ziel hätte zu Fehlanreizen führen können, die der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung von PUMA zuwiderlaufen. Vor diesem

Hintergrund und im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft hat der Aufsichtsrat die Zielerreichung für den FCF für die Vorstandsmitglieder Arne Freundt, Anne-Laure Descours und Hubert Hinterseher auf 100 % festgesetzt.

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 2022 – FINANZIELLE KPIS

KPI	Zielwert in M€	Schwellenwert in %	Maximalwert in %	Ist-Wert in M€	Zielerreichung in %
EBIT	640,3	95	150	640,6	100,1
FCF					100,0

Aufgrund von Sondereffekten wurde die FCF-Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 für die Vorstandsmitglieder Arne Freundt, Anne-Laure Descours und Hubert Hinterseher auf 100 % festgelegt.

### Individuelle Ziele

Der Aufsichtsrat bewertet die individuelle Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds anhand zuvor festgelegter Kriterien, wie z. B. nachhaltige Führung, strategische Vision und gute Corporate Governance. 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. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 150 % liegen.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2022 individuelle persönliche Ziele für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Je Vorstandsmitglied wurden bis zu 6 individuelle Ziele mit Zielkriterien festgelegt, die sich auf den jeweiligen Geschäftsbereich des Vorstandsmitglieds bezogen. Die Ziele standen in Bezug zu der Unternehmensstrategie und nachhaltigem Wachstum und Handeln. Darüber hinaus bezogen sie sich auf die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie „10 for 25“, das Krisenmanagement im Zusammenhang mit der Pandemie und den geopolitischen Spannungen sowie organisatorischen Verbesserungen.

Die Zielerreichungsgrade 2022 pro Vorstandsmitglied waren wie folgt:

Bjørn Gulden (Chief Executive Officer bis 08.11.2022)	100 %
Arne Freundt (Chief Executive Officer seit 08.11.2022)	100 %

Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer seit 01.06.2021) 100 %

Anne-Laure Descours (Chief Sourcing Officer seit 01.02.2019) 100 %

Die Zielerreichungsgrade der Vorstandsmitglieder wurden unter der Berücksichtigung eines weiterhin sehr schwierigen Marktumfeldes im Berichtsjahr festgestellt.

### **Sustainability-Ziele**

Daneben wird die Leistung der Mitglieder des Vorstands an der Zielerreichung anhand sogenannter Sustainability-Ziele gemessen. Die Sustainability-Ziele beinhalten Ziele zur Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen, Compliance-Ziele und Ziele zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und werden im gesamten PUMA-Konzern angewendet sowie quantitativ auf einer standardisierten Basis 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.

Für die Tantieme für das Geschäftsjahr 2022 waren folgende Sustainability-Ziele definiert worden, die an die strategischen Nachhaltigkeitsziele geknüpft sind:

- Reduktion des Luftfrachtanteils bei Warentransporten (relativ zum Umsatzvolumen)
- Erhöhung des Anteils der Elektrizität aus erneuerbaren Quellen oder Ausgleich durch Energiezertifikate durch PUMA
- Erhöhung des Anteils erneuerbarer Elektrizität bei Zulieferbetrieben
- Unfallrate im PUMA-Konzern und bei Zulieferbetrieben; keine tödlichen Unfälle bei PUMA und Zulieferbetrieben
- Kein Einkauf von Plastiktüten ab 2022
- Investition von mindestens 1,5h pro PUMA Gruppe Beschäftigten (FTE) in Human Rights oder Community Projekten
- Erhöhung des recycelten Polyesteranteils in Schuhen, Textilien und Accessoires
- Planung und Durchführung von Projekten zur Stärkung der Rechte der Frauen bei den Zulieferbetrieben

Leider wurden nicht alle Sustainability-Ziele für das Geschäftsjahr 2022 erreicht. Aufgrund eines tödlichen Unfalls eines Mitarbeiters einer unserer Zulieferer, wurde ein Sustainability-Ziel nicht erreicht. Der Aufsichtsrat hat daher die Zielerreichung der Sustainability-Ziele für jedes Vorstandsmitglied mit 75 % festgestellt.

## Zielerreichung für die Tantieme 2022

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 2022, die im Kalenderjahr 2023 zur Auszahlung kommt.

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

### ➤ GESAMTZIELERREICHUNG TANTIEME 2022 – ZUM 31.12.2022 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in €	Zielerreichung EBIT	Zielerreichung FCF
Bjørn Gulden (Chief Executive Officer bis 08.11.2022)	1.380.000	100,1 %	0 %
Anne-Laure Descours (Chief Sourcing Officer seit 01.02.2019)	600.000	100,1 %	100 %
Arne Freundt (Chief Commercial Officer seit 01.06.2021, Chief Executive Officer seit 08.11.2022)	583.333	100,1 %	100 %
Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer seit 01.06.2021)	500.000	100,1 %	100 %

Für die in 2023 noch aktiven Vorstandsmitglieder Anne-Laure Descours, Arne Freundt und Hubert Hinterseher wurde die FCF-Zielerreichung auf 100 % festgelegt.

---

	Zielerreichung individuelle Ziele	Zielerreichung Sustainability-Ziele	Gesamtzielerreichung	Auszahlungsbetrag in €
	100 %	75 %	<b>78,8 %</b>	<b>1.087.661</b>
	100 %	75 %	<b>98,8 %</b>	<b>592.896</b>
	100 %	75 %	<b>98,8 %</b>	<b>576.426</b>
	100 %	75 %	<b>98,8 %</b>	<b>494.080</b>

## 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. Bei Zuteilung der einzelnen Tranchen wird jeweils ein bestimmter, im Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds festgelegter Zuteilungsbetrag in virtuelle Aktien umgerechnet. Zur Ermittlung der Anzahl der gewährten virtuellen Aktien wird der Zuteilungsbetrag durch den Kurs der PUMA-Aktie dividiert, 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 zugeteilten 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 im Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds festgelegten Zuteilungsbetrags begrenzt. Der Aufsichtsrat behält sich jedoch das Recht vor, die Auszahlung in PUMA-Aktien statt in bar vorzunehmen.

Die Zielerreichung für den relativen TSR basierte für die Tranche 2022 auf einem Vergleich des TSR von PUMA mit dem TSR der DAX-40 Unternehmen. Die Unternehmen des DAX-40 waren im Geschäftsjahr 2022 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 DAX-40 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 DAX-40-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 DAX-40-Index berechnet (= TSR-Outperformance in Prozentpunkten).

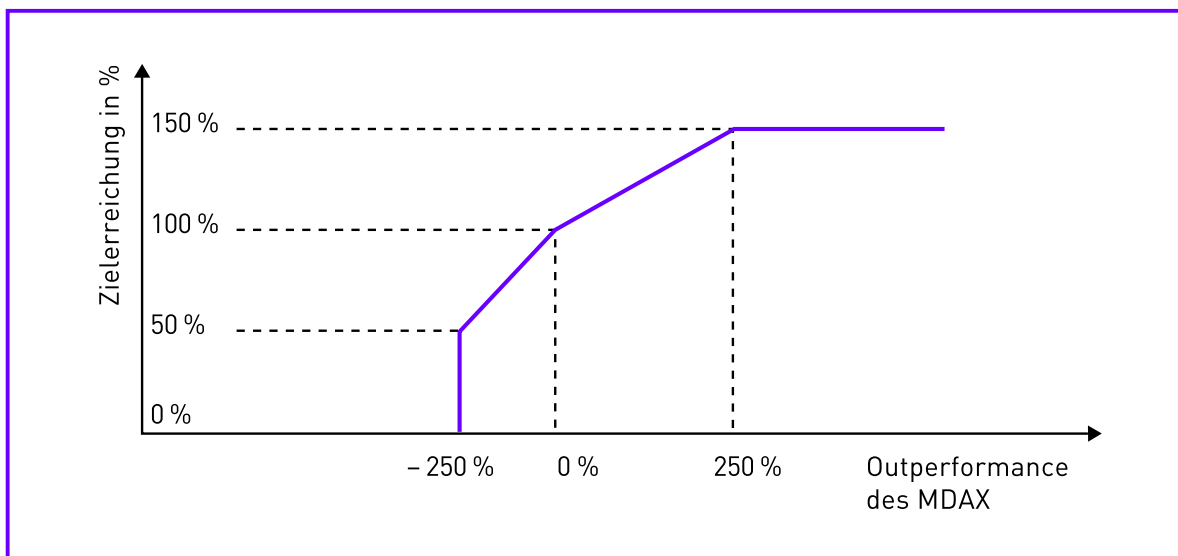
Auf Basis dieser Berechnung findet eine Anpassung der zugeteilten virtuellen Aktien statt. Diese beträgt 20 % von der Prozentabweichung der PUMA-Aktie gegenüber dem DAX-40 in den unten beschriebenen Grenzen.

Die Grenzen sind wie folgt: Ist der erreichte TSR von PUMA gleich dem TSR der DAX-40 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, ist 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.

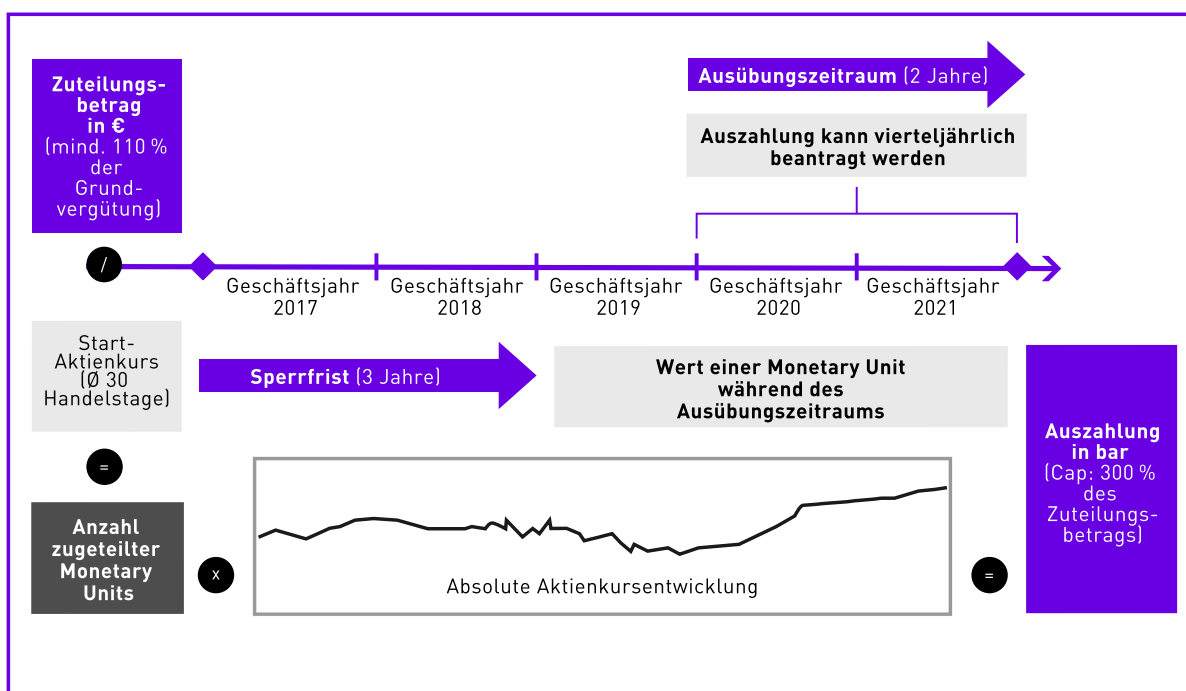
Hierbei werden virtuelle Aktien der Gesellschaft, sogenannte „Monetary Units“, zu Beginn einer dreijährigen Sperrfrist zugeteilt, welche am Ende der Sperrfrist zum Anspruch auf eine Barauszahlung berechtigen. Die Höhe des Zuteilungsbetrags beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 240 % und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 110 % der jährlichen Grundvergütung. 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.

Es erfolgen keine Neuzusagen mehr nach dem Monetary Units Plan.

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. Dabei sind auch die MUP Tranchen 2018 und 2019 dargestellt, die im Geschäftsjahr 2022 als gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG zu berücksichtigen sind. 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 zugeteilter Performance Shares
<b>PSP Tranche 2021</b> (01.01.2021 – 31.12.2024)	Arne Freundt (seit 01.06.2021)	321	86,23	3.721
	Hubert Hinterseher (seit 01.06.2021)	289		3.349
<b>PSP Tranche 2022</b> (01.01.2022 – 31.12.2025)	Arne Freundt	550	106,95	5.143
	Hubert Hinterseher	550		5.143
	Anne-Laure Descours	660		6.172

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

---

<b>Gesamtziel- erreichung*</b>	<b>Anzahl endgültig zugeteilter Performance Shares</b>	<b>Endkurs PUMA-Aktie</b>	<b>Summe ausbezahlte Dividenden</b>	<b>Auszahlungs- betrag in Tsd. €</b>
------------------------------------	--	-------------------------------	---	--

---

Die Performance-Periode der PSP Tranche 2021 endet am 31.12.2024.

---



---

Die Performance-Periode der PSP Tranche 2022 endet am 31.12.2025.

---

➤ **MONETARY UNITS PLAN (MUP) TRANCHEN DER IM GESCHÄFTSJAHR 2022  
AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER IM ÜBERBLICK**

<b>Tranche</b>	<b>Vorstandsmitglied</b>	<b>Zielbetrag in Tsd. €</b>	<b>Startkurs PUMA-Aktie in €</b>	<b>Anzahl zugeteilter Monetary Units</b>
	Bjørn Gulden	3.312		89.280
<b>MUP Tranche 2018</b> (01.01.2018 – 31.12.2022)	Michael Lämmermann (bis 31.05.2021)	495	37,10	13.350
	Bjørn Gulden	3.312		74.600
	Anne-Laure Descours	404	44,40	9.090
<b>MUP Tranche 2019</b> (01.01.2019 – 31.12.2023)	Michael Lämmermann (bis 31.05.2021)	605		13.629
	Bjørn Gulden	3.312		48.929
	Anne-Laure Descours	495	67,69	7.313
<b>MUP Tranche 2020</b> (01.01.2020 – 31.12.2024)	Michael Lämmermann (bis 31.05.2021)	440		6.501
	Bjørn Gulden	3.312		38.409
	Anne-Laure Descours	550	86,23	6.379
<b>MUP Tranche 2021</b> (01.01.2021 – 31.12.2025)	Michael Lämmermann (bis 31.05.2021)	220		2.551
<b>MUP Tranche 2022</b> (01.01.2018 – 31.12.2022)	Bjørn Gulden	3.312	106,95	30.968

\* 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.

			<b>Anzahl ausgeübte Monetary Units im Geschäfts- jahr 2022</b>	<b>Kurs PUMA-Aktie bei Ausübung in €</b>	<b>Auszah- lungs- betrag 2022 in Tsd. €</b>	<b>Anzahl bereits aus- geübte Monetary Units vor dem 01.01.2022</b>	<b>Anzahl nicht ausgeübte Monetary Units zum 31.12.2022</b>
<b>Sperrfrist</b>	<b>Ausübungs- zeitraum</b>						
			0		0	0	0
01.01.2018 – 31.12.2020	01.01.2021 – 31.12.2022		2.000	102,88	206	11.350	0
			74.600	102,88	7.675	0	0
01.01.2019 – 31.12.2021	01.01.2022 – 31.12.2023		9.090	102,88	935	0	0
			13.629	102,88	1.402	0	0
			0		0	0	48.929
01.01.2020 – 31.12.2022	01.01.2023 – 31.12.2024		0		0	0	7.313
			0		0	0	6.501
			0		0	0	25.350*
01.01.2021 – 31.12.2023	01.01.2024 – 31.12.2025		0		0	0	6.379
			0		0	0	2.551
01.01.2022 – 31.12.2024	01.01.2025 – 31.12.2026		0		0	0	10.219*

## 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 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 Auszahlungsbetrages 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 Auszahlungsbetrag fällig gewesen wäre.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde weder von den Malus- noch von den Clawback-Regelungen Gebrauch gemacht.

## 6. Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2022 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 Vorstandsmitglieder 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.



Das Mandat von Bjørn Gulden als Vorstandsvorsitzender endete zum 8. November 2022. Vom 9. November 2022 bis zur vertragsgemäßen Ende seines Dienstvertrages zum 31. Dezember 2022 war er ein ordentliches Vorstandsmitglied. Eine Abfindungszahlung oder vergleichbare Zahlung ausstehender Vertragsansprüche erhielt er nicht.

## **V. INDIVIDUALISIERTER AUSWEIS DER VORSTANDSVERGÜTUNG**

### **Vergütung im Geschäftsjahr 2022 aktiver Vorstandsmitglieder**

Die folgenden Tabellen zeigen die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 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 2022 festgestellt wurden. Entsprechend weisen die nachstehenden Tabellen die Tantieme 2022 für das Geschäftsjahr 2022 aus, auch wenn der tatsächliche Zufluss der hieraus resultierenden Auszahlungen erst im Frühjahr 2023 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 –  
AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER**

	Bjørn Gulden (Chief Executive Officer bis 08.11.2022)			Anne-Laure Descours (Chief Sourcing Officer seit 01.02.2019)		
	2022		2021	2022		2021
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	1.380	13	1.380	600	26	500
Nebenleistungen	93	1	52	142	6	117
<b>Summe</b>	<b>1.473</b>	<b>14</b>	<b>1.432</b>	<b>742</b>	<b>33</b>	<b>617</b>
Kurzfristige variable Vergütung						
Tantieme 2021	–	11	1.932	–	26	700
Tantieme 2022	1.088	11	–	593	26	–
Langfristige variable Vergütung						
Monetary Units Plan Tranche 2018/22	–	75	7.871	–	41	–
Monetary Units Plan Tranche 2019/23	7.675	75	–	935	41	–
<b>Summe gewährt gem. § 162 AktG</b>	<b>10.235</b>	<b>100</b>	<b>11.235</b>	<b>2.270</b>	<b>100</b>	<b>1.317</b>
Beiträge zur Altersvorsorge	217	–	217	–	–	–
<b>Gesamtvergütung einschl. Beiträge zur Altersvorsorge</b>	<b>10.452</b>	<b>–</b>	<b>11.452</b>	<b>2.270</b>	<b>–</b>	<b>1.317</b>

Der Beitrag zur Altersversorgung von 117 Tsd. € von Anne-Laure Descours wurde in eine private Altersversorgung eingebracht und wird daher als Nebenleistung und nicht als Beiträge zur Altersvorsorge ausgewiesen.

➤ **GEWÄHRTE VERGÜTUNG NACH § 162 AKTG –  
AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER**

Summe Grundvergütung und Nebenleistungen	Arne Freundt (Chief Commercial Officer seit 01.06.2021, Chief Executive Officer seit 08.11.2022)			Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer seit 01.06.2021)		
	2022		2021	2022		2021
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Grundvergütung	583	49	292	500	49	263
Nebenleistungen	22	2	9	30	3	6
<b>Summe</b>	<b>605</b>	<b>51</b>	<b>301</b>	<b>530</b>	<b>52</b>	<b>269</b>
Kurzfristige variable Vergütung						
Tantieme 2021	–	49	408	–	48	368
Tantieme 2022	576	49	–	494	48	–
<b>Summe gewährt gem. § 162 AktG</b>	<b>1.181</b>	<b>100</b>	<b>709</b>	<b>1.024</b>	<b>100</b>	<b>636</b>
Beiträge zur Altersvorsorge	117	–	68	117	–	68
<b>Gesamtvergütung einschl. Beiträge zur Altersvorsorge</b>	<b>1.298</b>	<b>–</b>	<b>777</b>	<b>1.141</b>	<b>–</b>	<b>704</b>

➤ **GEWÄHRTE VERGÜTUNG NACH § 162 AKTG –  
EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER**

	Michael Lämmermann (Chief Financial Officer bis 31.05.2021)	
	2022	
	in Tsd. €	in %
Rentenzahlung	254	14
Monetary Units Plan Tranche 2018/22	206	11
Monetary Units Plan Tranche 2019/23	1.402	75
<b>Summe gewährt gem. § 162 AktG</b>	<b>1.862</b>	<b>100</b>

# **VI. 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 € 25.000 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. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats und sein Stellvertreter bekommen einen zusätzlichen Jahresfestbetrag von € 25.000 beziehungsweise € 12.500. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält zusätzlich € 10.000 und die Mitglieder eines Ausschusses jeweils € 5.000. Aktuell existierende Ausschüsse sind der Personalausschuss, der Prüfungsausschuss und der Nachhaltigkeitsausschuss.

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

## 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		
	2022	2021	2022	2021	2022	2021		
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in Tsd. €	
Jean-François Palus (Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 11.05.2022)	33	16	50	3	6	10	37	60
Héloïse Temple-Boyer (Vorsitzende des Aufsichtsrats ab 11.05.2022)	40	19	25	16	27	8	55	33
Thore Ohlsson (Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats)	38	18	38	10	17	10	48	48
Bernd Illig	25	12	25	5	8	5	30	30
Martin Köppel	25	12	25	10	17	8	35	33
Fiona May Oly	25	12	25	15	25	12	40	37
<b>Summe</b>	<b>185</b>	<b>–</b>	<b>188</b>	<b>59</b>	<b>–</b>	<b>53</b>	<b>245</b>	<b>241</b>

## **VII. 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.

## ➤ VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

	2022		2021	
	in Tsd. €	Δ in % zum Geschäfts- jahr 2021	in Tsd. €	Δ in % zum Geschäfts- jahr 2020
<b>Amtierende Vorstandsmitglieder</b>				
Bjørn Gulden (Chief Executive Officer bis 08.11.2022)	10.452	-9	11.452	-19
Anne-Laure Descours (Chief Sourcing Officer seit 01.02.2019)	2.270	72	1.317	168
Arne Freundt (Chief Commercial Officer seit 01.06.2021, Chief Executive Officer seit 08.11.2022)	1.298	67	777	-
Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer seit 01.06.2021)	1.141	62	704	-
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>				
Michael Lämmermann (Chief Financial Officer bis 31.05.2021)	1.862	-27	2.551	90
Vor dem 31.12.2011 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder (Rentenzahlungen)	398	17	340	6
<b>Amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>				
Jean-François Palus (Vorsitzender des Aufsichtsrats bis 11.05.2022)	37	-38	60	100
Héloïse Temple-Boyer (Vorsitzende des Aufsichtsrats ab 11.05.2022)	55	65	33	100
Thore Ohlsson (Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats)	48	0	48	33
Bernd Illig	30	0	30	11
Martin Köppel	35	5	33	100
Fiona May Oly	40	9	37	100
<b>Arbeitnehmer</b>				
Ø Verdienst Beschäftigte des PUMA-Konzerns in Deutschland (auf Vollzeitäquivalenzbasis)	80,8	20	67,1	-14
<b>Ertragsentwicklung</b>				
Jahresüberschuss PUMA SE Gruppe	117	-5	124	-46
Jahresüberschuss PUMA-Konzern	354	14	310	292
EBIT PUMA-Konzern	641	15	557	166

Michael Lämmermann erhielt im Geschäftsjahr 2022 eine Bonuszahlung für das Geschäftsjahr 2021 sowie eine Rentenzahlung für das Jahr 2022. Darüber hinaus wurden Monetäre Unit Tranchen 2018 und 2019 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 2022 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 (08.2021)) 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 des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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 5. April 2023

### **KPMG AG**

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Koeplin  
Wirtschaftsprüfer

Scherübl  
Wirtschaftsprüferin