

Der Aufsichtsrat hat vor Unterbreitung des Wahlvorschlags eine Erklärung der Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München, zu deren Unabhängigkeit eingeholt.

## **6. BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS**

§ 120a Abs. 1 Satz 1 AktG sieht vor, dass die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens aber alle vier Jahre, beschließt.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, wie folgt zu beschließen:

Das folgende, vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der PUMA SE wird gebilligt.

### **a) Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der PUMA SE**

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist darauf ausgerichtet, Anreize für eine nachhaltige und umsatzorientierte Unternehmensperformance zu schaffen. Ziel des Vergütungssystems ist, die Umsetzung der langfristigen Unternehmensstrategie zu fördern, indem sichergestellt wird, dass die relevanten Erfolgsparameter, welche die erfolgsabhängige Vergütung bestimmen, mit dem Managementsystem der PUMA SE (im Folgenden: PUMA) abgestimmt sind. Dieses Vergütungssystem gilt für alle Vorstandsverträge, die nach dem 1. Januar 2021 abgeschlossen oder verlängert werden.

#### „Wachstum und Profitabilität als Hauptziele in finanzbezogenen Bereichen“

PUMA verwendet eine Vielzahl von Indikatoren, um seine Leistung in Bezug auf die wichtigsten Unternehmensziele zu steuern. PUMA hat Wachstum und Profitabilität als zentrale finanzielle Ziele definiert. Der Fokus liegt daher auf der Steigerung von Umsatz und Betriebsergebnis (EBIT). Dies sind die finanziellen Steuerungsgrößen, die von besonderer Bedeutung sind. Darüber hinaus strebt PUMA eine Verbesserung des Net Working Capital sowie eine Optimierung des Free Cashflows an. Das Planungs- und Steuerungssystem des Konzerns wurde so konzipiert, dass eine Vielzahl von Instrumenten zur Verfügung steht, um die aktuelle Geschäftsentwicklung zu beurteilen und zukünftige Strategie- und Investitionsentscheidungen abzuleiten. Dazu gehört die kontinuierliche Überwachung der wichtigsten Finanzkennzahlen des PUMA-Konzerns und ein monatlicher Vergleich mit den Planzielen. Jegliche Abweichungen von den Zielvorgaben werden detailliert analysiert, und bei negativen Auswirkungen werden entsprechende Gegenmaßnahmen ergriffen. Daher werden die genannten Kennzahlen EBIT, Net Working

Capital sowie Free Cashflow auch als wesentliche finanzielle Erfolgsziele in der variablen Vergütung für die Vorstandsmitglieder sowie für die Führungskräfte verwendet.

#### „Soziale, wirtschaftliche und ökologische Nachhaltigkeit als Grundwerte für PUMA“

Neben PUMAs Kerngeschäft bleibt die soziale, wirtschaftliche und ökologische Nachhaltigkeit ein zentraler Wert für PUMA. Im Jahr 2019 hat PUMA bereits seine 10FOR20-Nachhaltigkeitsziele erreicht und weitere Sustainability-Ziele mit einem erneuten Fokus auf die Erhöhung der Anzahl nachhaltiger Produkte für 2025 entwickelt. Diese aus der Strategie abgeleiteten Sustainability-Ziele werden auch als Erfolgsziele in der variablen Vergütung für den Vorstand sowie für Führungskräfte berücksichtigt.

#### „Langfristige Interessen der Aktionäre“

Darüber hinaus wird den langfristigen Interessen der Aktionäre von PUMA Rechnung getragen, indem die variable Vergütung stark an die Entwicklung der PUMA-Aktie gebunden wird.

#### „Bezahlung und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter“

Der Aufsichtsrat hat bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiter berücksichtigt. Dabei haben der Aufsichtsrat und der Vorstand von PUMA eng zusammengearbeitet, um sicherzustellen, dass die für den Vorstand verwendeten Leistungs- und Zielvorgaben auch für Führungskräfte und andere Mitarbeiter von PUMA gelten. Dies gewährleistet eine einheitliche Anreiz- und strategische Steuerungswirkung im gesamten Unternehmen.

#### „Berücksichtigung von regulatorischen Anforderungen“

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands von PUMA steht im Einklang mit den Anforderungen des Aktiengesetzes (AktG) und entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 16. Dezember 2019.

### **b) Verfahren zur Festlegung und Umsetzung des Vergütungssystems**

Für die Festlegung der Vergütung des Vorstands ist der Aufsichtsrat von PUMA zuständig. Über Fragen der Vergütung der Vorstandsmitglieder entscheidet der gesamte Aufsichtsrat auf der Grundlage der jeweiligen Empfehlungen des Personalausschusses. Der Personalausschuss setzt sich aus drei Mitgliedern des Aufsichtsrats zusammen. Kriterien für die Bemessung der Gesamtvergütung sind die Aufgaben und Leistungen

des jeweiligen Vorstandsmitglieds, die wirtschaftliche Lage, die langfristige strategische Planung und die damit verbundenen Ziele, die Nachhaltigkeit der angestrebten Ergebnisse sowie die langfristigen Perspektiven des Unternehmens. Der Aufsichtsrat hat bei der Erarbeitung des Vergütungssystems externe Vergütungsexperten hinzugezogen.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem gemäß § 87a AktG beschlossen. Gemäß § 120a AktG hat die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre und bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgeschlagenen Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder abzustimmen. Für den Fall, dass die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht billigt, wird in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird durch den Aufsichtsrat festgelegt. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung 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 Angemessenheit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine relevante Vergleichsgruppe heran. Sowohl das AktG als auch der DCGK verlangen eine Bewertung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung anhand der Kriterien Land, Größe und Branche. Da PUMA im MDAX gelistet ist, besteht die Vergleichsgruppe derzeit aus allen in diesem Index gelisteten Unternehmen. Der Aufsichtsrat von PUMA bewertet regelmäßig die Angemessenheit der Gesamtvergütung des Vorstands sowie die wirtschaftliche Lage von PUMA. Daher wird der Aufsichtsrat bei Bedarf verschiedene Vergleichsgruppen berücksichtigen, die in zukünftigen Vergütungsberichten offengelegt werden. Um die Üblichkeit der Vergütung innerhalb von PUMA zu beurteilen, wird das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung und zu den Beschäftigungsbedingungen des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt, auch im Hinblick auf die Entwicklung im Zeitablauf, berücksichtigt.

Interessenkonflikte von Mitgliedern des Aufsichtsrats und seines Personalausschusses können eine unabhängige Beratung und Überwachung bei der Festlegung der Vorstandsvergütung beeinträchtigen. Die Mitglieder des Aufsichtsrats und des Personalausschusses sind nach Gesetz und DCGK verpflichtet, etwaige Interessenkonflikte unverzüglich offenzulegen. In solchen Fällen trifft der Aufsichtsrat geeignete Maßnahmen, um dem Interessenkonflikt Rechnung zu tragen. So nehmen die betroffenen Mitglieder beispielsweise nicht an der Beratung und Beschlussfassung teil. Derartige Interessenkonflikte sind in der Vergangenheit nicht aufgetreten.

## c) Überblick über das Vergütungssystem

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 (Performance Share Plan), aufgeteilt ist. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Bestandteile des Vergütungssystems sowie weitere vertragliche Vereinbarungen, die im Folgenden näher aufgeführt werden.

Der Aufsichtsrat kann vor Beginn eines Geschäftsjahres das Net Working Capital (NWC) oder das Free Cashflow (FCF) des PUMA-Konzerns als maßgebliches finanzielles Erfolgsziel für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr festlegen, je nachdem welches der beiden der Aufsichtsrat im jeweiligen Geschäftsjahr für das geeignetere Ziel für den finanziellen Erfolg von PUMA hält.

### Überblick über das Vergütungssystem

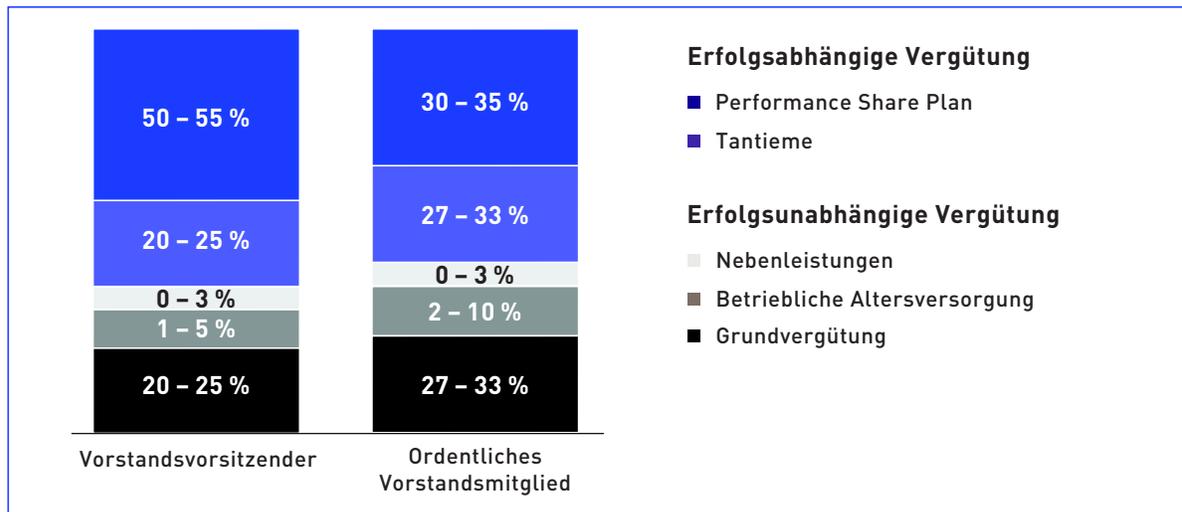
|                              |   |  |   |
|------------------------------|---|--|---|
| Erfolgsunabhängige Vergütung | <b>Grundvergütung</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Fixe Grundvergütung, die in 12 Monatsraten als Gehalt ausgezahlt wird</li> </ul>  |   |
|                              | <b>Nebenleistungen</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Nutzung eines Dienstwagens, Unfallversicherung, monatlicher Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung, potentieller Sign-on Bonus, Erstattungen für einen Zweitwohnsitz, Mitgliedsbeiträge für Sport- und Sozialvereine, Schulbeiträge und ein Zuschuss zu PUMA-Produkten</li> </ul> |   |
|                              | <b>Betriebliche Altersversorgung</b>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Für Mitglieder des Vorstands bestehen Pensionszusagen in Form einer Entgeltumwandlung, für welche die Gesellschaft eine Rückdeckungsversicherung abgeschlossen hat</li> </ul>   |   |
| Erfolgsabhängige Vergütung   | <b>Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)</b>               | Plantyp  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Zielbonusmodell</li> </ul>   |
|                              |   | Performance-Periode  | <ul style="list-style-type: none"> <li>1 Jahr</li> </ul>  |
|                              |   | Erfolgsziele   | <ul style="list-style-type: none"> <li>60 % EBIT</li> <li>20 % Net Working Capital oder Free Cashflow</li> <li>10 % – 25 % Individuelle Ziele</li> <li>5 % – 10 % Sustainability Ziele</li> </ul> |
|                              |   | Auszahlung   | <ul style="list-style-type: none"> <li>0 % – 150 % des Zielbetrags in bar</li> </ul>  |
|                              | <b>Langfristige variable Vergütung (Performance Share Plan)</b> | Plantyp  | Performance Share Plan  |
|                              |   | Performance-Periode  | <ul style="list-style-type: none"> <li>4 Jahre</li> </ul>   |
| Erfolgsziele                 |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Relativer TSR im Vergleich zum MDAX (0 % – 150 % Zielerreichung)</li> <li>Aktienkursentwurf inkl. kumulierter Dividenden über virtuelle Aktien</li> </ul>   |   |
|                              | Auszahlung  | <ul style="list-style-type: none"> <li>0 % – 300 % des Zielbetrags in bar/Aktien</li> </ul>  |   |
|                              | <b>Malus &amp; Clawback</b>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kürzung nicht ausgezahlter erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile und Rückforderung ausgezahlter erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile in Fällen von Compliance-Verstößen und fehlerhaften Konzernabschlüssen</li> </ul>   |   |
|                              | <b>Share Ownership Guidelines</b>                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien in Höhe des 1-fachen ihrer individuellen Brutto-Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden und des 0,5-fachen ihrer individuellen Brutto-Grundvergütung für die ordentlichen Vorstandsmitglieder zu halten</li> </ul>               |   |
|                              | <b>Maximalvergütung</b>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden beträgt €20.000.000 und für ordentliche Vorstandsmitglieder €10.000.000</li> </ul>   |   |

## d) Vergütungsstruktur

Mit einem 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 führen werden. Darüber hinaus ist die Vergütung des Vorstands auf PUMAs langfristiges und nachhaltiges Wachstum ausgerichtet, so dass der Anteil der langfristigen variablen Vergütung den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung überwiegt. Um dies für jedes Vorstandsmitglied zu erreichen, übersteigen die einzelvertraglich festgelegten Zielbeträge des Performance Share Plans stets die Zielbeträge der Tantieme.

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



## e) Maximalvergütung

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ist der Aufsichtsrat verpflichtet, eine Maximalvergütung für alle Vergütungsbestandteile, bestehend aus Grundvergütung, Aufwendungen für Nebenleistungen und betriebliche Altersversorgung sowie Tantieme und Performance Share Plan, festzulegen.

Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung € 20.000.000. Für jedes ordentliche Vorstandsmitglied ist die Maximalvergütung auf € 10.000.000 festgelegt.

Die vorgeschlagene Maximalvergütung stellt lediglich den maximal zulässigen Rahmen innerhalb des Vergütungssystems dar. Im Einzelfall kann die einzelvertraglich vereinbarte Maximalvergütung deutlich unter der gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegten Maximalvergütung liegen.

## **f) 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.

### **aa) Grundvergütung**

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

### **bb) Nebenleistungen**

Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder übliche Nebenleistungen, die u. a. Folgendes umfassen können:

- Bereitstellung eines Dienstwagens 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 Sport- und Sozialvereine,
- Kostenerstattung der Schulbeiträge,
- Zuschuss zu PUMA-Produkten.

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat neuen Vorstandsmitgliedern in Einzelfällen einen Sign-on Bonus als Einmalzahlung gewähren. Die Gewährung eines Sign-on Bonus soll ausschließlich dazu dienen, das neue Vorstandsmitglied für den mit dem Wechsel zu PUMA verbundenen Wegfall der variablen Vergütung bei dem bisherigen Arbeitgeber zu entschädigen. Hierdurch sichert sich der Aufsichtsrat die notwendige Flexibilität bei der Rekrutierung der bestmöglichen Kandidaten.

### **cc) 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 bereits durch Beiträge des Vorstandsmitglieds zur Rückdeckungsversicherung finanziert ist, unverfallbar.

### **g) 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).

#### **aa) Kurzfristige variable Vergütung – Tantieme**

Die kurzfristige variable Vergütung wird jährlich für ein einzelnes Jahr gewährt („Tantieme“). Der Auszahlungsbetrag aus der kurzfristigen variablen Vergütung wird auf Basis von finanziellen und nicht-finanziellen Erfolgszielen (Key Performance Indicators; KPIs) ermittelt. Die finanziellen KPIs sind das Betriebsergebnis (EBIT) und, nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats unter Berücksichtigung der Eignung der Kennzahl zur Förderung der langfristigen Entwicklung von PUMA, entweder das Net Working Capital (NWC) oder der Free Cashflow (FCF) des PUMA-Konzerns. Die nicht-finanziellen KPIs sind die individuelle Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und die Erreichung der konzernweiten Sustainability-Ziele. Die beiden finanziellen KPIs werden mit 60% für das EBIT und 20% für den NWC bzw. FCF gewichtet. Die individuelle Leistung fließt mit einer Gewichtung zwischen 10% und 15% in die Berechnung ein. Der Erreichungsgrad der Sustainability-Ziele fließt mit einer Gewichtung zwischen 5% und 10% in die Berechnung ein. Die nicht-finanziellen KPIs haben eine Gesamtgewichtung von 20%. Der Aufsichtsrat kann für jedes Geschäftsjahr die Gewichtung der nicht-finanziellen KPIs innerhalb dieser festgelegten Bandbreiten anpassen.

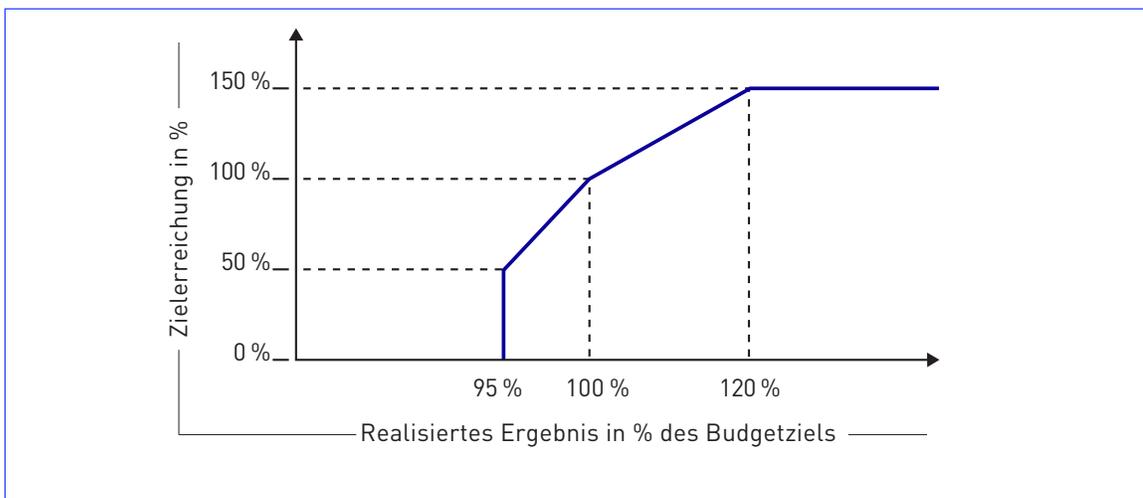
## Tantieme



Für EBIT, NWC bzw. FCF, 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.

Für die beiden finanziellen KPIs wurde eine ambitionierte Zielerreichungskurve festgelegt. Wird das Budgetziel für EBIT/NWC oder FCF erreicht, beträgt die Zielerreichung 100 % (Zielwert). Liegt das EBIT/NWC oder FCF unter einer Hürde von 95 % des Zielwertes (Schwellenwert), wird die Zielerreichung auf 0 % festgesetzt. Erreichen EBIT/NWC oder FCF 95 % des Zielwertes, beträgt die Zielerreichung 50 %. Erreichen EBIT/NWC oder 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/NWC oder FCF:

### Zielerreichungskurve EBIT und NWC/FCF



Der Aufsichtsrat bewertet die individuelle Leistung des Vorstandsmitglieds anhand zuvor festgelegter Kriterien, wie z. B. nachhaltige Führung, strategische Vision und gute Corporate Governance. 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. Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr konkrete Einzel- und Sustainability-Ziele fest. Die nicht-finanziellen KPIs müssen vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres, für das die kurzfristige variable Vergütung gewährt werden soll, festgelegt werden.

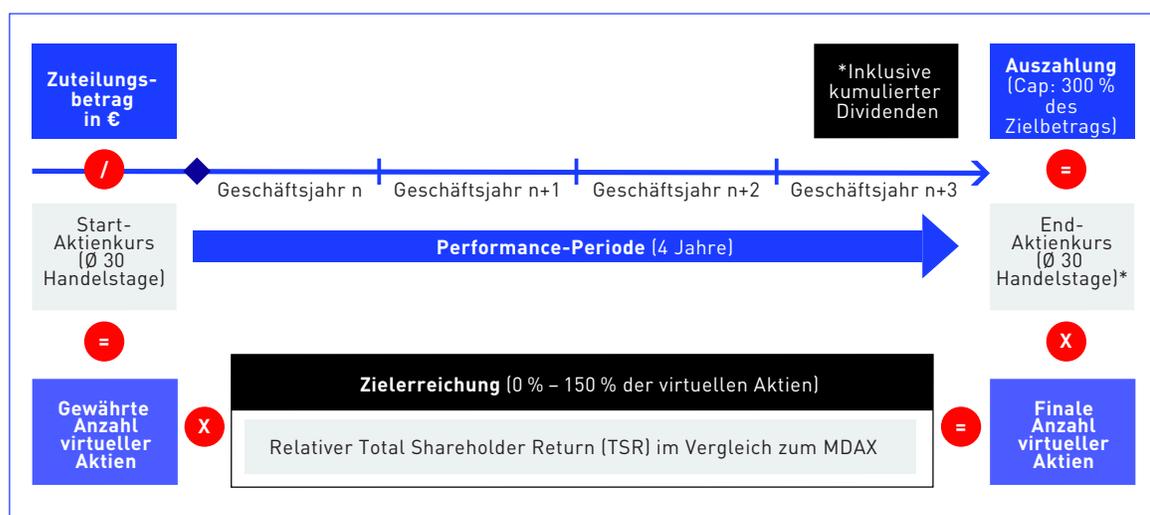
Die entsprechenden numerischen Zielwerte für die kurzfristige variable Vergütung werden jährlich nach der Bilanzsitzung des Aufsichtsrats mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart.

Der Aufsichtsrat legt den Grad der Zielerreichung für jedes Erfolgsziel in seiner Bilanzsitzung nach Ablauf des Geschäftsjahres fest. Die Zielerreichung kann zwischen 0 % und 150 % liegen. Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung erfolgt spätestens zwei Monate nach der Bilanzsitzung.

Die Zielwerte für EBIT und NWC oder FCF, die konkreten Individual- und Sustainability-Ziele sowie die Zielerreichung für das jeweilige Geschäftsjahr werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr **ex post** offengelegt.

## bb) Langfristige variable Vergütung – Performance Share Plan

### Performance Share Plan



Die langfristige variable Vergütung ist ein mehrjähriges leistungsorientiertes Vergütungselement, das in jährlichen Tranchen in Form des neuen Performance Share Plans („LTI 2021“) gewährt wird. Der LTI 2021 ist ein virtuelles Aktienprogramm, bei dem jährliche Tranchen mit einer Sperrfrist von jeweils vier Jahren gewährt werden. Der Leistungsfaktor für den Performance Share Plan ist abhängig vom Total Shareholder Return der PUMA-Aktie, gemessen über eine gesamte Performance-Periode von vier Jahren, im Vergleich zum Total Shareholder Return der MDAX-Unternehmen („relativer TSR“). Der relative TSR gewährleistet ein hohes Maß an Übereinstimmung der Vergütung mit den Interessen der Aktionäre, während der relative Vergleich einen Anreiz bietet, den Kapitalmarkt zu übertreffen.

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

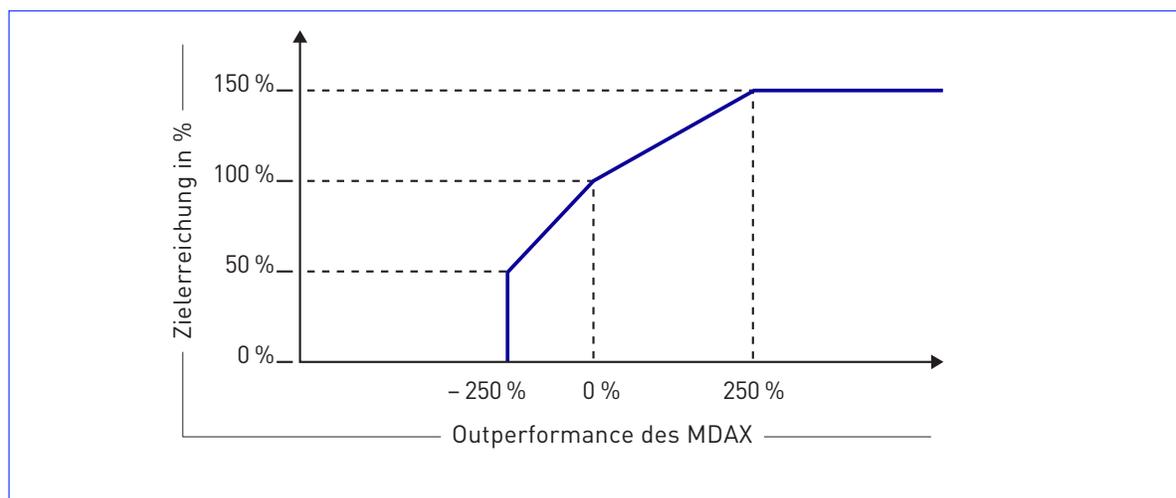
1. Bei Zuteilung der einzelnen Tranchen wird jeweils ein bestimmter, im Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds festgelegter Zuteilungsbetrag in virtuelle Aktien umgerechnet. Zur Ermittlung der Anzahl der gewährten virtuellen Aktien wird der Zuteilungsbetrag durch den Kurs der PUMA-Aktie dividiert, der dem arithmetischen Mittelwert der PUMA-Aktie an den 30 Handelstagen vor Beginn der Sperrfrist entspricht („Start-Aktienkurs“).
2. Nach Ablauf der Sperrfrist setzt der Aufsichtsrat üblicherweise in seiner Bilanzsitzung den Zielerreichungsgrad für den relativen TSR wie unten beschrieben fest.
3. Die Anzahl der ursprünglich zugeteilten virtuellen Aktien wird mit dem unter Punkt zwei berechneten Leistungsfaktor 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 Sperrfrist 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 Sperrfrist entspricht. Darüber hinaus wird der End-Aktienkurs um die Summe der während der Performance-Periode ausgezahlten Dividenden erhöht.
5. Die finale 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 basiert auf einem Vergleich des TSR von PUMA mit dem TSR der MDAX-Unternehmen. Der TSR entspricht dem Wertzuwachs einer über einen bestimmten Zeitraum gehaltenen Aktie unter der Annahme, dass (Brutto-) Dividenden direkt reinvestiert werden. Der Aufsichtsrat hat die MDAX-Unternehmen als geeignete Vergleichsgruppe festgelegt. Die Unternehmen des MDAX sind in Bezug auf Größe, Reputation und Marktwert mit PUMA vergleichbar. Darüber hinaus treten externe Marktentwicklungen auf nationaler Ebene häufiger auf als auf internationaler Ebene. Für die Berechnung des TSR von PUMA und der MDAX-Unternehmen wird jeweils das arithmetische Mittel der TSR-Werte an den 30 Handelstagen vor Beginn und vor Ende der Sperrfrist ermittelt und in Relation zueinander gesetzt. Anschließend wird die Differenz in Prozentpunkten zwischen dem TSR von PUMA und dem TSR der MDAX-Unternehmen berechnet (= TSR-Outperformance in Prozentpunkten).

Auf Basis dieser Berechnung findet eine Anpassung der zugeteilten virtuellen Aktien statt. Diese beträgt 20% von der Prozentabweichung der PUMA-Aktie gegenüber dem MDAX in den unten beschriebenen Grenzen. Ist die Outperformance zum Beispiel +50%, so werden nur 20% von 50%, also 10%, für die Zielerreichung berücksichtigt.

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

#### Zielerreichungskurve relativer TSR



Die Zielerreichung für jede Tranche wird im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr ex post veröffentlicht.

Die konkreten Bedingungen für die einzelnen Tranchen des LTI 2021 werden jährlich im Anschluss an die Bilanzsitzung des Aufsichtsrats mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart.

#### **h) Malus & Clawback**

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder 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 Ethikodex 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.

#### **i) Share Ownership Guidelines**

Die Share Ownership Guidelines zielen insbesondere darauf ab, die Interessen der Vorstandsmitglieder mit jenen der Aktionäre in Einklang zu bringen und damit nachhaltiges unternehmerisches Verhalten zu fördern. Die Vorstandsmitglieder sind während ihrer Bestellung verpflichtet, Aktien in Höhe von 100 % der individuellen jährlichen Brutto-

Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden und 50% der individuellen jährlichen Brutto-Grundvergütung für die ordentlichen Vorstandsmitglieder zu halten (Share Ownership-Ziel).

Die erforderliche Anzahl an Aktien muss innerhalb von fünf Jahren, beginnend mit dem 1. Januar 2021 oder dem Tag der Bestellung neuer Vorstandsmitglieder, erworben werden. Aktien, die ein Vorstandsmitglied bereits besitzt, werden berücksichtigt. Einem Vorstandsmitglied steht es frei, jederzeit – unter Berücksichtigung der Marktmissbrauchsverordnung – nach eigenem Ermessen Aktien zu erwerben.

## **j) Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

### **aa) Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge**

Dienstverträge von Vorstandsmitgliedern werden für drei Jahre abgeschlossen. Wiederbestellungen sind für maximal fünf Jahre möglich. Die Dienstverträge enden automatisch, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Im Falle der Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied kann der Dienstvertrag Regelungen zur Beendigung der Anstellung vorsehen.

### **bb) Bestimmungen zur Vertragsbeendigung**

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags durch PUMA ohne wichtigen Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) kann der Dienstvertrag vorsehen, dass das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine Abfindung hat. 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 des maßgeblichen Performance-Zeitraums für die Tantieme und/oder den Performance Share Plan sieht der Vertrag keine vorzeitige Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile vor.

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 bedeutet, dass 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 der

Performance-Zeitraum noch nicht beendet ist, sofort ausgezahlt. Die Auszahlung entspricht dem kumulierten Zielbetrag aller gewährten ausstehenden Tranchen des Performance Share Plans, für die der Performance-Zeitraum zum Zeitpunkt der Feststellung der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit oder des Todes noch nicht beendet ist.

### **k) Nebentätigkeiten**

Jede entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit bedarf der ausdrücklichen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats, die jederzeit widerruflich ist. Der Aufsichtsrat hat das Recht zu entscheiden, ob und inwieweit eine aus einer solchen Tätigkeit resultierende Vergütung auf das Grundgehalt des Vorstandsmitglieds angerechnet wird. Soweit Vorstandsmitglieder für ihre Tätigkeit in Aufsichtsräten von mit PUMA verbundenen Unternehmen eine Vergütung erhalten, wird diese Vergütung in voller Höhe auf das Grundgehalt angerechnet und führt nicht zu einer Erhöhung der Gesamtvergütung.

### **l) Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG ist der Aufsichtsrat berechtigt, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens von PUMA erforderlich ist. Eine Abweichung vom Vergütungssystem bedarf eines entsprechenden Beschlusses des Aufsichtsrats, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt.

Im Fall von außergewöhnlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat vorübergehend von den in diesem Vergütungssystem festgelegten Vergütungsbestandteilen abweichen, wenn

- dies angemessen und erforderlich ist, um die Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft zu erhalten,
- die Vergütung des Vorstandsmitglieds weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet ist und
- die finanzielle Situation der Gesellschaft dies zulässt.

Die Vergütungsbestandteile, von denen abgewichen werden kann, sind die Vergütungsstruktur, die Dauer der Performance-Perioden, die Zielwerte und Vergleichsparameter der Tantieme sowie die Zielwerte und Berechnungsvorgaben des Performance Share Plans.

Reicht eine Anpassung der bestehenden Vergütungskomponenten nicht aus, um die Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat das Recht, bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen vorübergehend zusätzliche Vergütungskomponenten zu gewähren. Zu den außerordentlichen Entwicklungen zählen z. B. außergewöhnliche und tiefgreifende Veränderungen der wirtschaftlichen Lage (z. B. aufgrund einer schweren Wirtschaftskrise), welche die ursprünglichen Zielkriterien und / oder finanziellen Anreize des Vergütungssystems obsolet machen, wenn diese oder ihre konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Generell ungünstige Marktentwicklungen werden ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen angesehen.

## **7. BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE AUFHEBUNG DES BESTEHENDEN GENEHMIGTEN KAPITALS 2017, DIE SCHAFFUNG EINES NEUEN GENEHMIGTEN KAPITALS 2021 MIT DER MÖGLICHKEIT DES AUSSCHLUSSES DES BEZUGSRECHTS DER AKTIONÄRE UND ENTSPRECHENDE SATZUNGSÄNDERUNGEN**

Das bisher in § 4 Abs. 2 der Satzung der Gesellschaft enthaltene, nicht genutzte Genehmigte Kapital (Genehmigtes Kapital 2017) läuft am 11. April 2022 aus.

Um weiterhin für einen längerfristigen Planungshorizont sicherzustellen, dass die Gesellschaft jederzeit in der Lage ist, ihre Eigenkapitalausstattung nach den sich ergebenden Erfordernissen und Möglichkeiten flexibel und nachhaltig anpassen zu können, soll das Genehmigte Kapital 2017 durch ein neu zu schaffendes genehmigtes Kapital ersetzt werden.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor zu beschließen:

### **a) Aufhebung der bestehenden Ermächtigung**

Das Genehmigte Kapital 2017 gemäß § 4 Abs. 2 der Satzung der Gesellschaft wird mit Wirkung auf den Zeitpunkt der Eintragung des nachfolgend neu geschaffenen Genehmigten Kapitals 2021 in das Handelsregister aufgehoben, soweit es in diesem Zeitpunkt noch besteht.

### **b) Neue Ermächtigung**

Der Vorstand wird ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Grundkapital der Gesellschaft bis zum 4. Mai 2026 durch einmalige oder mehrmalige Ausgabe neuer, auf den Inhaber lautender Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlagen um bis zu EUR 30.000.000,00 zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2021). Bei Kapitalerhöhungen