

Der von Vorstand und Aufsichtsrat erstellte Vergütungsbericht ist im Anschluss an diese Tagesordnung wiedergegeben und unter <https://about.puma.com/de-de/investor-relations/corporate-governance> veröffentlicht.

Bekanntmachung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 gemäß § 124 Abs. 2 Satz 3 AktG:

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 2021 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 19. Dezember 2019 orientiert.

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 2022 und wird als solcher auch Bestandteil der Einladung zur Hauptversammlung von PUMA.

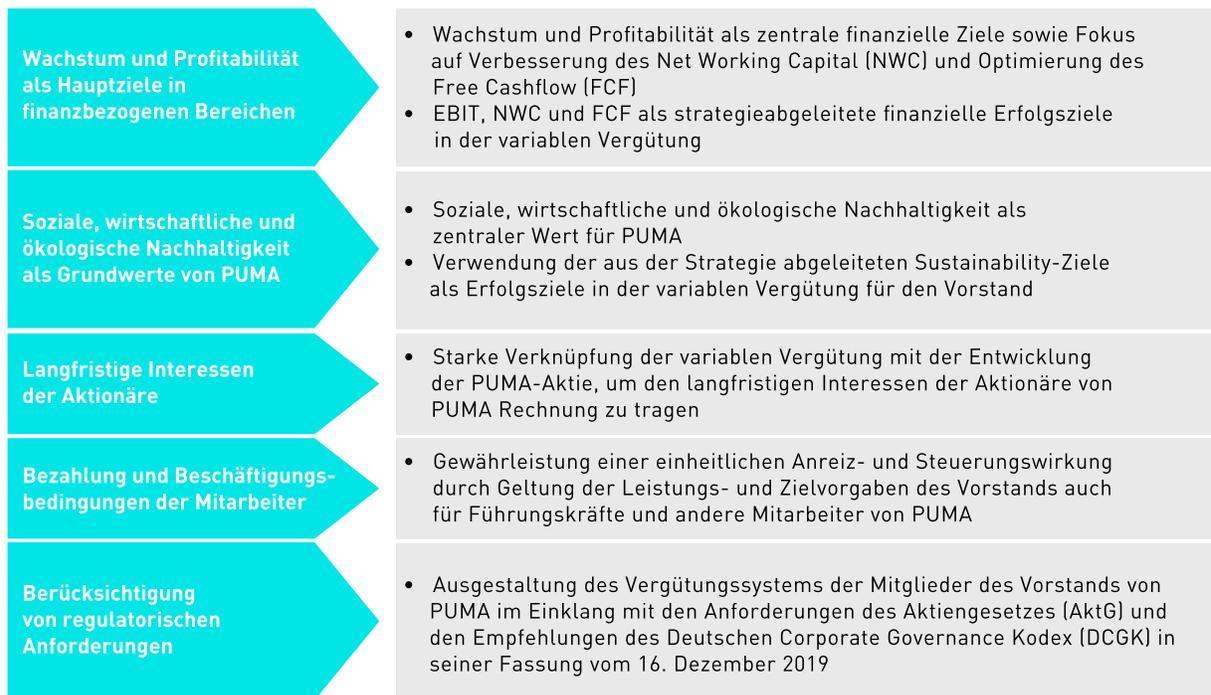
II. VERGÜTUNGSPHILOSOPHIE

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 PUMA bis zum 19. September 2021

im MDAX gelistet war und im Hinblick auf Größe und Sitz der Gesellschaft mit diesen Unternehmen vergleichbar ist, bestand die Vergleichsgruppe aus allen in diesem Index gelisteten Unternehmen. Zukünftig werden als Vergleichsgruppe Unternehmen aus dem DAX-40 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 2021 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. Vorstandsmitglieder, deren Vorstandsdienstvertrag vor dem 1. Januar 2021 geschlossen oder verlängert wurde, erhalten eine langfristige variable Vergütung in Form des Monetary Units Plans.

2. Zielgesamtvergütung und -struktur

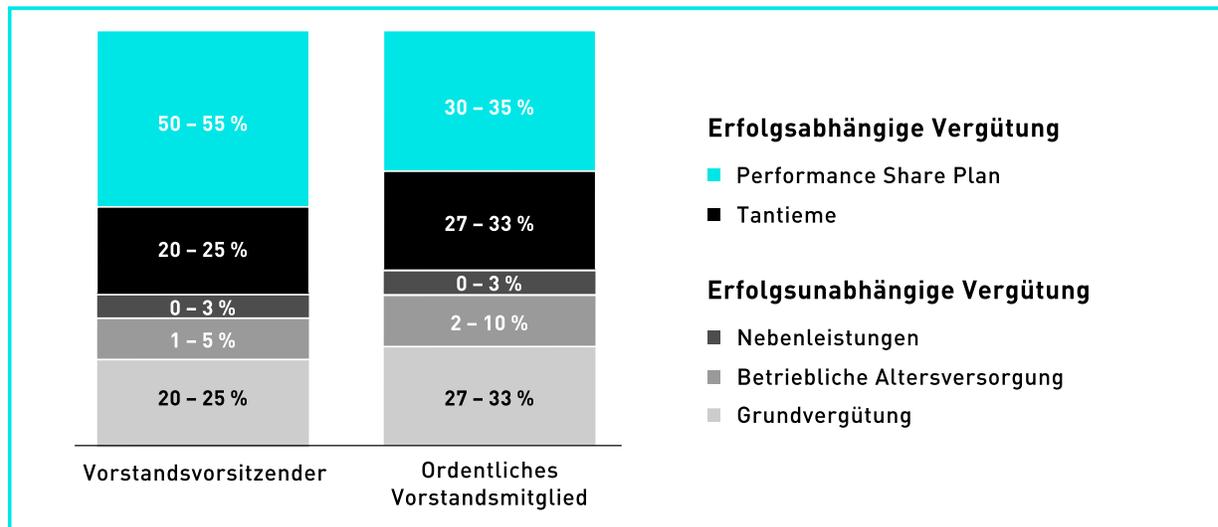
Die Zielgesamtvergütung bildet die Summe aus den fixen und variablen Vergütungsbestandteilen der Mitglieder des Vorstands von PUMA.

Dabei soll mit einem höheren Anteil an erfolgsabhängiger und damit variabler Vergütung 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. 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



➤ VERTRAGLICH VEREINBARTE ZIELVERGÜTUNG –
ZUM 31.12.2021 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER

	Bjørn Gulden (Chief Executive Officer seit 01.07.2013)		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	500	30
Nebenleistungen	52	1	0	0
Summe	1.432	23	500	30
Kurzfristige variable Vergütung				
Tantieme 2021	1.380	22	500	30
Langfristige variable Vergütung				
Zuteilung der Tranche 2021	3.312	52	550	33
Summe	4.692	74	1.050	63
Versorgungsaufwand	217	3	117	7
Gesamtvergütung	6.341	100	1.667	100

➤ VERTRAGLICH VEREINBARTE ZIELVERGÜTUNG –
ZUM 31.12.2021 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER

	Arne Freundt (Chief Commercial Officer seit 01.06.2021)		Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer seit 01.06.2021)	
	in Tsd. €	in % zur Gesamt- vergütung	in Tsd. €	in % zur Gesamt- vergütung
Grundvergütung	292	30	263	29
Nebenleistungen	15	2	10	1
Summe	307	31	273	31
Kurzfristige variable Vergütung				
Tantieme 2021	292	30	263	29
Langfristige variable Vergütung				
Zuteilung der Tranche 2021	321	32	289	32
Summe	613	62	551	62
Versorgungsaufwand	68	7	68	8
Gesamtvergütung	988	100	892	100

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 2021 ergibt, kann erst nach der Auszahlung der für das Geschäftsjahr 2021 zugeteilten Tranche des Performance Share Plans bzw. Monetary Unit Plans – d.h. mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 bzw. 2025 – 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 ausbezahlt 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 2021 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 Sport- und Sozialvereine,
- 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.

**➤ PENSIONSUSAGEN NACH HGB/IAS 19 –
ZUM 31.12.2021 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER**

in Tsd. €	Versorgungs-	Versorgungs-	Barwert der	Barwert der
	aufwand in €	aufwand in €	Rückstellungen nach HGB in € zum 31. Dezember	Rückstellungen nach IAS 19 in € zum 31. Dezember
	2020	2021	2021	2021
Björn Gulden (Chief Executive Officer seit 01.07.2013)	217.000	217.000	21.321.681	21.321.681
Arne Freundt (Chief Commercial Officer seit 01.06.2021)	0	68.250	68.250	68.250
Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer seit 01.06.2021)	0	68.250	68.250	68.250

**➤ PENSIONSUSAGEN NACH IAS 19 –
IM GESCHÄFTSJAHR 2021 AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER**

in Tsd. €	Versorgungs-	Versorgungs-	Barwert der	Barwert der
	aufwand in €	aufwand in €	Rückstellungen in € zum 31. Dezember	Rückstellungen in € zum 31. Dezember
	2020	2021	2021	2021
Michael Lämmermann (Chief Financial Officer bis 31.05.2021)	117.000	117.000	5.077.710	5.077.710

Der Barwert der Rückstellungen berücksichtigt ebenso zusätzliche Beiträge aus Entgeltumwandlungen des Vorstands in eine Deferred Compensation

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 2021

Grundlegende Funktionsweise

Die kurzfristige variable Vergütung wird jährlich für ein einzelnes Geschäftsjahr zugeteilt („Tantieme 2021“) und entspricht für alle Vorstandsmitglieder dem von der Hauptversammlung am 5. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystem. 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). Die finanziellen KPIs werden dabei jeweils auf Konzern-Ebene gemessen. Für das Geschäftsjahr 2021 legte der Aufsichtsrat den FCF als zweite finanzielle KPI neben dem EBIT fest. Die nicht-finanziellen KPIs sind die individuelle Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds und die Erreichung der konzernweiten Sustainability-Ziele. Die entsprechenden numerischen Zielwerte für die kurzfristige variable Vergütung werden jährlich nach der Bilanzsitzung des Aufsichtsrats mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart.

Die beiden finanziellen KPIs werden mit 60 % für das EBIT und 20 % für den zweiten Wert (2021 der 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. Für das Geschäftsjahr 2021 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 %. Gemäß dem von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem kann der Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr die Gewichtung der nicht-finanziellen KPIs innerhalb dieser festgelegten Bandbreiten anpassen.

Die nachfolgende Grafik stellt die grundlegende Funktionsweise der Tantieme für das Geschäftsjahr 2021 illustrativ dar.

Tantieme 2021



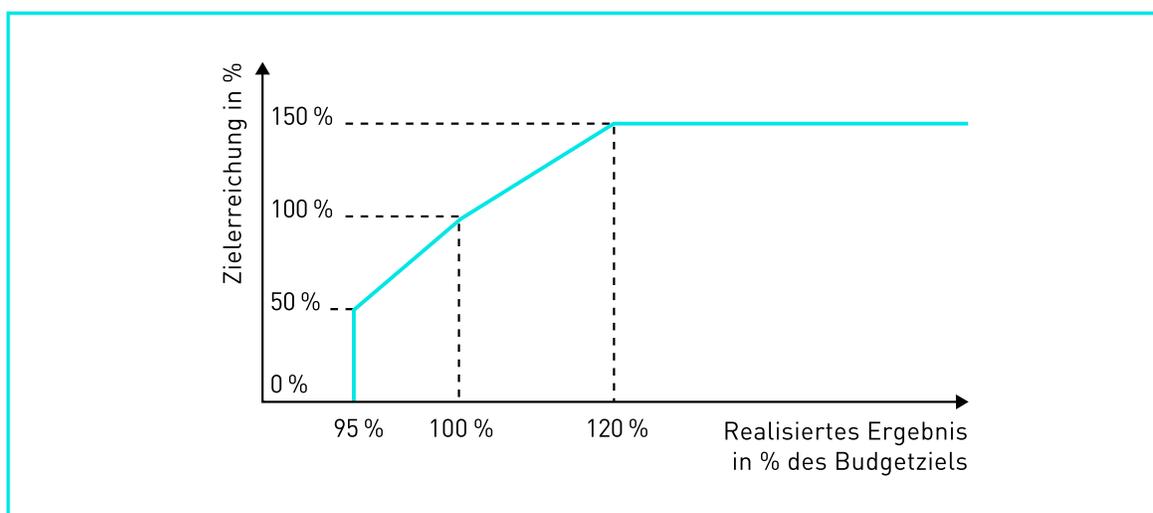
Für die finanziellen KPIs, die individuellen Ziele und die Sustainability-Ziele reicht die Bandbreite der möglichen Zielerreichung von 0 % bis 150 %. Es ist also möglich, dass bei Nichterreichen der Mindestziele keine Tantieme ausgezahlt wird. Der Aufsichtsrat legt den Grad der Zielerreichung für jedes Erfolgsziel in seiner Bilanzsitzung nach Ablauf des Geschäftsjahres fest. Die Gesamtzielerreichung kann dabei zwischen 0 % und 150 % liegen. Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung 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 für die finanziellen KPIs festgelegten Zielwerte sowie die Schwellen- und Maximalwerte sind ebenso wie der tatsächlich erreichte Ist-Wert und die hieraus resultierende Zielerreichung je Leistungskriterium in der folgenden Tabelle konsolidiert dargestellt:

➤ ZIELERREICHUNG TANTIEME 2021 – FINANZIELLE KPIS

KPI	Zielwert in M€	Schwellen- wert	Maximalwert	Ist-Wert	Ziel- erreichung in %
EBIT	370,2	351,7	444,2	557,1	150 %
FCF	130,0	123,5	156,0	276,2	100 %

Aufgrund von Sondereffekten wurde die Zielerreichung für das Free Cash Flow Ziels trotz signifikanter Übererfüllung 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.

Aufgrund der Besonderheiten des Pandemiejahres hat der Aufsichtsrat einheitliche Ziele für den Vorstand festgelegt. Diese waren neben der engen konstruktiven Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat, insbesondere erfolgreiches Krisenmanagement der Pandemie, nachhaltige Führung und gute Corporate Governance. Darüber war eine gute Übergabe der Geschäftsbereiche an die neuen Vorstandsmitglieder sicherzustellen.

Die Mitglieder des Vorstands haben durch ein außerordentliches Krisenmanagement, einer engen Zusammenarbeit mit dem Aufsichtsrat und gute Corporate Governance trotz eines schwierigen Marktumfeldes die Unternehmensziele für 2021 erreichen und übererfüllen können. Der Aufsichtsrat hat sich daher dazu entschlossen, die Erreichung der individuellen Ziele für jedes Vorstandsmitglied auf jeweils 150 % festzusetzen.

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 CO₂-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 2021 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 2021
- Investition von mindestens 1,5h pro PUMA Gruppe Beschäftigten (FTE) in Human Rights oder Community Projekten
- Erhöhung des recycelten Polyesteranteils in Textilien und Accessoires
- Planung und Durchführung von Projekten zur Stärkung der Rechte der Frauen bei den Zulieferbetrieben.

Alle Sustainability-Ziele für das Geschäftsjahr 2021 wurden erreicht. Der Aufsichtsrat hat sich daher dazu entschlossen, die Zielerreichung der Sustainability-Ziele für jedes Vorstandsmitglied auf 100 % festzusetzen.

Zielerreichung für die Tantieme 2021

Die 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 2021, die 2022 zur Auszahlung kommt.

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

➤ GESAMTZIELERREICHUNG TANTIEME 2021 – ZUM 31.12.2021 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in €	Zielerreichung EBIT (60%)	Zielerreichung FCF (20%)
Bjørn Gulden (Chief Executive Officer seit 01.07.2013)	1.380.000	150 %	100 %
Anne-Laure Descours (Chief Sourcing Officer seit 01.02.2019)	500.000	150 %	100 %
Arne Freundt (Chief Commercial Officer seit 01.06.2021)	291.667	150 %	100 %
Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer seit 01.06.2021)	262.500	150 %	100 %

➤ GESAMTZIELERREICHUNG TANTIEME 2021 – IM GESCHÄFTSJAHR 2021 AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER

Vorstandsmitglied	Zielbetrag in €	Zielerreichung EBIT (60%)	Zielerreichung FCF (20%)
Michael Lämmermann (Chief Financial Officer bis 31.05.2021)	600.000	150 %	100 %

	Zielerreichung individuelle Ziele (15%)	Zielerreichung Sustainability-Ziele (5%)	Gesamtzielerreichung (100%)	Auszahlungsbetrag in €
	150 %	100 %	138 %	1.932.000
	150 %	100 %	138 %	700.000
	150 %	100 %	138 %	408.333
	150 %	100 %	138 %	367.500

	Zielerreichung individuelle Ziele (15%)	Zielerreichung Sustainability-Ziele (5%)	Gesamtzielerreichung (100%)	Auszahlungsbetrag in €
	121 %	100 %	133 %	798.750

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 („LTI 2021“) 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 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 2. 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 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.

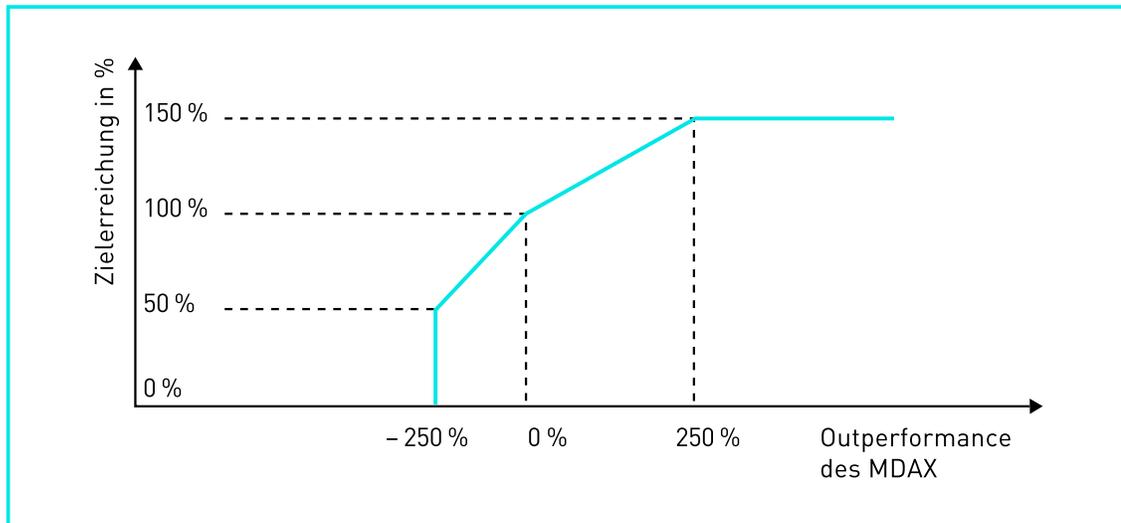
Die Zielerreichung für den relativen TSR basierte bisher auf einem Vergleich des TSR von PUMA mit dem TSR der MDAX-Unternehmen. Die Unternehmen des MDAX sind in Bezug auf Größe, Reputation und Marktwert mit PUMA vergleichbar. Darüber hinaus sind externe Marktentwicklungen auf nationaler Ebene eher vergleichbar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

Auf Basis dieser Berechnung findet eine Anpassung der zugeteilten virtuellen Aktien statt. Diese beträgt 20 % von der Prozentabweichung der PUMA-Aktie gegenüber dem MDAX in den unten beschriebenen Grenzen. Ist die Outperformance zum Beispiel +50 %, so werden 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 nach Ablauf der Performance-Periode wird im darauffolgenden Vergütungsbericht offengelegt.

4.2.2.2. Langfristige variable Vergütung – Monetary Units Plan

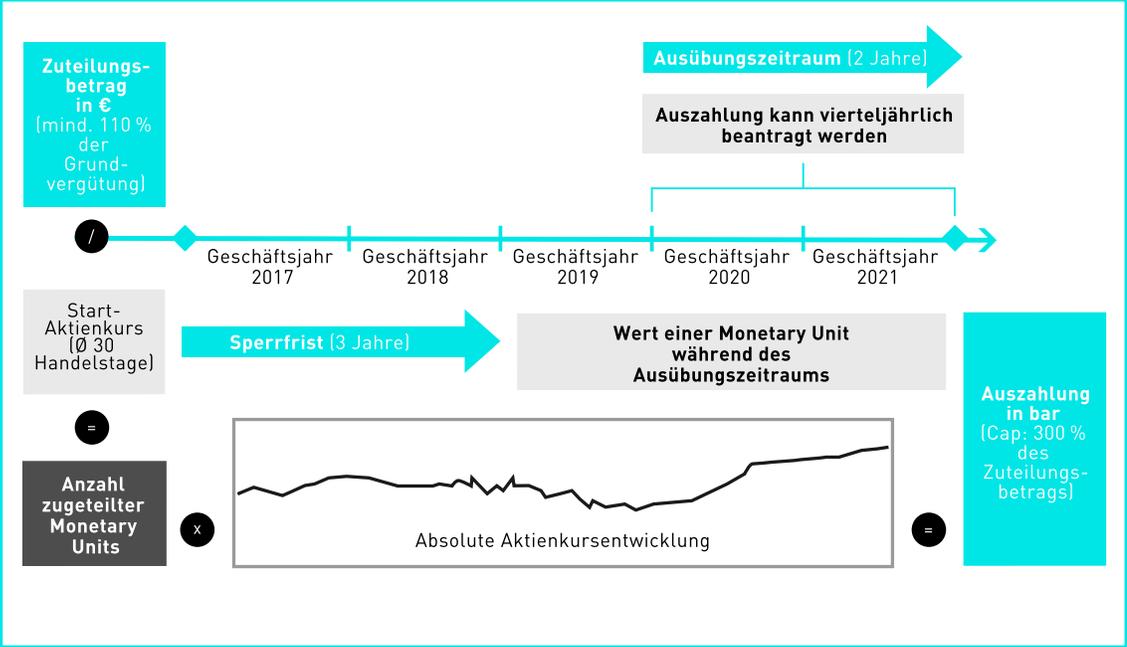
Für Mitglieder des Vorstands, deren Vorstandsdienstvertrag vor dem 1. Januar 2021 geschlossen wurde, ist die langfristige variable Vergütung in Form des Monetary Units Plan ausgestaltet.

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.

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

Monetary Units Plan



4.2.2.3. Auszahlungen aus der langfristigen variablen Vergütung

Die nachstehende Tabelle zeigt konsolidiert die Auszahlungen aus der langfristigen variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2021.

➔ PERFORMANCE SHARE PLAN (PSP) TRANCHEN DER IM GESCHÄFTSJAHR 2021 AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER IM ÜBERBLICK

		Zielbetrag in Tsd. €	Startkurs PUMA-Aktie in €	Anzahl vorläufig zugeteilter Performance Shares
PSP Tranche 2021 (01.01.2021 – 31.12.2024)	Arne Freundt (ab 01.06.2021)	321	86,23	3.721
	Hubert Hinterseher (ab 01.06.2021)	289		3.349

* Die Gesamtzielerreichung des Performance Share Plans 2021 (PSP Tranche 2021) ergibt sich anhand des Erfolgsziels „Relativer Total Shareholder Return“.

➔ MONETARY UNITS PLAN (MUP) TRANCHEN DER IM GESCHÄFTSJAHR 2021 AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER IM ÜBERBLICK

		Zielbetrag in Tsd. €	Startkurs PUMA-Aktie in €	Anzahl zugeteilter Monetary Units
MUP Tranche 2018 (01.01.2018 – 31.12.2022)	Björn Gulden	3.312	37,10	89.280
	Michael Lämmermann (bis 31.05.2021)	495		13.350
MUP Tranche 2019 (01.01.2019 – 31.12.2023)	Björn Gulden	3.312	44,40	74.600
	Anne-Laure Descours	404		9.085
	Michael Lämmermann (bis 31.05.2021)	605		13.629
MUP Tranche 2020 (01.01.2020 – 31.12.2024)	Björn Gulden	3.312	67,69	48.929
	Anne-Laure Descours	495		7.313
	Michael Lämmermann (bis 31.05.2021)	440		6.501
MUP Tranche 2021 (01.01.2021 – 31.12.2025)	Björn Gulden	3.312	86,23	38.409
	Anne-Laure Descours	550		6.379
	Michael Lämmermann (bis 31.05.2021)	220		2.551

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

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

Sperrfrist	Ausübungs- zeitraum	Anzahl ausgeübte Monetary Units im Geschäfts- jahr 2021	Auszahlungs- betrag 2021 in Tsd. €	Anzahl bereits ausgeübte Monetary Units vor dem 01.01.2021	Anzahl nicht ausgeübte Monetary Units zum 31.12.2021
		89.280	7.871	0	0
01.01.2018 – 31.12.2020	01.01.2021 – 31.12.2022	11.350	1.013	0	2.000
		0	0	0	74.600
01.01.2019 – 31.12.2021	01.01.2022 – 31.12.2023	0	0	0	9.085
		0	0	0	13.629
		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	38.409
01.01.2021 – 31.12.2023	01.01.2024 – 31.12.2025	0	0	0	6.379
		0	0	0	2.551

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 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.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde weder von den Malus- noch von den Clawback-Regelungen Gebrauch gemacht.

6. Leistungen Dritter

Im Geschäftsjahr 2021 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 Anstellungsvertrags. 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 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.

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

V. INDIVIDUALISIERTER AUSWEIS DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Vergütung im Geschäftsjahr 2021 aktiver Vorstandsmitglieder

Die folgenden Tabellen zeigen die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021 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. Berichtspflichtige Änderungen i.S.v. § 162 Abs. 2 Nrn. 2 und 3 AktG gab es nicht.

Eine Vergütung gemäß § 162 AktG gilt auch dann bereits als gewährt und geschuldet, wenn die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Leistungstätigkeit vollständig erbracht worden ist. 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 2021 festgestellt wurden. Entsprechend weisen die nachstehenden Tabellen die Tantieme 2021 aus, auch wenn der tatsächliche Zufluss der hieraus resultierenden Auszahlungen erst im Frühjahr 2022 erfolgt.

**➤ GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG –
ZUM 31.12.2021 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER**

	Björn Gulden (Chief Executive Officer seit 01.07.2013)		Anne-Laure Descours (Chief Sourcing Officer seit 01.02.2019)	
	Im Geschäftsjahr 2021 (gemäß § 162 AktG)		Im Geschäftsjahr 2021 (gemäß § 162 AktG)	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	1.380	12 %	500	38 %
Nebenleistungen	52	0 %	117	9 %
Summe	1.432	13 %	617	47 %
Kurzfristige variable Vergütung				
Tantieme 2021	1.932	17 %	700	53 %
Langfristige variable Vergütung				
Monetary Units Plan Tranche 2018/22	7.871	70 %	0	0 %
Summe gewährt und geschuldet	11.235	100 %	1.317	100 %
Versorgungsaufwand	217	2 %		
Gesamtvergütung	11.452		1.317	

**➤ GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG –
ZUM 31.12.2021 AMTIERENDE VORSTANDSMITGLIEDER**

	Arne Freundt (Chief Commercial Officer seit 01.06.2021)		Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer seit 01.06.2021)	
	Im Geschäftsjahr 2021 (gemäß § 162 AktG)		Im Geschäftsjahr 2021 (gemäß § 162 AktG)	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	292	41 %	262,5	41 %
Nebenleistungen	9	1 %	6	1 %
Summe	301	42 %	269	42 %
Kurzfristige variable Vergütung				
Tantieme 2021	408	58 %	368	58 %
Langfristige variable Vergütung	0	0 %	0	0 %
Summe gewährt und geschuldet	709	100 %	636	100 %
Versorgungsaufwand	68	10 %	68	11 %
Gesamtvergütung	777		704	

**➤ GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG –
IM GESCHÄFTSJAHR AUSGESCHIEDENE VORSTANDSMITGLIEDER**

	Michael Lämmerrmann (Chief Financial Officer bis 31.05.2021)	
	Im Geschäftsjahr 2021 (gemäß § 162 AktG)	
	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	600	25 %
Nebenleistungen	22	1 %
Summe	622	26 %
Kurzfristige variable Vergütung		
Tantieme 2021	799	33 %
Langfristige variable Vergütung		
Monetary Units Plan Tranche 2018/22	1.013	42 %
Summe gewährt und geschuldet	2.434	100 %
Versorgungsaufwand	117	5 %
Gesamtvergütung	2.551	

VI. AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

1. Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Die Satzung wurde mit Beschluss der Hauptversammlung vom 7. Mai 2020 angepasst. Ebenso wie bei dem Vorstand sind für die Vergütung die Aufgaben und Leistungen des einzelnen Aufsichtsratsmitglieds die wirtschaftliche Lage der PUMA SE, die langfristige strategische Planung und die damit verbundenen Ziele, die Nachhaltigkeit der erzielten Ergebnisse und die langfristigen Erfolgsaussichten des Unternehmens relevant. 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 € 25.000,00 vor. Dieser Betrag wird nach Ablauf der Hauptversammlung für das betreffende Geschäftsjahr fällig. Zusätzlich zur festen jährlichen Vergütung steht den Aufsichtsratsmitgliedern eine Erhöhung der festen Vergütung in Abhängigkeit ihrer Position im Aufsichtsrat und ihrer Mitgliedschaft in Ausschüssen zu. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats und sein Stellvertreter bekommen einen zusätzlichen Jahresfestbetrag von € 25.000,00 beziehungs-

weise € 12.500,00. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält zusätzlich € 10.000,00 und die Mitglieder eines Ausschusses jeweils € 5.000,00. 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

Die gewährte und geschuldete Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder stellt sich wie folgt dar.

➤ VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

	Jährliche Vergütung		Ausschussvergütung		Summe
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Zum 31.12.2021 amtierende Aufsichtsratsmitglieder					
Jean-François Palus (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	50	27 %	10	25 %	60
Thore Ohlsson (Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats)	38	20 %	10	25 %	48
Bernd Illig	25	13 %	5	13 %	30
Martin Köppel	25	13 %	5	13 %	30
Fiona May Oly	25	13 %	5	13 %	30
Héloïse Temple-Boyer	25	13 %	5	13 %	30
Summe	188		40		228

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 die Beschäftigten des PUMA-Konzerns in Deutschland auf Vollzeitäquivalentbasis. Dabei werden die folgenden Vergütungsbestandteile berücksichtigt: Grundgehalt, Variable Vergütung (STI), Mittelfristige variable Vergütung (LTI).

Als Ertragskennzahlen werden im Rahmen der vergleichenden Darstellung der Konzernjahresüberschuss und das erzielte EBIT auf Konzern-Ebene zugrunde gelegt.

➤ VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

	2021	
	in Tsd. €	Δ in % zum Geschäftsjahr 2020*
Zum 31.12.2021 amtierende Vorstandsmitglieder		
Bjørn Gulden (Chief Executive Officer seit 01.07.2013)	11.452	-19 %
Anne-Laure Descours (Chief Sourcing Officer seit 01.02.2019)	1.317	168 %
Arne Freundt (Chief Commercial Officer seit 01.06.2021)	777	Bestellung zum Vorstand ab 01.06.2021
Hubert Hinterseher (Chief Financial Officer seit 01.06.2021)	704	Bestellung zum Vorstand ab 01.06.2021
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder		
Michael Lämmermann (Chief Financial Officer bis 31.05.2021)	2.551	90 %
Zum 31.12.2021 amtierende Aufsichtsratsmitglieder		
Jean-François Palus (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	60	100 %
Thore Ohlsson (Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats)	48	100 %
Bernd Illig	30	33 %
Martin Köppel	30	11 %
Fiona May Oly	30	100 %
Héloïse Temple-Boyer	30	100 %
Arbeitnehmer		
Ø Verdienst Beschäftigte des PUMA-Konzerns in Deutschland (auf Vollzeitäquivalenzbasis)	67,1	2 %
Ertragsentwicklung		
Jahresüberschuss PUMA SE Gruppe	310	79
EBIT PUMA-Konzern	557	209

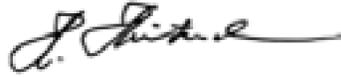
* Der Vorstand und der Aufsichtsrat verzichteten für das Geschäftsjahr 2020 freiwillig auf Vergütungsbestandteile und Tantiemen.

Für den Vorstand



Bjørn Gulden

Für den Aufsichtsrat



Hubert Hinterseher



Jean-François Palus

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 2021 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 und 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

München, den 24. März 2022

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



(Dr. Thomas Reitmayr)
Wirtschaftsprüfer



(Stefan Otto)
Wirtschaftsprüfer