

Geschäftsbericht 2022

FOREVER. FASTER.

FOREVER. FASTER.

FOREVER. FASTER.

FOREVER. FASTER.





INHALTSVERZEICHNIS

04 AN UNSERE AKTIONÄR*INNEN

- 05 CEO-Letter
- 08 Bericht des Aufsichtsrats

14 UNSERE MITARBEITER*INNEN

- 15 Unsere Mitarbeiter*innen
- 19 Unternehmenskultur
- 27 Individuelle Entwicklung

30 NACHHALTIGKEIT

- 31 Vorwort
- 34 Auszeichnungen und Ehrungen
- 35 PUMAS Nachhaltigkeitsstrategie
Forever Better
- 36 Nachhaltigkeitsorganisation und
Führungsstruktur
- 41 Wesentliche Aspekte
- 48 Geltungsbereich des Berichts

- 49 Due Diligence und Risikobeurteilungen
- 54 Menschenrechte
- 74 Faire Löhne
- 81 Gesundheit und Sicherheit
am Arbeitsplatz
- 85 Umwelt
- 89 Klimaschutz
- 113 Chemikalien
- 123 Wasser und Luft
- 131 Plastik und Meere
- 134 Kreislaufwirtschaft
- 140 Produkte
- 152 Biodiversität
- 157 Umweltkennzahlen
- 164 Berichterstattung nach der
Taxonomieverordnung der EU
- 170 Zusammenfassung und Ausblick
- 172 Index zum Zusammengefassten
Nichtfinanziellen Bericht und GRI-Inhalt
- 181 Prüfungsvermerk KPMG

DUPLANTIS MONDO





184 ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

186 Das Geschäftsjahr 2022 im Überblick

191 Grundlagen des PUMA-Konzerns

191 Geschäftsaktivitäten und Organisationsstruktur

191 Ziele und Strategie

194 Produktentwicklung und Design

196 Beschaffung

199 Mitarbeiter*innen

203 Steuerungssystem

204 Angaben zum nichtfinanziellen Bericht

205 Wirtschaftsbericht

205 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen

206 Umsatzentwicklung

209 Regionale Entwicklung

212 Ertragslage

217 Dividende

218 Vermögens- und Finanzlage

221 Cashflow

224 Gesamtaussage zum Geschäftsverlauf und zur Lage des Konzerns

225 Erläuterungen zum Jahresabschluss der PUMA SE nach HGB

229 Übernahmerelevante Angaben

232 Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f und § 315d HGB

246 Risiko- und Chancenbericht

262 Prognosebericht

264 KONZERNABSCHLUSS

265 Konzernbilanz

267 Konzerngewinn- und Verlustrechnung

268 Konzerngesamtergebnisrechnung

269 Konzernkapitalflussrechnung

271 Konzerneigenkapitalveränderungsrechnung

273 Konzernanhang

298 Angaben zur Konzernbilanz

343 Angaben zur Konzerngewinn- und Verlustrechnung

349 Weitere Angaben

367 Versicherung der gesetzlichen Vertreter

368 Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

377 BERICHT ZUR GLEICHSTELLUNG UND ENTGELTGLEICHHEIT

381 ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

382 Die PUMA-Aktie

384 PUMA im Jahresvergleich

386 Entwicklung PUMA Konzern

389 Impressum

FRIDOLINA
ROLFÖ

NEYMAR
JR.





AN UNSERE AKTIONÄR*INNEN

- 05 CEO-Letter
- 08 Bericht des Aufsichtsrats

ELAINE
THOMPSON-
HERAH





CEO-LETTER



SEHR GEEHRTE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE,

es ist mir eine Ehre, mich erstmalig als neuer CEO von PUMA an Sie zu wenden. Seit über zehn Jahren bin ich nun bereits Teil der PUMA-Familie, allerdings war das vergangene Jahr ein ganz besonderes für mich. Ich empfinde es als Privileg, dieses Unternehmen mit seinen großartigen Mitarbeiter*innen zu leiten und PUMA weiterzuentwickeln. Ich möchte Ihnen nun über die Fortschritte und Erfolge des vergangenen Jahres berichten und über die spannenden Themen, die wir für die kommenden Monate erwarten.

2022 war das bisher **beste Jahr** in der Geschichte von PUMA. Wir haben einen rekordbrechenden Anstieg des Umsatzes um (währungsbereinigt) 18,9 % auf € 8.465 Millionen und des EBIT um 15,0 % auf € 640,6 Millionen erzielt. Zurückzuführen ist dies auf das anhaltende Momentum unserer Marke, auf unsere erfolgreichen Produkteinführungen und auf die langjährigen vertrauensvollen Beziehungen zu unseren Athlet*innen und Partnern weltweit – insbesondere aber auf das Engagement und den unermüdlichen Einsatz unserer unvergleichlichen PUMA-Familie.

Trotz der Herausforderungen, denen wir uns alle 2022 stellen mussten, hat die **PUMA-Familie** erneut großartigen Zusammenhalt bewiesen. Auch die wiederholten Lockdowns, von denen vor allem unsere Kolleg*innen in China betroffen waren, haben sie nicht davon abgehalten, die Produktion und das operative Geschäft ohne Unterbrechungen weiterzuführen. Bereits kurz nach Beginn des russischen Angriffskriegs gegen die Ukraine haben wir ein Hilfsprogramm für unsere Belegschaft, unsere Athlet*innen und unsere Partner vor Ort ins Leben gerufen. Viele unserer Mitarbeiter*innen haben eigenständig Initiativen zur Unterstützung der Kolleg*innen umgesetzt. Das erfüllt mich mit Stolz. Ich freue mich, dass es uns trotz Krisen gelungen ist, den Übergang im Unternehmen nahtlos zu meistern und auf die Erfolge der vergangenen Jahre aufzubauen. Im Namen des Vorstands danke ich der PUMA-Familie für ihren Beitrag zu dem reibungslosen Wechsel und für ihre Bereitschaft, sich jeden Tag gemeinsam für den Erfolg von PUMA einzubringen.



Neben unserem starken Team haben wir unsere guten Leistungen auch unseren **Partnern** zu verdanken. Wir haben unseren Fokus auch im vergangenen Jahr auf unsere Partnerschaften entlang der Wertschöpfungskette gelenkt und sie verstärkt. Wir wollen Beziehungen aufbauen, die für beide Seiten vorteilhaft sind, Innovationen voranbringen und PUMA resilienter machen. Unter meiner Leitung wird PUMA unseren Einzelhändlern, Lieferanten und Athlet*innen auch zukünftig der beste Partner sein.

Zudem haben wir uns verpflichtet, unsere Welt **nachhaltiger** zu gestalten. Dazu arbeiten wir unermüdlich an der Umsetzung unserer 10for25-Nachhaltigkeitsziele. 70 % der PUMA-Produkte wurden im vergangenen Jahr aus nachhaltigeren Materialien hergestellt und auch in den Bereichen Beschaffung und Produktion haben wir wichtige Meilensteine erreicht. Dass wir unsere Emissionen trotz rasanten Wachstums in den letzten Jahren reduzieren konnten, macht mich besonders stolz. Für diese Erfolge wurde PUMA 2022 mehrfach ausgezeichnet, unter anderem als nachhaltigste Marke durch Business of Fashion. Die Auszeichnung sehen wir als Bestätigung, dass wir auf dem richtigen Weg sind, und als Motivation, ihn weiter zu verfolgen.

Mit Qualität, Innovation und den passenden Kooperationen mit Spitzenathlet*innen und Modeikonen ist es uns gelungen, dass unsere **Marke** weiterhin an Momentum gewinnt. Wir sehen die stetig wachsende Bindung unserer Kund*innen und den erweiterten Dialog mit ihnen als Beleg für die Stärke unserer Marke und die Qualität unserer Produkte.

PUMA ist stolzer Ausrüster von Fußballmannschaften der Weltklasse wie Manchester City und AC Mailand, die beide herausragende Saisons hinter sich haben. Diese Partnerschaften haben PUMAs Markenpräsenz in der Fußballwelt gestärkt und ermöglichen es uns, die Treue und Verbundenheit der Fans weiter zu steigern. Wir haben uns mit der marokkanischen Nationalmannschaft über deren Einzug ins Halbfinale der Fußballweltmeisterschaft als erstes afrikanisches Team gefreut. Als Unternehmen, in dem Diversität und Inklusion großgeschrieben werden, war es uns eine Ehre, an diesem historischen Moment teilzuhaben, und wir freuen uns darauf, den afrikanischen Fußball auch in Zukunft zu unterstützen. Im Einklang mit unserem Markenslogan FOREVER.FASTER. haben **PUMAs Leichtathlet*innen** bei den Weltmeisterschaften in Eugene im US-Bundestaat Oregon zahlreiche Goldmedaillen gewonnen und Rekorde aufgestellt.

Außerhalb der Sportstadien haben wir auf der New York Fashion Show ein erfolgreiches Comeback gefeiert. FUTROGRADE glänzte mit ausgewählten Looks – aus aktuellen und früheren Kollektionen sowie individuelle Stücke –, die von PUMA-Designer und Creative Director June Ambrose kuratiert wurden. Das Feedback von Kund*innen und Influencer*innen war überwältigend und stimmt uns zuversichtlich, dass wir unseren Fußabdruck im **Modebereich** ausbauen und weiterentwickeln können.

Wir bei PUMA wollen Beziehungen zu den schnellsten Athlet*innen und einflussreichsten Kulturikonen unserer Zeit eingehen, um unseren Athlet*innen und Kund*innen die besten und innovativsten Produkte zu bieten. Daher haben wir bedeutende **Markenbotschafter*innen** an Bord geholt, unter ihnen international anerkannte Athlet*innen wie Elaine Thompson-Herah, Nalysa Smith, Emmanuel Korir und Mutaz Essa Barshim sowie Symbolfiguren der Kulturszene wie Skepta und Dixie D'Amelio. Sie stehen für die Werte und die Vision der Marke PUMA und werden Sportler*innen weltweit dazu inspirieren, für ihre Ziele zu kämpfen und das Beste aus ihrem Leben zu machen. Stolz sind wir auch auf Sara Björk und ihre erfolgreiche Rückkehr in den Profi-Fußball nach der Schwangerschaft; wir haben sie auf ihrem Weg tatkräftig unterstützt.

Seit 75 Jahren setzt sich PUMA unablässig für die Förderung des Sports ein und entwickelt dafür die besten **Produkte** für die schnellsten Athlet*innen der Welt. 2022 haben wir das Sortiment in allen unseren Geschäftsbereichen erneut erheblich verbessert. Unsere Performance-Schuhe wie der preisgekrönte VELOCITY und der DEVIATE mit PUMAs NITRO-Technologie zeichnen sich nicht nur durch ihre Innovationskraft aus, sondern werden auch von unseren Kund*innen sehr gut angenommen. Neben Running ließen auch unsere Produktkategorien Fußball und Basketball ein starkes Momentum erkennen – beigetragen haben hierzu neben PUMAs Innovationen und unseren namhaften Kooperationen auch die Turnierfolge unserer Markenbotschafter*innen im letzten Jahr.



Im Vertrieb haben wir uns im Einklang mit unserer Partnerschaftsstrategie weiterhin auf den Großhandel konzentriert. Dieser nimmt durch seine Reichweite der Distribution, seine Exzellenz im Einzelhandel und im Kundenservice eine wichtige Rolle in unserer Strategie ein. Unsere Kund*innen sollen in den Geschäften unserer Großhandelspartner das beste Sortiment aller Marken finden, um die besten Kaufentscheidungen in Bezug auf Technologie, Qualität, Design und Wert treffen zu können. Ich bin der festen Überzeugung, dass unsere Produkte hier erfolgreich mit denen des Wettbewerbs konkurrieren können.

Unsere eigenen betriebenen Ladengeschäfte und unser Online-Store gehören zu unserem Vertriebsmix und wir haben nicht die Absicht, unsere Partner im Großhandel durch Direct-to-Consumer-Kanäle zu ersetzen. In letzteren wird das Storytelling auch in Zukunft Priorität haben, damit wir unsere Kund*innen über die Vorzüge und die Bandbreite unserer Marke und unserer Produkte informieren können.

Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir unser Einzelhandelsnetzwerk mit neuen Geschäften und mit Flagship Stores in wichtigen Märkten optimiert. Auch unser Online-Angebot haben wir erweitert und erreichen derzeit Kund*innen in über 50 Ländern. Im Rahmen unserer Bemühungen, die Customer Experience ständig zu verbessern, bieten wir treuen Kund*innen in ausgewählten Märkten eine neue Shopping-App, die wir in den kommenden Monaten auf weitere Märkte ausweiten werden.

Unsere Anstrengungen für die Ausweitung der Digitalisierung geht weit über unsere Vertriebskanäle hinaus. Wir optimieren unsere Infrastruktur kontinuierlich und haben hohe Summen in die Digitalisierung unseres gesamten Geschäfts und in die Modernisierung unserer Büros investiert, um unsere internen Prozesse noch effizienter zu gestalten.

2022 war ein erfolgreiches Jahr und wir haben unsere ehrgeizigen Ziele erreicht. Aber wir ruhen uns nicht auf unseren Lorbeeren aus und wollen weitere Marktanteile gewinnen. Aufgrund schwieriger Märkte und der Ungewissheit in unserem Branchenumfeld wird 2023 sicherlich ein Übergangsjahr. 2022 konnten wir unseren Wachstumskurs jedoch beibehalten und im ersten Quartal zweistelliges Umsatzwachstum erzielen. Wie bereits angekündigt erwarten wir für den Rest des Jahres härtere Handelsbedingungen und daher ein schwächeres Wachstum. Für 2023 rechnen wir mit einem währungsbereinigten Umsatzwachstum im hohen einstelligen Bereich und einem EBIT zwischen € 590 Millionen und € 670 Millionen (2022: € 641 Millionen).

2023 und darüber hinaus wollen wir uns auf die Umsetzung unserer erfolgreichen Strategie konzentrieren und drei unserer strategischen Prioritäten in den Vordergrund stellen: unsere Markenbegehrlichkeit weiter steigern, Marktanteile im US-Markt gewinnen und in China wieder zum Wachstum zurückkehren.

Ich danke unseren Mitarbeiter*innen für ihren kontinuierlichen Einsatz und ihre Begeisterung für die Marke PUMA und unseren Aktionär*innen und Stakeholdern für ihre Unterstützung.

Gemeinsam mit der PUMA-Familie und unseren Stakeholdern freue ich mich darauf, diesen spannenden Weg weiter zu beschreiten und unseren Erfolg auszubauen.

Arne Freundt
Chief Executive Officer PUMA



BERICHT DES AUFSICHTSRATS



➤ **HÉLOÏSE TEMPLE-BOYER**
VORSITZENDE DES
AUFSICHTSRATS

SEHR GEEHRTE AKTIONÄR*INNEN,

Im Geschäftsjahr 2022 sah sich PUMA erneut mit zahlreichen Herausforderungen konfrontiert: Der nunmehr seit rund einem Jahr wütende Krieg Russlands gegen die Ukraine führte allen voran zu menschlichen Tragödien, denen wir uns mit aller Kraft entgegengestellt haben und auch weiterhin entgegenstellen werden. So handelten wir stets nach unserem Credo „People first“ und unterstützten zahlreiche Kolleg*innen beim Verlassen betroffener ukrainischer Gebiete und beim Neuanfang in anderen Ländern. Auch innerhalb der Ukraine haben wir unsere Kolleg*innen, Athlet*innen und Geschäftspartner mit sicheren Unterkünften, Hilfslieferungen und Spenden auf vielfältige Weise unterstützt. Der Krieg in der Ukraine erhöhte auch die geopolitischen Spannungen und trug zu soziökonomischen Herausforderungen wie hohen Energiepreisen, einer sprunghaft gestiegenen Inflation, einem verlangsamten Wirtschaftswachstum und einem sinkenden Konsumentenvertrauen bei. Auch die COVID-19-Pandemie führte insbesondere in China weiterhin zu großen Einschränkungen für unsere lokalen Kolleg*innen sowie unsere Geschäftstätigkeit.

Wir verdanken es dem konsequenten und entschlossenen Handeln unseres Vorstands sowie den abermals herausragenden Leistungen unserer Mitarbeiter*innen, dass PUMA auch im Jahre 2022 seine Stärken derart erfolgreich ausspielen konnte. Auf Grund unserer Marken- und Wachstumsdynamik sowie operativen Flexibilität, konnten wir weitere Marktanteile in einem herausfordernden Wettbewerbsumfeld hinzugewinnen und unsere Brand Heat weiter steigern. So konnten wir sowohl beim Umsatz als auch beim Gewinn erneut das beste Jahresergebnis in der Geschichte von PUMA erzielen. Dabei waren wir stets der beste Partner für unsere Athlet*innen, Händler*innen und Lieferant*innen. Wir haben weiterhin möglichst eng und partnerschaftlich mit ihnen zusammengearbeitet, um unsere Lieferketten stabil zu halten und den Verkauf unserer Produkte zu steigern. Unseren „People first“-Ansatz haben wir weiterhin auch mit Blick auf die COVID-19-Pandemie beherzt umgesetzt und Hygiene- und Arbeitsschutzkonzepte über das gesetzlich geforderte Maß hinaus aufrechterhalten und durchgängig Impfkampagnen durchgeführt.

Wir haben auch den Generationenwechsel im Vorstand mit der Berufung von Arne Freundt zum Vorstandsvorsitzenden erfolgreich abgeschlossen. Arne Freundt ist bereits seit über elf Jahren in vielen wichtigen strategischen und kommerziellen Führungsrollen bei PUMA tätig gewesen und wurde in den letzten Jahren vom Aufsichtsrat als designierter Nachfolger an der Unternehmensspitze gefördert. Mit der



Ernennung von Maria Valdes zum Chief Product Officer konnten wir zudem noch eine weitere starke Führungspersönlichkeit in den Vorstand berufen, die seit vielen Jahren erfolgreich bei PUMA tätig ist. An dieser Stelle möchten wir uns auch noch einmal bei Bjørn Gulden für seine exzellenten Leistungen im Dienste von PUMA bedanken. Wir sind überzeugt, dass PUMA bestens aufgestellt ist, um die zukünftigen Herausforderungen erfolgreich zu meistern und sein aktuelles Momentum aufrecht zu erhalten bzw. weiter zu erhöhen: Die Grundlagen für ein erfolgreiches Jahr 2023 sind geschaffen.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2022 sämtliche ihm nach Gesetz, Satzung und Geschäftsordnung obliegenden Aufgaben wahrgenommen. Er hat sich intensiv mit der Lage und der Entwicklung von PUMA, mit besonderem Blick auf den Krieg in der Ukraine sowie die COVID-19-Pandemie, auseinandergesetzt und den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens regelmäßig beraten und überwacht.

Hierzu hat sich der Aufsichtsrat in vier ordentlichen Sitzungen über die Geschäftspolitik, über alle relevanten Aspekte der Unternehmensentwicklung und Unternehmensplanung, über die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft, einschließlich ihrer Vermögens-, Finanz- und Ertragslage, die Angemessenheit der Kapitalausstattung sowie über alle für den Konzern wichtigen Entscheidungen beraten und Beschlüsse gefasst. Der Vorstand hat den Aufsichtsrat regelmäßig, umfassend und zeitnah in schriftlicher und mündlicher Form über die Umsetzung aller Entscheidungen sowie über alle bedeutenden Geschäftsvorgänge informiert. Darüber hinaus fanden im Jahr 2022 zwei außerordentliche Sitzung des Aufsichtsrats statt. Mehrere Angelegenheiten wurden durch Umlaufbeschlüsse unter Nutzung elektronischer Kommunikationsmittel entschieden. Alle Mitglieder haben an den Beschlussfassungen teilgenommen (bis auf die Beschlussfassungen in einer der beiden außerordentlichen Sitzungen). Vertreter*innen der Aktionär*innen und der Arbeitnehmer*innen berieten sich bei Bedarf vor den Sitzungen in getrennten Vorbesprechungen.

Aufsichtsratsplenium	Sitzungsanwesenheit (bezogen auf ordentliche und außerordentliche Sitzungen)	Anwesenheit in %
Héloïse Temple-Boyer	6/6	100
Thore Ohlsson	6/6	100
Jean-François Palus	5/6	83
Fiona May	6/6	100
Martin Köppel	6/6	100
Bernd Illig	6/6	100

Sämtliche für das Unternehmen bedeutenden Geschäftsvorgänge hat der Aufsichtsrat auf Basis der Berichte des Vorstands und der Ausschüsse ausführlich erörtert und eigene Vorstellungen eingebracht. Abweichungen des Geschäftsverlaufs von der budgetierten Planung hat der Vorstand dem Aufsichtsrat ausführlich schriftlich und mündlich erläutert. Diese Erläuterungen hat der Aufsichtsrat anhand von vorgelegten Unterlagen überprüft, die ihn stets rechtzeitig vor den Sitzungen erreichten. In alle wesentlichen Entscheidungen wurde der Aufsichtsrat frühzeitig eingebunden. Der bzw. die Aufsichtsratsvorsitzende stand zudem, und steht weiterhin, in regelmäßigem mündlichem oder schriftlichem Kontakt mit dem Vorstandsvorsitzenden und informiert sich über wesentliche Entwicklungen. Insgesamt ergaben sich keine Zweifel im Hinblick auf die Rechtmäßigkeit und Ordnungsmäßigkeit der Leitung des Unternehmens durch den Vorstand.

Die Aufsichtsratsmitglieder nahmen auf eigene Initiative hin an den für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen teil. Die Gesellschaft unterstützt die Mitglieder des Aufsichtsrats bei ihrer Fortbildungstätigkeit, beispielsweise indem die Rechtsabteilung regelmäßig Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen für den Aufsichtsrat aufbereitet und darüber in den



Sitzungen berichtet. Der Aufsichtsrat erhielt 2022 ein Update zu den Rechten und Pflichten von Aufsichtsratsmitgliedern, darüber hinaus ein Training zu PUMA's Financial KPI's und schließlich eine Schulung zu den regulatorischen Anforderungen an den Aufsichtsrat im Bereich ESG. Schwerpunktmäßig wurden hierbei die nachhaltigkeitsbezogenen Änderungen im Deutschen Corporate Governance Kodex, das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) sowie der Europäische Richtlinienentwurf über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit behandelt.

BERATUNGSSCHWERPUNKTE

Im Geschäftsjahr 2022 standen im Wesentlichen die folgenden Themenkomplexe im Vordergrund: Kontinuierliche Bewertung der Auswirkungen und Umgang mit dem Krieg in der Ukraine, Prüfung und Billigung des Konzern- und des Jahresabschlusses 2021 sowie des nicht-finanziellen Berichts 2021, Dividendenvorschlag, fortwährender Umgang mit der COVID-19-Pandemie, Festlegung der Tagesordnung für die ordentliche Hauptversammlung am 11. Mai 2022, Zustimmung zu den Entscheidungen des Vorstands über die Durchführung der Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Anwesenheit der Aktionär*innen oder ihrer Bevollmächtigten, Vorbereitung und Umsetzung des Personalwechsels im Aufsichtsrat (Wahl von Héloïse Temple-Boyer als neue Vorsitzende des Aufsichtsrats), Vorbereitung und Vollzug von Personalanpassungen im Vorstand (insbesondere Bestellung von Arne Freundt zum Vorstandsvorsitzenden (CEO) sowie von Maria Valdes zum Vorstandsmitglied (Chief Product Officer (CPO)) ab 1. Januar 2023), Auswertung der Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats, Umsetzung notwendiger Anpassungen im Rahmen des Deutschen Corporate Governance Kodex, laufende Geschäfts- und Umsatzentwicklung, Märkte und Trends, Finanzlage des Konzerns, Unternehmens- und Budgetplanung 2023 sowie Mittelfristplanung, einschließlich Investitionen, weitere Verbesserung des Compliance Management- und internen Kontrollsystems sowie wesentliche Rechtsstreitigkeiten im Konzern.

Turnusgemäß bestimmten der Personalausschuss und der Aufsichtsrat den Grad der Erreichung der Ziele für die einzelnen Vorstandsmitglieder im Hinblick auf 2021. Der Aufsichtsrat beschloss auf Empfehlung seines Personalausschusses die individuellen Ziele für die variable Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2022.

INTERESSENKONFLIKTE

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind gehalten, der Vorsitzenden des Aufsichtsrats unverzüglich offenzulegen, wenn bei ihnen Interessenkonflikte auftreten. Im abgelaufenen Geschäftsjahr lagen keine solchen Mitteilungen vor.

AUSSCHÜSSE

Der Aufsichtsrat hat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben vier Ausschüsse eingerichtet: den Personalausschuss, den Prüfungsausschuss, den Nominierungsausschuss und den Nachhaltigkeitsausschuss. Dem Personalausschuss, dem Prüfungsausschuss und dem Nachhaltigkeitsausschuss gehören je zwei Vertreter*innen der Aktionär*innen- und ein/e Vertreter*in der Arbeitnehmerseite an. Der Nominierungsausschuss setzt sich nur aus Vertretern der Anteilseigner zusammen. Die personelle Zusammensetzung der Ausschüsse lässt sich dem Konzernanhang entnehmen. Der Aufsichtsrat lässt sich regelmäßig über deren Arbeit berichten.

PERSONALAUSSCHUSS

Der Personalausschuss hat die Aufgabe, den Abschluss und die Änderung von Anstellungsverträgen mit den Mitgliedern des Vorstands vorzubereiten und die Grundsätze des Personalwesens und der Personalentwicklung festzulegen. Er tagte im Jahr 2022 einmal regulär und beschloss die Zielerreichung für die einzelnen Vorstandsmitglieder sowie legte die Ziele für 2022 fest. Darüber hinaus stand der



Verabschiedung der LTI-Programme 2022 im Mittelpunkt der Beratungen. Dem Aufsichtsrat wurden entsprechende Empfehlungen zu Beschlussfassungen gegeben.

Personalausschuss	Sitzungsanwesenheit	Anwesenheit in %
Jean-François Palus*	1/1	100
Fiona May	1/1	100
Martin Köppel	1/1	100

* Am 11. Mai 2022 und damit zeitlich nach der Sitzung des Personalausschusses ersetzte Héloïse Temple-Boyer Jean-François Palus als Vorsitzende(n) des Personalausschusses.

PRÜFUNGSAUSSCHUSS

Der Prüfungsausschuss tagte im Geschäftsjahr 2022 in vier ordentlichen Sitzungen. Der Prüfungsausschuss ist insbesondere zuständig für Fragen der Rechnungslegung, welche insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht, Konzernzwischenbericht, unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB umfasst. Darüber hinaus ist er verantwortlich für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionsystems sowie der Compliance und der Abschlussprüfung, hier auch der Durchführung des Auswahlverfahrens des Abschlussprüfers. Darüber hinaus überwacht der Prüfungsausschuss die Unabhängigkeit des Abschlussprüfers und stellt sicher, dass die durch den Vorstand beauftragten Nichtprüfungsleistungen des Abschlussprüfers keine Anhaltspunkte für Ausschluss- oder Befangenheitsgründe oder eine Gefährdung der Unabhängigkeit ergeben. Der Prüfungsausschuss erteilt für den Aufsichtsrat den Prüfungsauftrag an den von der Hauptversammlung gewählten Abschlussprüfer, legt die Prüfungsschwerpunkte fest, befasst sich mit der Qualität der Abschlussprüfung und den zusätzlich vom Abschlussprüfer erbrachten Leistungen und vereinbart das Honorar mit ihm. Zu einzelnen Tagesordnungspunkten standen zusätzlich Leiter der Konzernfunktionen in den Ausschusssitzungen für Berichte und Fragen zur Verfügung. Der Prüfungsausschuss tagt regelmäßig mit dem Abschlussprüfer auch ohne den Vorstand.

Prüfungsausschuss	Sitzungsanwesenheit (bezogen auf ordentliche und außerordentliche Sitzungen)	Anwesenheit in %
Thore Ohlsson	4/4	100
Héloïse Temple-Boyer	4/4	100
Bernd Illig	4/4	100

NOMINIERUNGSAUSSCHUSS

Der Nominierungsausschuss hat die Aufgabe, dem Aufsichtsrat geeignete Kandidat*innen für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung zu nennen. Er ist im abgelaufenen Geschäftsjahr zu keiner Sitzung zusammengekommen.



NACHHALTIGKEITSAUSSCHUSS

Der Nachhaltigkeitsausschuss tagte im Geschäftsjahr 2022 einmal, um über die Nachhaltigkeitsstrategien des Unternehmens zu beraten. Im Fokus standen dabei die Bewertung der „Conference of the People“, nachhaltigkeitsbezogene Projekte im Unternehmen sowie relevante, anstehende Gesetzesvorhaben. Der Nachhaltigkeitsausschuss besteht aus drei Mitgliedern.

Nachhaltigkeitsausschuss	Sitzungsanwesenheit (bezogen auf ordentliche und außerordentliche Sitzungen)	Anwesenheit in %
Fiona May	1/1	100
Héloïse Temple-Boyer	1/1	100
Martin Köppel	1/1	100

CORPORATE GOVERNANCE

Wie in den Vorjahren hat sich der Aufsichtsrat auch im Geschäftsjahr 2022 mit den aktuellen Entwicklungen zum Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (in Kraft getreten am 20. März 2020) und vom 28. April 2022 (in Kraft getreten am 27. Juni 2022) (DCGK) befasst. Der DCGK enthält wesentliche gesetzliche Vorschriften und Empfehlungen zur Leitung und Überwachung börsennotierter Unternehmen und Standards verantwortungsvoller Unternehmensführung. Die Corporate-Governance-Standards gehören seit langem zum Unternehmensalltag.

Über die Corporate Governance bei PUMA berichtet der Aufsichtsrat gemäß Grundsatz 23 DCGK in der Erklärung zur Unternehmensführung. Die Gesellschaft erfüllte in 2022 mit nur einer Ausnahme alle Anforderungen des DCGK, soweit sie ihm folgen musste. Die Ausnahme wird in der Entsprechenserklärung zum DCGK vom 9. November 2022 erläutert. Die Ausnahme entfällt ab dem 1. Januar 2023. Von diesem Datum an erfüllt die Gesellschaft wieder sämtliche Anforderungen des DCGK, soweit sie ihm folgen muss. Die Entsprechenserklärung vom 9. November 2022 sowie die entsprechende Aktualisierung vom 1. Januar 2023 sind unseren Aktionär*innen dauerhaft auf der Homepage der Gesellschaft zugänglich unter <https://about.PUMA.com/de-de/investor-relations/corporate-governance> unter ENTSPRECHENSERKLÄRUNG.

JAHRESABSCHLUSS FESTGESTELLT

Der vom Vorstand nach den Vorgaben des HGB aufgestellte Jahresabschluss der PUMA SE, der gemäß § 315a HGB auf der Grundlage der International Financial Reporting Standards (IFRS) aufgestellte Konzernabschluss sowie der zusammengefasste Lagebericht für die PUMA SE und den PUMA-Konzern, jeweils für das Geschäftsjahr 2022, sind von dem durch die Hauptversammlung am 11. Mai 2022 gewählten und vom Aufsichtsrat mit der Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses beauftragten Abschlussprüfer, der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Nürnberg, geprüft und mit dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk versehen worden.

Der Abschlussprüfer kommt in seinem Bericht zu der Überzeugung, dass das bei PUMA institutionalisierte Risikomanagementsystem gemäß § 91 Absatz 2 AktG geeignet ist, den Fortbestand des Unternehmens gefährdende Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und diesen entgegenzuwirken. Der Aufsichtsrat hat sich hierzu vom Vorstand regelmäßig über alle relevanten Risiken, insbesondere dessen Einschätzung der Markt- und Beschaffungsrisiken, der finanzwirtschaftlichen Risiken (einschließlich der Währungsrisiken und der Risiken aufgrund des Ukraine-Kriegs sowie der COVID-19-Pandemie) sowie der Risiken aus dem organisatorischen Bereich in Kenntnis setzen lassen.

Die Abschlussunterlagen und Prüfungsberichte des Abschlussprüfers sowie der Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats für die Verwendung des Bilanzgewinns lagen allen Mitgliedern des Aufsichtsrats



rechtzeitig vor. In der Sitzung des Prüfungsausschusses am 28. Februar 2023 sowie in der darauffolgenden Aufsichtsratssitzung am gleichen Tag hat der Abschlussprüfer über die wesentlichen Ergebnisse seiner Prüfung berichtet und diese im Detail mit dem Vorstand und den Mitgliedern des Aufsichtsrats erörtert. Dabei kam es zu keiner Unstimmigkeit.

Der Aufsichtsrat hat den Jahresabschluss, den zusammengefassten Lagebericht für die PUMA SE und den PUMA-Konzern, den Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats für die Verwendung des Bilanzgewinns sowie den Konzernabschluss eingehend geprüft und keine Einwendungen erhoben. Gemäß der Empfehlung des Prüfungsausschusses stimmte er dem Ergebnis der Prüfung beider Abschlüsse zu und billigte den Jahresabschluss der PUMA SE sowie den Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2022. Der Jahresabschluss 2022 ist damit festgestellt.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat beschlossen, der Hauptversammlung vorzuschlagen, für das Geschäftsjahr 2022 eine Dividende in Höhe von € 0,82 je dividendenberechtigter Stückaktie an die Aktionär*innen auszuschütten. In diesem Zusammenhang wurde die Liquiditätslage der Gesellschaft, die Finanzierung und die Auswirkungen auf den Kapitalmarkt erörtert. Die Auszahlung entspricht der Dividendenpolitik von PUMA, wonach 25-35% des Jahresüberschusses des PUMA-Konzerns ausgeschüttet werden sollen. Insgesamt soll ein Betrag von ca. € 122,8 Mio. aus dem Bilanzgewinn der PUMA SE als Dividende ausgeschüttet werden. Der verbleibende Bilanzgewinn von ca. € 376,6 Mio. soll auf neue Rechnung vorgetragen werden.

In seiner Sitzung am 28. Februar 2023 wurde dem Aufsichtsrat der Stand der Datenerhebung zum nicht-finanziellen Bericht nach §§ 315c in Verbindung mit §§ 289c bis 289e HGB vorgelegt. Sobald der nicht-finanzielle Bericht finalisiert wird, wird er dem Aufsichtsrat zur Zustimmung vorgelegt und ab dem 30. April 2023 auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

DANK

Wir sprechen den Mitgliedern des Vorstands, den Unternehmensleitungen der Konzerngesellschaften, dem Betriebsrat sowie allen Mitarbeiter*innen Dank und Anerkennung für ihren tatkräftigen Einsatz und die konstruktive Zusammenarbeit im Geschäftsjahr 2022 aus.

Herzogenaurach, den 28. Februar 2023

Für den Aufsichtsrat

Héloïse Temple-Boyer
Vorsitzende



UNSERE MITARBEITER*INNEN

- 15 Unsere Mitarbeiter*innen
- 19 Unternehmenskultur
- 27 Individuelle Entwicklung

PAMELA
REIF





UNSERE MITARBEITER*INNEN

Das Jahr 2022 war geprägt von den geopolitischen Spannungen in Europa und den weitreichenden sozialen und ökonomischen Folgen. Mit der allmählichen Erholung der Wirtschaft nach der COVID-19 Pandemie stieg der Bedarf an hochqualifizierten Spezialist*innen und Führungskräften. Dem globalen, als Great Resignation bezeichneten Trend folgend, sahen sich daher viele Mitarbeiter*innen nach neuen beruflichen Herausforderungen um und weltweit wurden höhere Fluktuationsraten verzeichnet. Um PUMAs Wettbewerbsfähigkeit in diesem Umfeld zu behaupten und das Unternehmenswachstum zu steigern, brauchen wir nach wie vor kompetente und engagierte und zum längerfristigen Einsatz bereite Mitarbeiter*innen, die wir langfristig an uns binden können. Daher lag unser Augenmerk auch im vergangenen Jahr auf der Anwerbung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeiter*innen. Dazu zählten unsere anhaltenden Bemühungen, PUMAs Attraktivität als globaler Arbeitgeber zu steigern und unser einzigartiges Arbeitsumfeld, unsere Unternehmenskultur und unseren Umgang mit Diversität zu fördern. So wird es uns gelingen, noch besser auf unvorhersehbare äußere Umstände zu reagieren. Im Rahmen unserer strategischen Personalplanung haben wir auch 2022 wieder Mitarbeiter*innen aus dem Ausland angeworben, um den demographischen Veränderungen in lokalen Arbeitsmärkten entgegenzuwirken und die Diversität zu stärken.

Eine unserer wichtigsten Aufgaben, insbesondere in der ersten Jahreshälfte 2022, war die Bewältigung der Herausforderungen in Folge des Kriegs in der Ukraine. Für unsere Mitarbeiter*innen und deren Familien richteten wir Unterkünfte in einem angemieteten Kurheim ein. Seit Ausbruch des Kriegs unterstützen wir gemeinnützige Organisationen im Land mit PUMA-Produkten, Lebensmitteln und Geldspenden von PUMA und unserer Belegschaft. PUMA-Mitarbeiter*innen aus Deutschland brachten mehrmals dringend benötigte Güter in die Ukraine und nahmen auf dem Rückweg Kolleg*innen, Verwandte, Freund*innen und PUMA-Athlet*innen mit nach Deutschland oder Polen. Insgesamt konnten wir 128 Ukrainer*innen in Deutschland und 15 in Polen mit sicheren Unterkünften versorgen. Wir organisierten kostenlosen Wohnraum und gaben Hilfestellung bei der Registrierung. Wir halfen mit Arbeitsplätzen in unserem Unternehmen und stellten die Integration der Kinder in deutschen Betreuungseinrichtungen und Schulen sicher. Ende des Jahres unterstützten wir die Menschen dann bei der Suche nach langfristigen Arbeitsplätzen und eigenen Wohnungen. Auch während der Unterbrechung unserer Geschäftsaktivitäten in Russland erhielten PUMA-Mitarbeiter*innen dort ihr volles Gehalt.

VERGÜTUNG UND SONDERLEISTUNGEN

Wir bei PUMA bieten unseren Mitarbeiter*innen ein zielgerichtetes und konkurrenzfähiges Vergütungssystem, das aus mehreren Komponenten besteht. Neben einem fixen Basisgehalt tragen das PUMA-Bonussystem, unsere Gewinnbeteiligungsprogramme und diverse Sozialleistungen zu einem attraktiven und leistungsgerechten Vergütungssystem bei. Darüber hinaus haben unsere Mitarbeiter*innen Zugriff auf ein umfangreiches Angebot in den Bereichen Weiterentwicklung, Mitarbeitermotivation, Gesundheitsmanagement und Wellbeing. Für die obere Managementebene bieten wir außerdem langfristige Anreizprogramme an, die nachhaltige Geschäftsergebnisse honorieren. Das Bonussystem ist transparent gestaltet und weltweit vereinheitlicht. Incentives sind ausschließlich an Unternehmensziele gekoppelt.

Zu unseren strategischen Prioritäten gehört es, eine faire und diskriminierungsfreie Vergütungsstruktur bei PUMA zu gewährleisten. Unser Vergütungsrahmen basiert auf analytischen Stellenbewertungen und einem globalen Einstufungssystem. Da sich die zu bewertenden Kriterien ausschließlich auf Merkmale der Stelle beziehen - nicht auf den Stelleninhaber - ist PUMAs Vergütungssystem als solches geschlechterneutral. Dadurch können wir eine geschlechtsspezifische Diskriminierung durch das Vergütungssystem ausschließen.

Dank unserer Zusammenarbeit mit dem Fair Wage Network können wir auf Benchmarks für alle unsere Tochtergesellschaften zugreifen und sie im Hinblick auf existenzsichernde Gehälter gemäß der Definition



des Fair Wage Network analysieren. Für das Jahr 2022 können wir bestätigen, dass alle unsere Mitarbeiter*innen mindestens ein Gehalt erhalten, das auf Grundlage des Durchschnitts sämtlicher vom Fair Wage Network erhobener Benchmarks als existenzsichernd definiert ist.

Gemeinsam mit der hkp/// group haben wir 2022 zudem eine Gender Pay Gap Analysis für alle Mitarbeiter*innen in Deutschland durchgeführt.

Die direkten Vergütungsstrukturen für PUMA-Mitarbeiterinnen in Deutschland entsprechen denen für Männer; sie basieren auf Parametern wie Altersteilzeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Recruiting, Kinder, Teilzeitanstellung, Leistungsbeurteilung, Art der Stelle, Führungsebene, Staatsangehörigkeit und Einstufung. Dafür erhielten wir mit Unterstützung des FPI Fair Pay Innovation Lab die Zertifizierung als Universal Fair Pay Analyst. Auch nach Anpassung unserer Methodik und dem Ausschluss potenziell diskriminierender Faktoren, wie zum Beispiel Teilzeitverträge oder Kinder, ergab die Analyse noch einen geringfügigen Gehaltsunterschied, den wir im kommenden Jahr beheben wollen. Zudem hat die Regressionsanalyse bestätigt, dass die Staatsangehörigkeit keinen wesentlichen Einfluss auf den Gehaltsunterschied hat. 2023 werden wir weitere Gender Pay Gap Analysen in unseren Tochtergesellschaften durchführen.

DIGITALISIERUNG

Mit dem Ziel, unsere Geschäftsprozesse weltweit weiter zu vereinfachen und zu beschleunigen, legten wir auch im vergangenen Jahr einen unserer Schwerpunkte auf die Digitalisierung. Seit 2017 setzen wir für eine Vielzahl von HR-Prozessen die Softwarelösung Workday ein. Damit stehen Mitarbeiter*innen und Führungskräften die notwendigen Prozesse und Werkzeuge für das tägliche Personalmanagement zur Verfügung. Benutzerfreundliche Dashboards liefern den Führungskräften darüber hinaus die Informationen und datengetriebenen Erkenntnisse, die sie für die Planung und Steuerung benötigen. Wichtig waren uns 2022 insbesondere die weitere Datenanalyse im Rahmen unserer People Analytics sowie die Einbindung der Ergebnisse in unsere strategischen Entscheidungen, denn sie liefern faktengestützte Antworten auf spezifische Fragestellungen und ermöglichen Prognosen.

SOZIALES ENGAGEMENT

2022 war ein erfolgreiches Jahr für das soziale Engagement bei PUMA. Mit Unterstützung unserer Mitarbeiter*innen konnten wir uns dort wo wir tätig sind für gemeinnützige Projekte einsetzen.

Hier einige Beispiele:

Im August war PUMA North America Gastgeber des jährlichen Field Day Frenzy mit dem Boys and Girls Club aus Dorchester. Gemeinschaft, Kultur und Spaß standen dabei im Vordergrund – dafür sorgten über 400 PUMA-Freiwillige. Die Aktivitäten für Bewegung und Kreativität an der frischen Luft – unter anderem Basketball, Kickball, Fußball, Spiele und Basteln – kamen bei Groß und Klein gut an. Für ihr ehrenamtliches Engagement wurden unsere Mitarbeiter*innen mit einem unvergesslichen Tag in ihrer Community belohnt.

Das Team von PUMA Taiwan unterstützte einen lokalen Verband von Bauern und Bäuerinnen tatkräftig bei der Ernte, griff den Älteren unter die Arme und spendete die Reisernte an einkommensschwache, vom Erdbeben betroffene Familien. Die große PUMA-Katze beim Sprung in ein grünes Reisfeld steht für den Spirit des Unternehmens und die Begeisterung und das Engagement unserer Mitarbeiter*innen für die Menschen vor Ort.

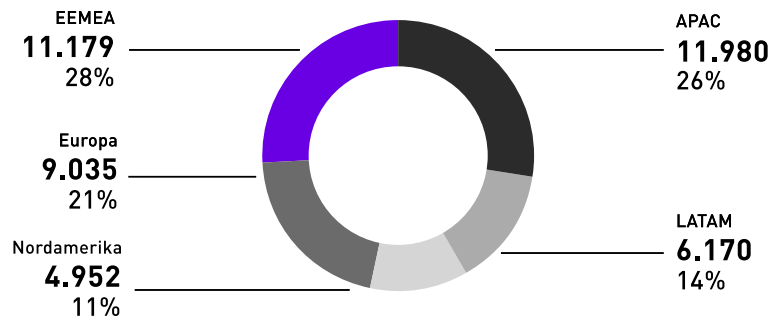
Unser ehrgeiziges Ziel für 2022 bestand darin, eine Gesamtzahl von Stunden für soziales Engagement zu erreichen, die unser durchschnittliches Vollzeitäquivalent (FTE) pro Jahr um das Zweifache übersteigt. Alle Mitarbeiter*innen weltweit wurden zur Teilnahme angeregt und die Projekte und die dafür aufgewendeten Stunden auf einer Online-Plattform erfasst. Insgesamt wurden bei den von unseren Tochtergesellschaften auf fünf Kontinenten durchgeführten Initiativen 43.316 Stunden (PUMA SE: 3.874) gemeinnütziger Arbeit



geleistet. Die Projektthemen reichten von Umweltschutz über die Förderung von Gesundheit und Fitness bis hin zum Kampf gegen Diskriminierung sowie Bildung für bedürftige Kinder. Viele dieser Projekte wurden mithilfe gemeinnütziger Organisationen vor Ort durchgeführt. Bei einer Anzahl von 18.071 (PUMA SE: 1.168) FTEs haben wir unser Ziel 2022 weit übertroffen.

➔ 6.01 SOZIALES ENGAGEMENT 2022

CHARITY CAT



CHARITY CAT

Unsere 2004 von PUMA-Mitarbeiter*innen gegründete Wohltätigkeitsorganisation Charity Cat e.V. unterstützte im vergangenen Jahr die Menschen in der Ukraine über Spendenaktionen und Projekte. Über € 70.000 flossen in die Spendenkasse, die das Team von Charity Cat unter anderem für ein Projekt des Civil Crisis Staff Network in der Ukraine, zur Finanzierung von Lebensmitteltransporten in die Ukraine sowie für Kleidung und Schuhe für Geflüchtete verwendete.

Charity Cat unterstützte 2022 aber auch Projekte in anderen Ländern. Seit vielen Jahren arbeitet das Team beispielsweise mit FONMEH e.V. in Haiti zusammen, einer Organisation, die sich für das Waisenhaus in Les Cayes einsetzt. Die finanzielle Hilfe stellt trotz der anhaltend schwierigen Umstände im Land die fortlaufende Versorgung der Kinder sicher. Mit Unterstützung von PUMAs Logistikpartner Maersk kam ein Container mit Baumaterial, Sportbekleidung, Fahrrädern und Musikinstrumenten sicher in Haiti an.



Foto: Dank großzügiger Spenden von PUMA und Privatpersonen unterstützt Charity Cat Menschen in der ganzen Welt mit dringend benötigten Geld- und Sachspenden. Im Bild: Mädchen in einem Waisenhaus von FONMEH e.V. in Haiti.



Auch die langjährige finanzielle Unterstützung eines Projekts des von Herz zu Herz e.V. konnte 2022 fortgesetzt werden. In abgelegenen Gebieten auf der Insel Samar auf den Philippinen versorgt der Verein bedürftige Familien und Kinder mit Unterkünften und bietet ihnen Bildungsmöglichkeiten.

In Berlin unterstützte Charity Cat weiterhin den Verein Straßenkinder e.V., der unter anderem das Haus Bolle zur Verfügung stellt für Kinder und Jugendliche, die auf der Straße leben oder Gefahr laufen, auf der Straße zu landen. Ganz aktuell leitet der Verein zudem ein Partnerprojekt im ukrainischen Znamianka. Charity Cat arbeitet auch mit dem Himalaya Friends e.V. zusammen, der benachteiligten Kindern hilft und sie vor Menschenhandel schützt. 2022 konnte mit Spendengeldern der Umbau eines Gemeinschaftsraums in Kathmandu realisiert werden.

Weitere Informationen zu den Projekten und Initiativen sind unter www.charity-cat.de zu finden.



UNTERNEHMENSKULTUR

PUMAs einzigartige Arbeitskultur wird von unseren Mitarbeiter*innen getragen. Insbesondere in herausfordernden und ungewissen Zeiten können wir unter Beweis stellen, dass unsere Unternehmenskultur schnelle Entscheidungsfindungen ermöglicht, uns agil und widerstandsfähig macht und uns das gegenseitige Vertrauen verleiht, um neue Lösungen und Arbeitsweisen zu finden. Eine wichtige Rolle spielt hierbei die Diversität unserer Teams und das ständige Bemühen um eine transparente und rasche Kommunikation mit allen Mitarbeiter*innen.

DIVERSITÄT, GLEICHBEHANDLUNG UND INKLUSION

Bei PUMA sind Gleichberechtigung und Nicht-Diskriminierung ein wichtiger Teil unserer Unternehmenskultur. Wir wollen Menschen aller Geschlechter fördern und unterstützen und sind davon überzeugt, dass Vielfalt den Erfolg fördert. Unsere Mitarbeiter*innen haben viele verschiedene Nationalitäten und Hintergründe und wir wissen, dass dies eine unserer größten Stärken ist. Weltweit beschäftigen wir Mitarbeiter*innen aus 142 Ländern, das sind 2/3 aller Nationalitäten. In unserer Unternehmenszentrale in Deutschland haben wir Mitarbeiter*innen mit mehr als 81 verschiedenen Pässen. Im Zentrum unserer PUMA-Familie steht der Unternehmenswert BE YOU - eine Schlüsselkomponente bei der Schaffung eines respektvollen und unterstützenden Arbeitsplatzes, an dem jeder Mitarbeitende sich selbst verwirklichen kann. Indem wir unserer PUMA-Familie zuhören, wollen wir systemische Barrieren abbauen und Verbesserungsmöglichkeiten identifizieren, indem wir eine Kultur fördern, die Zusammenarbeit und Fairness begünstigt.

Im Jahr 2022 haben wir unsere Maßnahmen zur Förderung der Diversität weiter evaluiert und neue Schulungen für unsere Mitarbeiter*innen eingeführt, die ihnen helfen sollen, Diskriminierung und Ungerechtigkeit, interkulturelle Kommunikation, Vielfalt, Integration und Zugehörigkeit zu erkennen und damit umzugehen. Um das Bewusstsein für diese Themen weiter zu schärfen, haben wir außerdem Vorträge mit internen und externen Referent*innen organisiert und Artikel auf unseren internen Kommunikationsplattformen veröffentlicht.

Diversität feiern

Wir bieten ein faires Arbeitsumfeld und Chancengleichheit für alle unsere Mitarbeitenden, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung. Diese Verpflichtungen sind auch Teil unseres PUMA Code of Ethics (2005) und der Charta der Vielfalt, der wir 2010 beigetreten sind.

Wir haben unser Engagement für Diversität und Inklusion während des Pride-Monats im Juni beispielsweise mit unserem Sommerfest „Together Forever“ am PUMA-Hauptsitz mit Food Trucks, einer Live-Band und einem DJ-Set unterstrichen. Unsere Partner vom Christopher-Street-Day Nürnberg e.V. waren mit einem eigenen Infostand zu LGBTQ+ Veranstaltungen in der Region vertreten.

Eine weitere Feier fand mit unserer gleichnamigen Pride-Kollektion "Together Forever" statt. Dafür haben wir uns mit unserer LGBTQ+-Befürworterin und Model Cara Delevingne und der Queer-Künstlerin Carra Sykes zusammengetan und eine Kollektion entworfen, die ihre Träger*innen dazu ermutigt, ihre Meinung zu sagen, ihre Stärke zu feiern und gemeinsam zu wachsen. Wir haben 20 % des Erlöses der Kollektion zugunsten von GLAAD gespendet, einer Organisation, die sich für eine faire, korrekte und inklusive Darstellung der LGBTQ+-Community in Medien und Unterhaltung einsetzt.

PUMAs Director, Diversity, Equity & Inclusion in den USA hat zusammen mit der lokalen PUMA BBOLD Employee Resource Group (ERG) viele wichtige Projekte umgesetzt. Das Hauptziel der Gruppe ist es, sicherzustellen, dass die Belegschaft innerhalb des Unternehmens gleichberechtigt ist. Ein weiterer Schwerpunkt ist es, sicherzustellen, dass PUMA Nordamerika für Menschen jeglicher Herkunft zugänglich ist. Die Gruppe hat 2022 "We Are Legends" ins Leben gerufen. Diese Plattform für Storytelling und



Produktentwicklung ermutigt Menschen mit ihrer authentischen Stimme zu sprechen und zeigt die wegweisenden Einflüsse schwarzer Designer*innen und Künstler*innen auf. Die erste Kollektion im Rahmen der Plattform, "The Yard", wurde von einem Kollektiv talentierter schwarzer PUMA-Designer entworfen, um die Repräsentation in der Branche zu erhöhen. PUMA war auch Gastgeber und lud Mitglieder von Bostoner Organisationen zu unserer ersten Diversity Partners Career Fair ein.

Wir haben auch erfolgreiche D&I-Projekte und -Kurse in unserer US-Zentrale außerhalb von Boston in Somerville, Massachusetts, durchgeführt. Flourish zum Beispiel ist ein Projekt zwischen der BBOLD ERG und PUMAs ERG Mom's Squad zu Ehren der Frauen und des Hispanic Heritage Month (oder Latin), der vom 15. September bis zum 15. Oktober andauert. Flourish veranstaltete eine Yoga-Session mit unserem Mom's Squad (ERG für berufstätige Mütter), die von Frauen geleitet wurde, die sich als Hispanic/LatinX identifizieren.

Engagement der Mitarbeitenden

Wir tragen unsere Werte nach außen und unterstützen eine Vielzahl von NGOs und Organisationen weltweit. Hier sind einige Beispiele von Veranstaltungen, die Diversität und Integration förderten:

- Das dritte Jahr in Folge hat PUMA gemeinsam mit dem Christopher-Street-Day Nürnberg e.V. den PRIDE-Monat in der Metropolregion Nürnberg gefeiert und die lokale PRIDE-Parade unterstützt. PUMA nahm im Juni auch am Come Together Cup in Nürnberg teil - eine Veranstaltung des Christopher-Street-Day Nürnberg e.V. und des Fliederlich e.V. Dieses Fußballturnier stand für Weltoffenheit, Gleichberechtigung und Vielfalt. Der respektvolle Umgang zwischen allen Teilnehmer*innen ist dabei einer der wichtigsten Grundsätze. Unser eigenes PUMA-Team mit dem Namen "Forever Faster" nahm daran teil. Der gesamte Erlös dieser Charity-Veranstaltung wurde an die beiden Vereine gespendet.
- Unsere Mitarbeiter*innen von PUMA Iberia nahmen an einem inklusiven Basketballspiel mit dem LGBTQ+ Sportverein "Panteres Grogues" teil. Nach einer ausführlichen Erläuterung der Mission und der Werte durch den Präsidenten der Einrichtung, Joan Miro, spielten die PUMA-Mitarbeitenden mit Hilfe der Spieler*innen von Panteres Grogues ein 5x5-Basketballspiel.
- Anlässlich des Asian Americans and Pacific Islanders (AAPI) Heritage Month organisierte das Nordamerika-Team eine Feier in unserem PUMA NY Flagship Store. Kurator unseres PUMA-Events war der amerikanische Mode- und Grafikdesigner Jeff Staple. In einem offenen Diskurs diskutierten unsere Podiumsteilnehmer*innen Julie Won, Vicky Lee, Bernie Gross und Wilson Tang darüber, was die Community bewegt. PUMA spendete außerdem Geld an "Welcome to Chinatown", eine gemeinnützige Organisation, die die Kultur und die Gemeinschaft von Chinatown fördert und anspricht.
- Die preisgekrönte brasilianische Fotografin Angélica Dass stellt Identität und Gleichberechtigung in den Mittelpunkt ihrer Arbeit. PUMA hatte die große Ehre, sie für die Beanie-kampagne 2022 an Bord zu holen. Und es kommt noch besser - wie im letzten Jahr waren unsere eigenen Mitarbeitenden die Gesichter des Shootings. Insgesamt wurden 40 PUMA-Mitarbeiter*innen fotografiert. Wir begrüßten Angélica Dass auch in der PUMA-Zentrale zu einem weltweit gestreamten Vortrag zu den Botschaften, die sie durch ihre Kunst vermittelt.

Wir freuen uns sehr, dass unsere Bemühungen der letzten Jahre mit Auszeichnungen belohnt und anerkannt wurden.

Im Jahr 2022 wurde PUMA von der Financial Times als "Leader in Diversity for Europe" gelistet und ebenso als World's Top (50) Female Friendly Company. In Deutschland wurden wir beim Deutschen Diversity-Preis als "Unternehmen des Jahres" ausgezeichnet und in Mexiko gehörten wir im Ranking "Súper Empresas Para Mujeres" von Expansión zu den besten Arbeitgebern für Frauen. Um uns als Unternehmen und unsere Maßnahmen kritisch zu hinterfragen, haben wir uns für die Teilnahme am PRIDE Index 2022 entschieden. Und die gute Nachricht: Wir haben es unter die Top20 geschafft. Wir werden die internationale Wettbewerbsfähigkeit unseres Unternehmens weiterhin langfristig sichern und ausbauen, indem wir Diversity, Equity & Inclusion (DE & I) fest in unserer DNA verankern.

**Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung**

Wir fördern die Gleichstellung der Geschlechter und freuen uns, dass die Geschlechterverteilung in der PUMA-Gruppe heute ausgewogen ist, mit etwa 50% weiblichen und 50% männlichen Mitarbeitenden. Von allen unseren Mitarbeiter*innen, die in MINT-Bereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) arbeiten, sind 45% Frauen. Im Jahr 2022 hat der Frauenanteil über alle Führungsebenen hinweg weltweit 44% betragen. Dank verschiedener Maßnahmen, mit denen PUMA auf Chancengleichheit hingearbeitet hat, ist diese Zahl in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen (2018: 40%, 2019: 41%, 2020: 43%, 2021: 44%, 2022: 44%). Wir geben uns damit jedoch nicht zufrieden und streben an, den Anteil von Frauen in Führungspositionen, insbesondere auf den höheren Managementebenen, in den kommenden Jahren weltweit zu erhöhen.

➔ T.01 ANTEIL VON FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN (in %)

Region	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Europa	31	31	35	34	37	37
EEMEA	38	43	42	44	42	40
Nordamerika	46	48	50	48	48	48
LATAM	35	38	38	40	45	44
Asien/Pazifik	41	44	43	48	49	50
Gesamt	38	40	41	43	44	44

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat der PUMA SE eine Zielgröße von mindestens 2 Frauen (33%) für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festgelegt. Für den Vorstand hat der Aufsichtsrat folgende Zielgrößen für den Frauenanteil festgelegt: (i) mindestens 1 Frau (25%), unter der Voraussetzung, dass die PUMA SE vier Vorstandsmitglieder hat, (ii) mindestens 1 Frau (20%), unter der Voraussetzung, dass die PUMA SE fünf Vorstandsmitglieder hat, (iii) mindestens 2 Frauen (33%), unter der Voraussetzung, dass die PUMA SE sechs Vorstandsmitglieder hat. Wir haben uns eine Umsetzungsfrist bis zum 31. Oktober 2026 gesetzt.

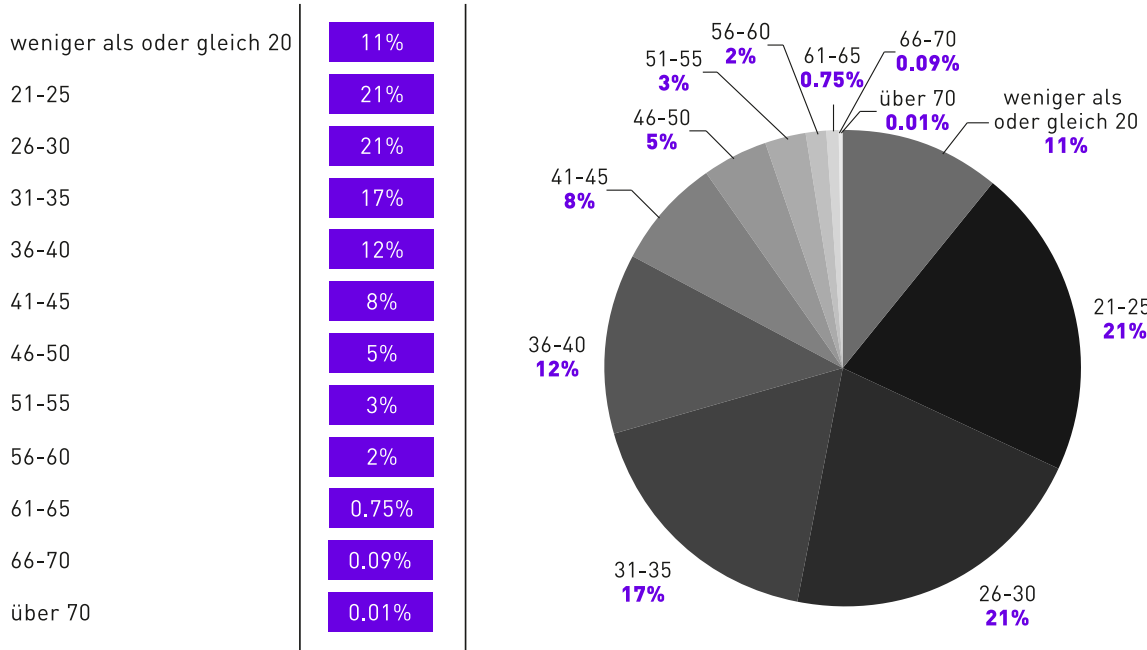
Wir wollen die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen kontinuierlich unterstützen. Deshalb bieten wir spezielle Trainings und Zugang zu inspirierenden Netzwerken an. Der Austausch mit erfahrenen weiblichen Führungskräften soll Mitarbeiterinnen ermutigen und motivieren, selbst Führungsaufgaben im Unternehmen zu übernehmen.

Die Tatsache, dass PUMA seit dem 1. Januar 2023 mit Anne-Laure Descours (CSO) und Maria Valdes (CPO) zwei Frauen im vierköpfigen Vorstand hat, sehen wir als Erfolg unserer Bemühungen um Chancengleichheit.

Das Durchschnittsalter unserer Mitarbeiter*innen lag bei 31 Jahren.



➔ G.02 ALTERSGRUPPE



INKLUSIVITÄT

Für uns ist es sehr wichtig, ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Mitarbeiter*innen mit Behinderungen ihre Aufgaben erfüllen und gleichzeitig ihr Potenzial entfalten können. Deshalb passen wir die Arbeitsplätze an ihre besonderen Bedürfnisse an und bieten geeignete Schulungen an. In Deutschland werden die Interessen von Mitarbeiter*innen mit Behinderungen durch ein gewähltes Mitglied des Betriebsrats vertreten. Aufgrund der unterschiedlichen Rechtslage in unseren Gesellschaften ist es in einigen Ländern nicht erlaubt, den Status der Behinderung zu erfassen. Darüber hinaus bestehen unterschiedliche Definitionen der Schwerbehinderteneigenschaft eines Mitarbeitenden. Etwa 1 % unserer Mitarbeiter*innen hat uns über eine Schwerbehinderung informiert; die tatsächliche Zahl ist jedoch wahrscheinlich höher.

WELLBEING

Wir investieren in ein kontinuierlich optimiertes Angebot an Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens unserer Belegschaft, denn wir sind der Überzeugung, dass Wohlbefinden und eine gesunde Work-Life-Balance Hand in Hand mit mehr Motivation und besserer Leistung gehen. Unser Wellbeing-Konzept wurde in unserer Unternehmenszentrale in Herzogenaurach entwickelt und danach an lokale Bedürfnisse und Bestimmungen angepasst. Heute spielt es in allen PUMA-Tochtergesellschaften weltweit eine bedeutende Rolle.

Unser Wellbeing-Programm ist in vier Kategorien gegliedert: Flex, Social, Finance und Athlete.

Nach den Einschränkungen der letzten Jahre konnten unsere Mitarbeiter*innen 2022 wieder das gesamte Programm in Anspruch nehmen. Als Sportunternehmen bieten wir natürlich zahlreiche Sport- und Trainingsmöglichkeiten. Dazu zählen regelmäßige Kurse für Meditation, Yoga, TRX, Jumping Fitness und Krav Maga sowie Fußball-, Volleyball, Basketball- und Tennisplätze im Freien auf unserem Firmengelände ebenso wie Sportveranstaltungen und der kostenlose Zugang zum Fitnessstudio. Ein Highlight des vergangenen Jahres war die Eröffnung unseres neuen Padel-Tennis-Platzes – eine weitere Möglichkeit für unsere Mitarbeiter*innen, aktiv zu sein.



Während unserer Be Well Weeks, in denen wir einen gesunden Lebensstil fördern, boten wir kostenlose Gesundheitschecks und Ernährungsberatung an und gaben unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, die neuesten Bewegungs- und Sporttrends auszuprobieren.

FLEXIBLE ARBEITSBEDINGUNGEN

Da uns das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen am Herzen liegt, sorgen wir für die bestmöglichen Arbeitsbedingungen auf der Grundlage einer einzigartigen Kultur. Um ihnen die Möglichkeit zu geben, Beruf und Privatleben in Einklang zu bringen und Stress besser zu bewältigen, bieten wir flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Teilzeitarbeit, Sabbaticals und andere Modelle an, die sie in verschiedenen Lebensabschnitten in Anspruch nehmen können.

Angesichts der Covid-19 Pandemie reagieren wir mit größtmöglicher Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeiten und mobiles Arbeiten und haben an allen Standorten ein hybrides Arbeitsmodell eingeführt.

In Deutschland können die Mitarbeiter*innen die kostenlosen Beratungs- und Vermittlungsservices eines Kooperationspartners in Anspruch nehmen. Mit einem Eltern-Kind-Büro, einem Stillzimmer, Betreuungsplätzen und Feriencamps für Kinder in den Schulferien wurde unser Hauptsitz in Herzogenaurach mit dem deutschen Zertifikat Audit Beruf & Familie ausgezeichnet und 2022 erfolgreich re-auditiert.

Unser Ziel ist es, die Zahl der von Mitarbeiter*innen initiierten Austritte zu minimieren und den Anteil der unbefristeten Arbeitsverhältnisse bei über 80 % zu halten. Im Jahr 2022 hatten 90 % unserer Mitarbeiter*innen weltweit einen unbefristeten Vertrag und die Beschäftigung von über 27 % wurde durch einen Tarifvertrag abgedeckt. Die Fluktuationsrate ist stark abhängig vom Anteil des Einzelhandelsgeschäfts in den jeweiligen Märkten und Regionen. Insgesamt lag die Fluktuationsrate bei 26 % (12% für Mitarbeiter*innen im Büro und 36 % im Einzelhandel). Die Gesamtfluktuationsrate betrug 35 % (inklusive Einzelhandel). Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag Ende 2022 bei 22 %.

➤ T.02 ARBEITSVERTRÄGE (UNBEFRISTET/BEFRISTET)

	Unbefristet					Befristet			
	Gesamt	Gesamt	Frauen	Männer	Diverse	Gesamt	Frauen	Männer	Diverse
Europa	4,626	3,839	1,936	1,901	2	787	467	320	0
EEMEA	4,406	4,331	1,695	2,636	0	75	41	34	0
Nordamerika	3,710	2,957	1,496	1,449	12	753	373	378	2
LATAM	3,209	3,208	1,381	1,827	0	1	1	0	0
Asien/Pazifik	4,534	4,134	2,566	1,567	1	400	226	174	0
Gesamt	20,485	18,469	9,074	9,380	15	2,016	1,108	906	2

**➔ T.03 ARBEITSVERTRÄGE (VOLLZEIT/TEILZEIT) (in %)**

Arbeitsverträge	Frauen	Männer	Diverse	Gesamt
Vollzeit	47	53	0	100
Teilzeit	58	42	0	100

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

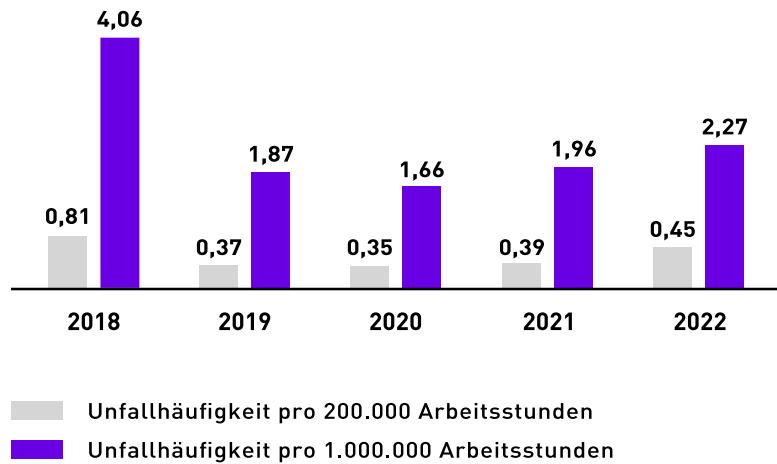
Wir wollen eine Arbeitsumgebung gewährleisten, in der die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen oberste Priorität haben. Auch 2022 hat die COVID-19 Pandemie einige Märkte vor Herausforderungen gestellt. Daher haben wir unser striktes Hygiene- und Sicherheitskonzept beibehalten und alle geltenden Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften eingehalten, d. h. Abstandsregelungen, Installation von Händedesinfektionsmittelspendern und die Verpflichtung zum Tragen von Masken. Darüber hinaus wurden allen Mitarbeiter*innen Schutzmasken und kostenlose Schnelltests zur Verfügung gestellt. Auf diese Weise konnten wir das Infektionsrisiko auf einem absoluten Minimum halten. PUMA-Mitarbeiter*innen konnten sich zudem kostenlos impfen lassen und, soweit möglich, von den Impfkampagnen an unseren Standorten weltweit Gebrauch machen. Weil wir unsere Mitarbeiter*innen in diesen politisch und wirtschaftlich unruhigen Zeiten und bei den vermehrten psychischen Herausforderungen bestmöglich unterstützen möchten, lag unser besonderes Augenmerk im vergangenen Jahr auf der mentalen Gesundheit, auf Resilienz und auf Achtsamkeit.

Unsere aktualisierte globale Occupational Health and Safety Policy zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz hebt die Bedeutung des Themas hervor. PUMA hat einen Arbeits- und Sicherheitsausschuss am Hauptsitz in Herzogenaurach, dem Spezialist*innen für Gesundheit und Sicherheit angehören, die sich vierteljährlich treffen. Sie führen regelmäßig interne Gesundheits- und Sicherheitsinspektionen durch, dokumentieren Risiken und tauschen sich über Gesundheitsthemen aus. Diese werden durch externe Inspektionen ergänzt, die durch offizielle Stellen wie die deutsche Berufsgenossenschaft durchgeführt werden. Darüber hinaus sind in allen unseren größeren Einheiten engagierte lokale Gesundheits- und Sicherheitsexpert*innen tätig. Unser Global Director People & Organization ist Teil unseres Executive-Management-Teams und informiert unseren Vorstand, mindestens vierteljährlich, über relevante Gesundheits- und Sicherheitsaspekte.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die durchschnittliche Unfallrate mit Ausfalltagen jedes Jahr zu senken. Für 2022 hatten wir uns vorgenommen, unter einer Unfallrate mit Ausfalltagen von 0,50 zu bleiben. Die Quote der Unfälle mit Ausfalltagen entspricht der Anzahl der Unfälle mit Ausfalltagen pro 200.000 Arbeitsstunden (Lost Time Injury Rate, LTI). Neben der Durchführung sicherheitsrelevanter Schulungen an allen Standorten bieten wir auch Online-Schulungen an, um die Mitarbeiter*innen auf mögliche Notfallsituationen vorzubereiten und so die Zahl der Unfälle zu verringern. Im vergangenen Jahr haben wir unser digitales Training zu Occupational Health and Safety (OHS), welches auch Hygiene und richtiges Verhalten im Homeoffice umfasst, für alle unsere Standorte ausgebaut. Insgesamt wurden 15.545 Stunden Sicherheitsschulungen durchgeführt. Es wurden im vergangenen Jahr 7.169 Mitarbeiter*innen in Brandschutz und 6.139 in Erster Hilfe geschult. Weltweit wurden 2022 insgesamt 91 Arbeitsunfälle registriert, die eine Arbeitsunterbrechung erforderlich machten. Dies entspricht einer Unfallrate mit Ausfalltagen von 0,45 – im Vergleich zu 0,39 im Jahr 2021. Die Unfallrate mit Ausfalltagen für PUMA SE lag 2022 bei null und im Vorjahr bei 0,31. Eine weitere Kennzahl für den Einsatz unserer Mitarbeiter*innen und deren Gesundheit ist die niedrige Krankheitsrate, die im vergangenen Jahr 2,49 % betrug. Die Rate der tödlichen Unfälle und der berufsbedingten Krankheiten bei PUMA lag bei null wie in den letzten elf Jahren, einschließlich 2022.



➤ G.03 UNFALLRATE MIT AUSFALLTAGEN (LTI)



FEEDBACK

Auf Rückmeldungen von innen und außen legen wir bei PUMA großen Wert. Sie zeigen uns, ob wir den richtigen Weg eingeschlagen haben, und helfen, uns ständig zu verbessern. So vergleichen wir uns regelmäßig mit anderen Unternehmen und gewinnen wertvolle Erkenntnisse von unseren Mitarbeiter*innen.

Unsere Strategie des Zuhörens umfasst unterschiedliche Arten des Feedbacks und zielt darauf ab, Stimmungen in unserer Belegschaft zu deuten und Sorgen und Bedürfnisse zu verstehen. Feedback und Vorschläge erhalten wir im Rahmen von Umfragen, Pulsbefragungen, Fokusgruppen, Interviews und Sentiment-Analysen, die wir unter anderem mit Hilfe von Amber, Leena AI und Workday durchführen. Darüber hinaus findet ein regelmäßiges Benchmarking mit der Branche statt, was sich in unserer Top-Arbeitgeber-Zertifizierung, unseren „Great Place to Work“-Auszeichnungen, dem Audit „berufundfamilie“ und weiteren Auszeichnungen widerspiegelt.

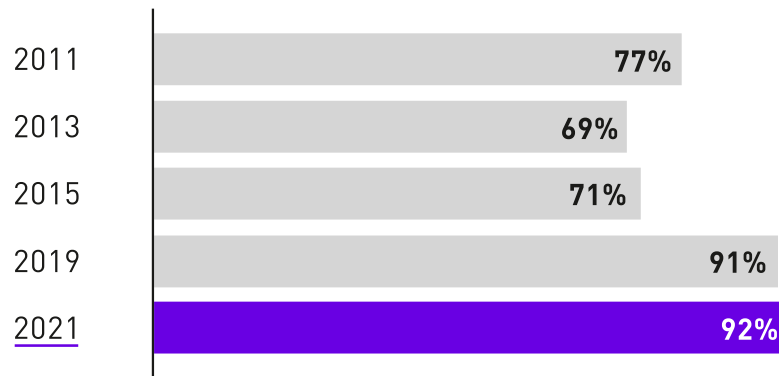
Die Rückmeldungen, die wir auf diese Weise und insbesondere über unsere globale Mitarbeiter*innen-Befragung 2021 erhielten, spornen uns an, die implementierten Maßnahmen weiterzuführen bzw. auszuweiten. Die nächste globale Mitarbeiter*innen-Befragung ist für 2023 geplant.

MITARBEITERENGAGEMENT

Um Herausragendes zu leisten und konstantes Wachstum zu erzielen, brauchen wir ein hohes Maß an Engagement und Einsatz unserer Mitarbeiter*innen. Wir messen ihr Engagement durch regelmäßige globale Mitarbeiter*innen-Befragungen und sind besonders stolz auf den zuletzt in der Studie gemessenen Wert von 92 %. Wir schätzen das hohe Engagement unserer Mitarbeiter*innen ebenso wie ihre Loyalität gegenüber der Marke und wollen das Niveau in den kommenden Jahren halten. Auch im vergangenen Jahr haben wir die Maßnahmen aus dem Aktionsplan umgesetzt, der nach der globalen Mitarbeiter*innen-Befragung aus dem Jahr 2021 entstand.



➔ G.04 MITARBEITERENGAGEMENT



AUSZEICHNUNGEN

Auch 2022 wurde PUMA mehrfach als globale Arbeitgebermarke ausgezeichnet. Unseren Mitarbeiter*innen einen Arbeitsplatz zu bieten, an dem sie sich entwickeln, wachsen und neue Chancen ergreifen können, gehört zu unseren Prioritäten. Forbes hat gemeinsam mit dem Marktforschungsunternehmen Statista die Zertifizierung „World’s Best Employers“ ins Leben gerufen. Wir sind stolz darauf, 2022 im dritten Jahr in Folge in diesem Ranking gelistet zu sein. Die erstmalige Nennung von PUMA unter den „World’s Top Female Friendly Companies 2022“ durch Forbes ist für uns eine Bestätigung unserer Bemühungen für die Förderung von Frauen am Arbeitsplatz.

Auch auf regionaler Ebene wurden unsere Aktivitäten mehrfach gewürdigt. Die Auszeichnung als einer von „Europe’s Leaders in Diversity“, die uns die Financial Times zum dritten Mal in Folge verliehen hat, spiegelt unsere Bemühungen wider, eine diverse, gleichberechtigte und integrative Unternehmenskultur zu schaffen. Für unseren Einsatz für die Förderung von Diversität in unserem Unternehmen erhielten wir den „German Diversity Award“ und wurden in den „Pride Index“ aufgenommen und in der „British Business Women Awards Series“ unter den besten Teams des Jahres geführt. Diese Ehrungen stehen für PUMAs Leistungen bei der Unterstützung und Förderung von Diversität über Ebenen und weltweite Standorte hinweg. Mit dem „Great Place to Work Award“ wurden wir in Argentinien zum dritten Mal, in Indien zum vierten Mal in Folge und an unseren südostasiatischen Standorten in Malaysia und Indonesien zum ersten Mal ausgezeichnet. Für seine Unternehmenskultur und sein Arbeitsumfeld wurde PUMA Latin America vom Expansion Magazine als eine der „Súper Empresas 2022“ in Mexiko zertifiziert und für seine Sonderleistungen speziell für Frauen unter den „Súper Empresas para Mujeres 2022“ geführt. In Asien verdiente sich PUMA Hong Kong für seinen Einsatz für die Gemeinde, die Mitarbeiter*innen und die Umwelt eine besondere Anerkennung und wurde 2022 im fünften Jahr in Folge mit dem Titel „Caring Company“ gewürdigt. Besonders stolz sind wir bei PUMA darauf, dass unsere einzigartige und inklusive Unternehmenskultur sowohl von zahlreichen externen Institutionen und Organisationen weltweit als auch intern anerkannt und geschätzt wird.

Unser Engagement, den Mitarbeiter*innen das beste Arbeitsumfeld und die besten Möglichkeiten anzubieten, wurde auch mit der Auszeichnung „Top Employer“ in 22 PUMA-Ländern einschließlich Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Spanien, Italien und Südafrika, Japan, Vietnam, Hongkong sowie in allen vier PUMA-Regionen gesamt – Europa, Asien/Pazifik, Nordamerika und Lateinamerika – belohnt. Auch auf unsere Zertifizierung im vergangenen Jahr als einer der „15 Global Top Employers“ für 2023 – als einziges Unternehmen der Branche – sind wir sehr stolz.



INDIVIDUELLE ENTWICKLUNG

Als Unternehmen können wir unsere Ziele nur erreichen, indem wir Talente rekrutieren und an uns binden. Im Wettbewerb um die besten Kandidat*innen auf dem Markt wollen wir PUMA als Top-Arbeitgeber bekanntmachen, der sowohl ein anspruchsvolles Tätigkeitsfeld als auch professionelles Talentmanagement und hervorragende Entwicklungschancen bietet.

RECRUITING

Unsere Mitarbeiter*innen sind und bleiben unser Kapital. Um sicherzustellen, dass PUMA auch künftig als Arbeitgeber die erste Wahl für Talente und künftige Bewerber*innen ist, nutzen wir für unsere Rekrutierungsmaßnahmen einen datengestützten Ansatz. Analysemodelle helfen uns, Trends im Bereich Recruiting auszuwerten, geeignete Rekrutierungswege zu identifizieren und unsere Strategie zur Talentgewinnung entsprechend anzupassen. Zur Unterstützung dieser Strategie setzen wir neben digitalen Plattformen und sozialen Netzwerken auch unsere PUMA-Karriere-Website ein, um mit Talenten weltweit in Kontakt zu treten. Einen beständigen Pool an geeigneten Kandidat*innen sichern wir uns durch den engen Kontakt zu Hochschulen, unter anderem über Karriere-Events, Veranstaltungen bei PUMA, Workshops, etc. 2022 haben wir die Ansprache potenzieller Kandidat*innen mittels vermehrter Kommunikation über unsere exklusiven Digitalveranstaltungen erweitert, indem wir ihnen die Gelegenheit boten, PUMA-Führungskräfte kennenzulernen und Verbesserungsempfehlungen für unsere Marke abzugeben.

TALENTMANAGEMENT

Wir sind der festen Überzeugung, dass unsere Mitarbeiter*innen ihre berufliche Entwicklung selbst proaktiv vorantreiben. Mit einem integrierten Talentmanagement-Ansatz fördern wir eine feedback- und ergebnisorientierte Kultur bei PUMA und eine selbstgesteuerte Lernhaltung. Wir evaluieren regelmäßig, mindestens einmal im Jahr, alle Mitarbeiter*innen, erstellen individuelle Entwicklungspläne und identifizieren diejenigen Personen, die wir darauf vorbereiten, PUMAs Zukunft mit uns zu gestalten. Talentkonferenzen werden weltweit durchgeführt, um die gesamte PUMA-Belegschaft zu beurteilen, einschließlich der Führungsebenen. Zu den Bewertungskriterien gehören individuelle Leistung und Kompetenzen, Potenzial, Agilität beim Lernen, Ehrgeiz und Mobilität. Mit der gezielten Analyse der Profile unserer Mitarbeiter*innen können wir interne Talente mit zukünftigen Karrieremöglichkeiten abgleichen und dadurch eine stabilen Nachfolgegruppe innerhalb des Unternehmens aufbauen sowie den künftigen Kompetenzbedarf unserer Organisation vorhersehen und decken. Unser starker Fokus auf die interne Mobilität von Talenten gibt unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln und interkulturelle Erfahrungen zu sammeln, was zu einer verbesserten Lernkurve auf beruflicher und persönlicher Ebene führt. Auf unseren digitalen Plattformen können sie sich mit nur einem Klick auf Stellen ihrer Wahl bewerben. Die Job Alert-Funktion in Workday beispielsweise erlaubt es uns, automatisch offene Stellen anzuzeigen, was die Sichtbarkeit von Karrieremöglichkeiten innerhalb der PUMA-Group unterstützt. Infolgedessen erfolgte eine beträchtliche Anzahl von internen Besetzungen, einschließlich Versetzungen ins Ausland. Insgesamt konnten wir auch 2022 3 von 4 unserer vakanten Schlüsselpositionen weltweit durch interne Beförderungen oder horizontale Versetzungen besetzen. 45 % aller offenen Stellen wurden an interne Kandidat*innen vergeben. Wir sehen dies als Bestätigung unserer Talent- und Entwicklungsstrategie.



WEITERBILDUNG

Durch die kontinuierliche berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen erreichen wir auch, dass sie über die notwendigen Kompetenzen verfügen, um sowohl ihre eigene Entwicklung als auch die Erreichung unserer Unternehmensziele voranzutreiben. Dank strategischer Arbeitsplanung und Workday identifizieren wir Skill Gaps und erzielen mehr Transparenz in Bezug auf ihr Potenzial. Unser breites Weiterbildungsangebot umfasst neben standardisierten auch individuell zugeschnittene Online- und Präsenzkurse sowie Workshops und Coaching. Mit dem lebenslangen Lernen und einer Kultur des selbstgesteuerten Lernens im Fokus stellen wir auf der Grundlage von Workday eine hochmoderne Lerninfrastruktur für interne und externe Schulungen bereit. Über LinkedIn Learning und GoodHabit stehen unseren Mitarbeiter*innen mehr als 20.000 Onlineschulungen für die persönliche und berufliche Entwicklung auf ganz unterschiedlichen Gebieten in bis zu neun Sprachen zur Verfügung.

Fremdsprachenkenntnisse ebnen den Weg für gegenseitiges Verständnis und den Netzwerkaufbau, stärken die Diversität und erleichtern die interne Mobilität. Englisch steht bei PUMA weltweit im Fokus, wir bieten Interessierten zudem weitere Sprachkurse an, auch für private Zwecke. Im vergangenen Jahr haben wir uns vermehrt auf unsere Sprachtrainings fokussiert und eine globale Lizenz für 15 Sprachen von Busuu erworben. Alle unsere Mitarbeiter*innen, auch im Einzelhandel, haben nun die Möglichkeit, sich online selbstgesteuert und flexibel, ihren Bedürfnissen entsprechend, im Bereich Fremdsprachen weiterzubilden. Einzelnd und in Gruppen werden sie dabei live von zertifizierten Dozent*innen unterstützt. Für dieses Projekt wurde PUMA mit dem „eLearning AWARD 2023“ in der Kategorie „Best Roll Out Project“ ausgezeichnet. Um die zeitnahe Integration unserer Mitarbeiter*innen vor Ort zu fördern, halten wir auch wöchentliche Sprachkurse ab, die zeitsparend in unseren Büroräumen besucht werden können.

Mit Lerninhalten zu Themen wie mentale Gesundheit, Resilienz, Achtsamkeit und emotionale Stabilität können wir unsere Mitarbeiter*innen weltweit auch in diesen schwierigen Zeiten bestmöglich unterstützen. Unsere hybriden Konzepte für das gesamte Schulungsangebot sorgen für Flexibilität und stellen sicher, dass unseren Mitarbeiter*innen die bevorzugten Lernformate zur Verfügung stehen, die zu ihnen passen. Weltweit nahmen im vergangenen Jahr 16,216 Mitarbeiter*innen an Schulungen und Workshops mit einer Gesamtdauer von 117.433 Stunden teil. Das entsprach 7 Schulungsstunden pro FTE und € 247 pro FTE für Schulungen, auch wenn der Großteil der Schulungen digital erfolgte.

Um unser Ziel einer agilen Lernorganisation zu erreichen und den Einsatz agiler Arbeitsmethoden auszuweiten, bieten wir auf diverse Zielgruppen zugeschnittene digitale Programme für agile Coaches an. Bis Ende 2022 absolvierten über 130 Mitarbeiter*innen auf der ganzen Welt das Programm, das drei Trainingsstufen umfasst – Agile Rookie, Agile Facilitator und Agile Coach. Ziel ist es, die entsprechenden Mitarbeiter*innen über ein Angebot an bedarfsgerechten Schulungen mit den geeigneten Kompetenzen auszustatten. Agile Prinzipien und Frameworks wie Scrum, Kanban, Design Thinking und OKRs werden von zahlreichen Geschäftsbereichen bei PUMA und deren Teams aktiv im Tagesgeschäft und für die strategische Planung angewendet.

FÜHRUNGSKRÄFTEPROGRAMM ILP/ILP2/PLE

PUMAs Führungskräfte spielen eine wichtige Rolle bei der Erfüllung unserer Mission, FOREVER FASTER zu werden. Da sie uns dabei unterstützen, die neuen komplexen Herausforderungen in einem unbeständigen Arbeitsumfeld zu meistern und gleichzeitig unsere Ziele in Bezug auf Exzellenz zu erreichen, schätzen wir ihre Fähigkeiten und ihr Führungswissen in hohem Maße. Um unsere Mitarbeiter*innen mit den notwendigen Kompetenzen auszustatten und ein gemeinsames Führungsverständnis in der gesamten Organisation sicherzustellen, haben wir das International Leadership Program (ILP und ILP2) entwickelt. PUMA-Führungskräfte erhalten ein intensives Training und Coaching, das interaktives Lernen, Rollenspielsimulationen und Best-Practice-Learning sowie gemeinsame Projekte umfasst. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf achtsamer Führung und agilen Arbeitsmethoden. Das Programm besteht aus verschiedenen Modulen, die den Managern die Möglichkeit geben, das neu erworbene Wissen zwischen den Seminaren anzuwenden.



2022 haben wir unsere neue PUMA Leadership Expedition vorangetrieben, die Führungskräfte befähigen soll, effektiv in der VUCA-Welt (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität, Mehrdeutigkeit) zu führen. Die Konzepte, auf denen das vollständig virtuelle und leicht zugängliche Programm basiert, sind im Wesentlichen selbstgesteuertes Lernen, Learning Nuggets, Lernsprints und Peer Learning. Dank der Kombination aus trainergeführten virtuellen Sitzungen und selbstgesteuertem Lernen mit über 130 einstündigen Learning Nuggets können unsere Führungskräfte selber entscheiden, was sie wann und wie lernen müssen und möchten. Grundlage des gesamten Programms sind Lernsprints, die sich aus trainergeführten Sitzungen, selbstgesteuertem Nugget Learning, Rückblick-Sitzungen mit Coaches und Gruppenarbeit zusammensetzen, um größtmögliche Lern- und Transfererfolge zu erzielen. Das innovative Trainingsprogramm wurde mit dem „eLearning AWARD 2023“ in der Kategorie „Agile Learning“ ausgezeichnet.

Mitarbeiter*innen, die erstmals eine Führungsrolle übernehmen, steht „From employee to manager“ zur Verfügung: Das auf PUMA zugeschnittene Training bereitet sie auf die neuen Herausforderungen vor und gewährleistet ein übergreifendes Verständnis von Führung bei PUMA bei allen neuen Führungskräften. Neben den Trainingsmodulen umfasst das Programm auch individuelles Coaching sowie Pre- und Post-Learnings online.

SPEED UP / SPEED UP²

Die Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen voranzutreiben und sie an PUMA zu binden, ist eine der wichtigsten Säulen für den Erfolg unseres Unternehmens. Unsere beiden Personalentwicklungsprogramme Speed Up und Speed Up² zielen deshalb darauf ab, das Potenzial unserer Mitarbeiter*innen voll auszuschöpfen. Um sie intensiv auf den nächsten Schritt in ihrer beruflichen Laufbahn vorzubereiten, bieten wir ihnen die Möglichkeit der Übernahme fachübergreifender Projekte und Aufgaben sowie Coaching, Mentoring und gezielte Trainings. Die erhöhte Sichtbarkeit der Teilnehmer*innen bis hin zur obersten Führungsebene sowie die Etablierung eines starken globalen Netzwerks sind ebenfalls wesentliche Bestandteile des Programms. 2022 startete die vierte globale Kohorte von Speed Up/Speed Up².

FUTURE TALENTS

Wir sind kontinuierlich auf der Suche nach Future Talents, die wir erfolgreich entwickeln und mit der Ausbildung entsprechender Fähigkeiten auf die Übernahme zukünftiger anspruchsvoller Aufgaben in der PUMA-Group vorbereiten können. Über vielfältige Initiativen an Universitäten und auf Jobmessen im In- und Ausland können wir potenzielle Mitarbeiter*innen ansprechen und geeignete Kandidat*innen identifizieren. Wir bieten viele Möglichkeiten in einem internationalen Arbeitsumfeld und schaffen so die perfekten Voraussetzungen für Berufseinsteiger*innen.

Im Jahr 2022 haben sechs Teilnehmer*innen dualer Studiengänge und sieben Auszubildende in der PUMA-Zentrale in Herzogenaurach angefangen. Wir bieten duale Studienprogramme in den Bereichen International Business, Fashion Management, Business Informatics, Accounting & Controlling sowie Digital Commerce Management. In Kooperation mit Hochschulen erhalten die Studierenden den theoretischen Hintergrund und wir ermöglichen ihnen, wertvolle Praxiserfahrung in verschiedenen Teams bei PUMA zu sammeln. Wir bieten Ausbildungsstellen in den Bereichen Industriekaufmann/-frau und IT-Spezialist. Neben der Berufsschule durchlaufen die Auszubildenden mehrere Abteilungen in unserem Unternehmen, um sich sowohl persönlich als auch beruflich weiterzubilden und ihr Wissen zu vertiefen. Ende 2022 beschäftigte PUMA insgesamt 45 Auszubildende und Teilnehmer*innen dualer Studiengänge.

Eine weitere Möglichkeit, PUMA kennenzulernen, ist als Praktikant*in oder Werksstudent*in. Studierende aus der ganzen Welt können bei uns sechs Monate lang Berufserfahrung sammeln und sich zudem ein Netzwerk aufbauen und ihre Kompetenzen vertiefen. Knapp 140 Praktikanten*innen und Werksstudierende zählten Ende des Jahres zur PUMA-Familie.



NACHHALTIGKEIT

31	Vorwort	113	Chemikalien
34	Auszeichnungen und Ehrungen	123	Wasser und Luft
35	PUMAS Nachhaltigkeitsstrategie Forever Better	131	Plastik und Meere
36	Nachhaltigkeitsorganisation und Führungsstruktur	134	Kreislaufwirtschaft
41	Wesentliche Aspekte	140	Produkte
48	Geltungsbereich des Berichts	152	Biodiversität
49	Due Diligence und Risikobeurteilungen	157	Umweltkennzahlen
54	Menschenrechte	164	Berichterstattung nach der Taxonomieverordnung der EU
74	Faire Löhne	170	Zusammenfassung und Ausblick
81	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	172	Index zum Zusammengefassten Nichtfinanziellen Bericht und GRI-Inhalt
85	Umwelt	181	Prüfungsvermerk KPMG
89	Klimaschutz		

KARSTEN

WARHOLM





VORWORT VON ANNE-LAURE DESCOURS, CSO



➤ **ANNE-LAURE DESCOURS**
CHIEF SOURCING OFFICER (CSO)

2022 konnten wir zahlreiche Meilensteine in den Bereichen Klimaschutz, Kreislaufwirtschaft und Menschenrechte erreichen, zu denen wir uns in unserer Nachhaltigkeitsstrategie Forever Better und unseren 10FOR25-Zielen verpflichtet haben:

Sieben von zehn PUMA-Produkten* wurden gemäß unserem Nachhaltigkeitsindex, also mit nachhaltigeren Materialien hergestellt. 100 % des Leders, 99,8 % der Baumwolle sowie 99 % der Papier- und Kartonverpackungen, die für unsere Produkte verwendet wurden, stammten aus nachhaltigeren Quellen, so zum Beispiel Leder mit Zertifizierung der Leather Working Group, Baumwolle von Better Cotton oder Papier und Kartonnagen aus Recycling bzw. mit FSC-Zertifizierung.

Auch unsere Aktivitäten in Sachen Kreislaufwirtschaft haben wir ausgeweitet: 50 % des Polyesters für unsere Textilien und Accessoires waren recycelt. Zudem kommt vermehrt recycelte Baumwolle zum Einsatz.

* Ohne Produkte von Stichtd. Weitere Hinweise zur Abdeckung der Berichterstattung befinden sich im Abschnitt „Geltungsbereich des Berichts“



Unser Projekt RE:SUEDE befasst sich mit einer biologisch abbaubaren Version unseres Kultsneakers SUEDE. Mit RE:JERSEY haben wir in Kooperation mit den Fußballvereinen Manchester City, AC Mailand, Borussia Dortmund und Olympique Marseille ein Pilotprojekt für Garment-to-Garment-Recycling von Polyesterkleidung getestet.

Im Kampf gegen den Klimawandel haben wir auch 2022 den Strom für alle unsere Büros, Stores und Lager aus erneuerbaren Energien bzw. mit Grünstrom-Herkunftsnachweisen bezogen. Zudem haben wir über € 1,5 Millionen in die Elektrifizierung unseres Fuhrparks investiert und erstmals einen Elektro-Lkw für PUMA in den USA eingesetzt. Dadurch konnten wir unsere eigenen CO₂-Emissionen um 86 % gegenüber dem Vergleichsjahr 2017 senken. Viele unserer Lieferanten haben große Solaranlagen auf den Fabrikdächern installiert oder ihre Heizkessel von fossilen Brennstoffen auf Biomasse umgestellt und produzieren nun selbst grünen Strom.

Im Bereich Soziales haben wir mit der Schulung von 160.000 Fabrikarbeiter*innen zum Thema Stärkung von Frauen eines unserer Ziele drei Jahre früher als geplant erreicht. Als langjähriges Mitglied des Bangladesh Accord on Building and Fire Safety haben wir auch den neuen Pakistan Accord unterzeichnet. Unsere PUMA Mitarbeiter*innen haben weltweit 43.000 Stunden gemeinnütziger Arbeit geleistet.

Für unser Engagement wurden wir im vergangenen Jahr mehrfach ausgezeichnet, zum Beispiel mit einem Top-Ranking im Business of Fashion Sustainability Index, durch das Carbon Disclosure Project (CDP) und mit dem Sustainability Leadership Award von American Footwear News.

Dennoch ist uns bewusst, dass wir noch einen weiten Weg vor uns haben, um PUMA zu einer ganz und gar nachhaltigen Marke zu machen. So sind wir beim Produkt-zu-Produkt-Recycling beispielsweise noch immer in der Pilotphase. In vielen Ländern bedarf es weiterer Lohnerhöhungen, damit angemessene Lebensbedingungen gewährleistet werden können. Unsere Warentransporte aus den Fabriken erfolgen noch immer auf Basis fossiler Brennstoffe.

Da wir der Überzeugung sind, dass viele der aktuellen Herausforderungen systembedingt sind und auf Branchenebene angegangen werden müssen, haben wir uns auf unserer ersten Conference of the People mit jungen Aktivist*innen sowie mit Expert*innen und Vertreter*innen unserer Branchenpartner, wie dem CEO von Under Armour, über Nachhaltigkeit und Lösungsvorschläge ausgetauscht.

Das Feedback der Aktivist*innen der Generation Z stimmt mich optimistisch. Wir müssen unseren Einsatz verstärken. Die nachkommenden Generationen wissen nicht nur, dass noch mehr getan werden muss, sondern fordern auch mehr Nachhaltigkeit von ihren Lieblingsmarken.

There is only one Forever – Let's Make it Better.



HIGHLIGHTS 2022

Wir haben die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie Forever Better und unserer 10FOR25-Nachhaltigkeitsziele vorangetrieben und die Kommunikation in Bezug auf Forever Better nochmals ausgeweitet. Zudem haben wir nachhaltigere Produkte auf den Markt gebracht.

Heute fallen **sieben von zehn weltweit verkauften PUMA-Produkten** unter unsere Definition von nachhaltigeren Produkten, denn sie bestehen zu einem hohen Anteil aus nachhaltigeren Materialien wie recycelter Baumwolle oder recyceltem Polyester.

Zur Förderung der **Kreislaufwirtschaft** haben wir Produkt-Rücknahmeprogramme in ausgewählten Geschäften unserer großen Partner-Fußballvereine gestartet. Auch im PUMA Headquarter Store in Deutschland und in Stores in den USA, China/Hongkong und Australien haben wir Rücknahme-Boxen aufgestellt.

Im Rahmen unserer Bemühungen für den **Klimaschutz** haben wir erneut 100 % grünen Strom für unsere Büros, Stores und Lager bezogen und 93 Elektrofahrzeuge in unseren Fuhrpark aufgenommen. Unser Logistikzentrum in den USA wurde mit einem Lkw mit Elektroantrieb ausgestattet und mit unserem globalen Logistikpartner Maersk haben wir die Nutzung von Biokraftstoffen für den Transport von PUMA-Produkten vereinbart. Der Anteil an erneuerbaren Energien bei unseren Kernlieferanten konnte auf 11 % gesteigert werden.

Im Bereich der **Menschenrechte** ist es gelungen, die Löhne der Arbeiter*innen in den Fabriken unserer Kernlieferanten im Durchschnitt 13,4 % über dem Mindestlohn zu halten. PUMA-Mitarbeiter*innen haben 43.000 Stunden gemeinnütziger Arbeit geleistet. Mit der Steigerung des Frauenanteils in unserem Vorstand auf 50 % und der Einrichtung geschlechterneutraler Toiletten in unserer Unternehmenszentrale haben wir weitere Weichen für Diversität und Inklusion gestellt.

Mit dem Fashion Pact and Textile Exchange sind wir eine Kooperation im Bereich **Biodiversität** eingegangen. Um zu gewährleisten, dass das Leder für PUMA-Produkte nicht zur Entwaldung beiträgt, überprüfen wir die Nachverfolgbarkeit bei unseren Gerbereien. Alle unsere Gerbereien haben bereits eine Zertifizierung der Leather Working Group und 99 % unseres Papiers und unserer Kartonagen sind FSC-zertifiziert bzw. recycelt – ein weiterer Schritt gegen die Abholzung.



AUSZEICHNUNGEN UND EHRUNGEN

Für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten wurden wir 2022 erneut in externe Rankings aufgenommen und mit Auszeichnungen gewürdigt. Wir erzielten die höchste Bewertung im Business of Fashion Sustainability Ranking sowie Platz 1 der Modebranche im Platform Financials for Living Wages Benchmark Report und wurden in die A List for Climate Leaders des Carbon Disclosure Project (CDP) aufgenommen.

Im Textile Exchange Fiber Benchmark Report sowie im Programm Brands to Zero der Zero Discharge of Hazardous Chemicals Foundation (ZDHC) werden wir als Leader geführt.

Auch im Branchen-Ranking FTSE4Good kam PUMA an die Spitze und erhielt die Bewertung Triple A der Nachhaltigkeits-Ratingagentur MSCI sowie die Bewertung Prime von ISS. Zudem erlangten wir den Branchenführer-Status in der Kategorie Textilien und Bekleidung im Index der 100 nachhaltigsten Unternehmen weltweit von Corporate Knights und die Top-Bewertung unter allen Sportunternehmen der Branche im S&P Corporate Sustainability Assessment. Das Jahr schlossen wir mit einem Sustainability Leadership Award von Footwear News America ab.

In Berichten von Stand Earth und der Changing Markets Foundation wurde PUMA jedoch auch kritisiert. Hierbei ging es insbesondere um Wachstum, Kreislaufwirtschaft und die Abhängigkeit von Erdöl als Rohstoff für Synthetikfasern und -komponenten. Diese Anregungen werden wir bei der Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie berücksichtigen.





PUMAS NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE **FOREVER BETTER**

Seit über 20 Jahren sind der PUMA-Verhaltenskodex und unser Vendor Compliance Program das Fundament für alle unsere Vertragsbeziehungen mit Herstellern auf der ganzen Welt sowie für PUMAs Strategie und Programm für verantwortungsvolle Beschaffung.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie Forever Better basiert auf unseren 10FOR25-Zielen, die wir 2019 anhand einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse und unseres Stakeholder-Dialogs erstellt haben.

Insgesamt haben wir zehn Zielbereiche identifiziert, in denen wir unsere Bestrebungen in Sachen Nachhaltigkeit vorantreiben wollen: Menschenrechte, Klimaschutz, Kreislaufwirtschaft, Produkte, Wasser und Luft, Biodiversität, Plastik und Meere, Chemikalien, Gesundheit und Sicherheit sowie Faire Löhne.

Für jeden dieser Bereiche, die in Bezug zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen stehen, haben wir mindestens drei konkrete Ziele sowie relevante Kennzahlen festgelegt, mit denen wir den erzielten Fortschritt messen.

Nachhaltigkeitsziele sind Bestandteil der Bonusvereinbarungen für jedes Mitglied unseres globalen Führungsteams, vom CEO bis zum Teamleiter.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie Forever Better hilft uns, das Thema Nachhaltigkeit vollumfänglich in alle unsere Kerngeschäftsfunktionen zu integrieren. Nachhaltigkeit und die Kommunikation unserer Aktivitäten wurde auch in die Liste unsere strategischen Prioritäten für PUMA integriert.

Nachhaltigkeitsziele sind Bestandteil der Bonusvereinbarungen für jedes Mitglied unseres globalen Führungsteams, vom CEO bis zum Teamleiter.



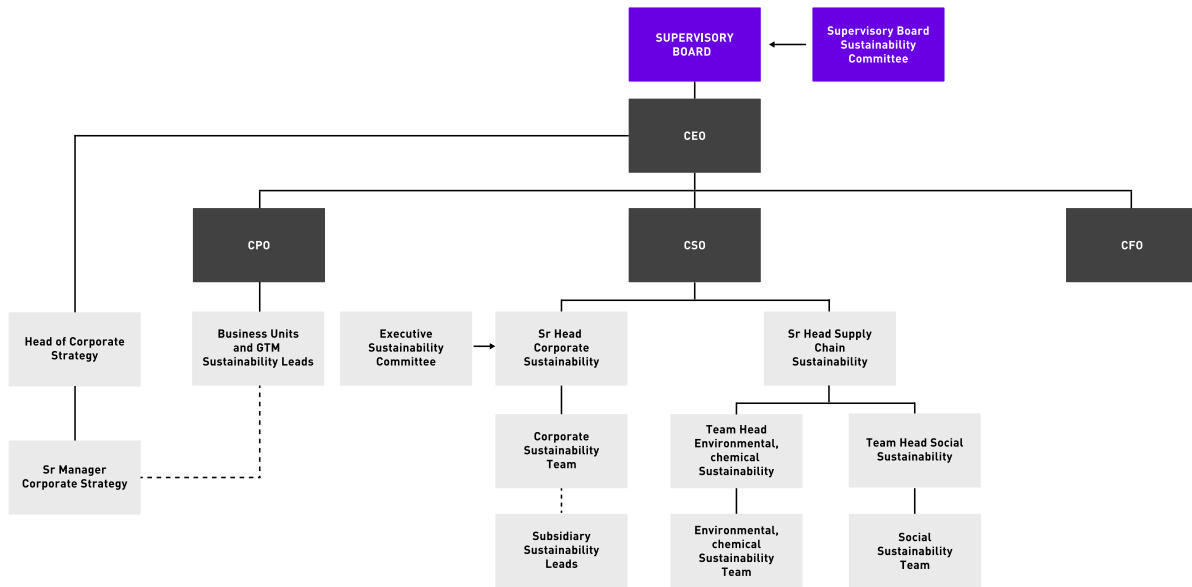
NACHHALTIGKEITSORGANISATION UND FÜHRUNGSSTRUKTUR

Die Struktur und Verwaltung von PUMAs Nachhaltigkeitsorganisation ergibt sich wie folgt:

- Auf Aufsichtsratsebene: über das Sustainability Committee
- Auf Vorstandsebene: über die Chief Sourcing Officer (CSO), die über die entsprechenden Kompetenzen für Nachhaltigkeitsthemen verfügt
 - 2022 fanden zahlreiche Vorstandstreffen zu konkreten Nachhaltigkeits-Updates statt, so zum Beispiel zum Fortschritt beim Erreichen der Nachhaltigkeitsziele und zu nachhaltigeren Produktinitiativen.
 - Unser CEO und CSO nahmen an unsere Conference of the People zum Thema Nachhaltigkeit mit Schwerpunkt Zusammenarbeit, Kreislaufwirtschaft und Klimaschutz teil. Weitere Vorstandsmitglieder waren online zugeschaltet.
 - Ein Mal pro Monat kommt unsere CSO mit den Sustainability Leads für Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen und entlang PUMAs Beschaffungskette zusammen. Bei diesen Meetings geht es unter anderem um Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Chemikalienprogramme und um Klimaschutz- und Wasserprojekte entlang unserer Beschaffungskette.
- Auf Funktionsleiterebene: über das Executive Sustainability Committee
 - Das Executive Sustainability Committee setzt sich zusammen aus PUMAs Funktionsleitern (Global Directors for Retail, Logistic, Legal Affairs usw.). 2022 hielten die Mitglieder zwei Meetings ab und verabschiedeten unter anderem die Ziele für die Nachhaltigkeits-Boni.
- Auf Produktebene: über Cross-Functional Business Unit Calls (monatliche Updates zu PUMAs Strategie für nachhaltigere Produkte und deren Umsetzung)
- Auf Ebene der Tochtergesellschaften: über die Sustainability Leads der jeweiligen PUMA-Tochtergesellschaften (vierteljährliche Updates zu PUMAs Nachhaltigkeitsstrategie und deren Umsetzung sowie zu Best Practices einzelner Tochtergesellschaften)
- Auf Ebene der Nachhaltigkeitsexpert*innen: jeweils über eine Nachhaltigkeitsabteilung für das Unternehmen und für die Beschaffungskette sowie die Nachhaltigkeitsfunktion in der Strategieabteilung.



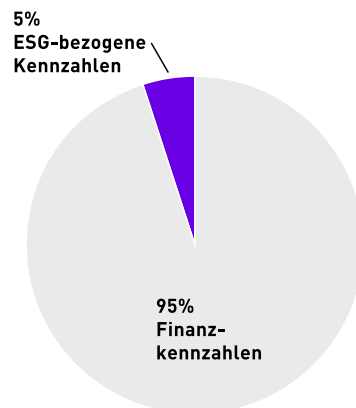
G.01 PUMAS NACHHALTIGKEITSORGANISATION



AUSRICHTUNG DER VERGÜTUNG AN DER NACHHALTIGKEITS-PERFORMANCE

Bei PUMA erhalten alle Führungskräfte – vom CEO bis zu den Teamleitungen – klar definierte Nachhaltigkeitsziele im Rahmen ihrer jährlichen Performance-Boni. Diese Ziele sind an PUMAs Nachhaltigkeitsstrategie Forever Better ausgerichtet und adressieren die 10FOR25-Zielbereiche Menschenrechte, Klimaschutz, Plastik und Meere sowie Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Sie machen jeweils 5 % des Gesamtbonus aus.

G.02 VERGÜTUNGSKRITERIEN NACH GEWICHTUNG



**➤ T.01 BONUSZIELE 2022**

Bereich	Bonus in Prozent	Ziele für Konzern und Tochtergesellschaften	Ziele für Beschaffung und Beschaffungskette
Menschenrechte	1,25 %	Alle PUMA-Mitarbeiter*innen erhalten ein existenzsicherndes Gehalt; 2 Stunden gemeinnütziges Engagement pro FTE	Keine Null-Toleranz-Themen offen am Jahresende; Schulungen zum Thema Stärkung von Frauen für 100.000 Arbeiter*innen
Klimaschutz	1,25 %	100 % Strom aus erneuerbaren Quellen an unseren Standorten; Reduzierung der Luftfracht für Warentransporte um 10 % gegenüber 2019	10 % Energie aus erneuerbaren Quellen bei Kernlieferanten
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	1,25 %	Keine tödlichen Unfälle; Unfallrate <0,5	Keine tödlichen Unfälle; Unfallrate <0,5
Plastik und Meere	1,25 %	Eliminierung von Plastiktüten aus PUMAs eigenen oder von PUMA betriebenen Stores bis Ende 2022; Steigerung des Anteils an recyceltem Polyester für Textilien und Accessoires auf mindestens 50 %	Steigerung des Anteils an recyceltem Polyester für Textilien und Accessoires auf mindestens 50 %

STAKEHOLDER-KONSULTATIONEN

Mit formellen Wesentlichkeitsanalysen sowie Stakeholder-Dialog und -Konsultationen gewährleisten wir, dass PUMAs Nachhaltigkeitsstrategie den wesentlichen Themen Rechnung trägt.

Unser Stakeholder-Dialog umfasst auch die aktive Mitwirkung an diversen Nachhaltigkeitsinitiativen. 2022 wurde PUMA Mitglied von econsense, einem deutschen Partner des World Business Council for Sustainable Development, und ging eine Partnerschaft mit Global Fashion Agenda, dem Veranstalter der wichtigsten nachhaltigkeitsbezogenen Events der Modebranche, ein. Insgesamt haben wir über € 1 Million in Partnerschaften investiert, die die schnellere und effizientere Nutzung nachhaltigerer Materialien fördern.



➤ G.03 MATRIX UNSERER WICHTIGSTEN PARTNERSCHAFTSINITIATIVEN

Menschenrechte	Chemikalien	Produkte	Klimaschutz	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Wasser und Luft	Biodiversität	Plastik und Meere	Kreislaufwirtschaft	Faire Löhne		
ILO Better Work (Bangladesh, Cambodia, Indonesia, Vietnam)	UN Global Compact Peer Learning Group (Germany)	Zero Discharge of Hazardous Chemical Foundation (ZDHC)	Textile Exchange	Fashion Industry Charter for Climate Action (UNFCCC)	German Corporation for International Cooperation (GIZ) (Vietnam, Bangladesh, Cambodia)	RMG Sustainability Council ACCORD (Bangladesh, Pakistan)	Zero Discharge of Hazardous Chemicals Foundation (ZDHC)	Fashion Pact	Fashion Pact	Global Fashion Agenda	Fair Labor Association (FLA)
Fair Labor Association (FLA)	Fair Factories Clearinghouse (FFC)	AFIRM Group	Better Cotton Initiative (BCI)	Carbon Disclosure Project (CDP)	World Wildlife Fund (WWF) (China)	ITC-ILO	Sustainable Apparel Coalition (SAC)	Forest Stewardship Council (FSC)	Textile Exchange	Textiles Exchange	Fair Wage Network
Social and Labor Convergence Program (SLCP)	Amader Kotha (Bangladesh)	Federation of European Sporting Goods Industry (FESI)	Leather Working Group	Stiftung Klima Wirtschaft (Germany)	World Resource Institute (WRI) (Mexico)		Institute of Public and Environmental Affairs (IPE) (China)	Canopy	Microfiber Consortium	Federation of the European Sporting Goods Industry (FESI)	
Industry Summit	MicroBenefits (China, Vietnam)	GOBlu	First Mile	International Finance Corporation (IFC) (Bangladesh)	Fashion Pact						
Better Buying	econsense (Germany)			Apparel Impact Institute (China, Taiwan, Vietnam)							

■ international ■ national

AFIRM: Apparel and Footwear International RSL Management, BCI: Better Cotton Initiative, CDP: Carbon Disclosure Project, FESI: Federation of the European Sporting Industry, FFC: Fair Factories Clearinghouse, FSC: Forest Stewardship Council, FLA: Fair Labor Association, GIZ: German Corporation for International Cooperation, IFC: International Finance Corporation, ILO: International Labour Organization, IPE: Institute of Public and Environmental Affairs, ITC: International Training Center, RMG: Ready Made Garments, SAC: Sustainable Apparel Coalition, SLCP: Social and Labor Convergence Program, UNFCCC: United Nations Framework Convention Climate Change, WRI: World Resources Institute, WWF: World Wide Fund for Nature, ZDHC: Zero Discharge of Hazardous Chemicals Foundation

„PUMA arbeitet kontinuierlich daran, eine langfristige Wirkung für unsere gemeinsame Zukunft zu erzielen und ist ein geschätztes Mitglied des vielfältigen Ökosystems der Global Fashion Agenda. Im Jahr 2022 war es uns eine Freude, dass PUMA sowohl auf dem Global Fashion Summit in Kopenhagen als auch in Singapur seine Erkenntnisse austauschte.“

FEDERICA MARCHIONNI
Chief Executive Officer, Global Fashion Agenda

CONFERENCE OF THE PEOPLE

Seit PUMAs erstem Stakeholder-Dialog im Jahr 2003 haben wir 15 Meetings dieser Art als Präsenzveranstaltungen und ein virtuelles Treffen organisiert.

Im Rahmen unseres langfristigen Dialogs mit unseren Stakeholdern und zur Förderung des Austauschs mit jüngeren Generationen haben wir im September 2022 erstmals eine Conference of the People veranstaltet. Das Event in London mit 200 externen Gästen wurde live an über 2.000 Zuschauer*innen weltweit gestreamt und ermöglichte einen offenen Dialog über Kreislaufwirtschaft, Klimaschutz und andere wesentliche Herausforderungen im Hinblick auf Nachhaltigkeit mit Vertreter*innen der Generation Z sowie mit Branchenexpert*innen und -partnern. Die Themen der fünf Podiumsdiskussionen lauteten Rethinking Waste, Material World, Eco-Anxiety, Wood for the Tees und Working Forever Better Together.

Neben PUMAs CEO und CSO beteiligten sich auch der CEO von Under Armour und Schauspielerin Naomi Harris an der Diskussion und nahmen Lösungsvorschläge auf.



Das Video unserer Conference of the People ist [hier](#) zu finden.

Aufgrund des Feedbacks zur Conference of the People haben wir beschlossen, eine Version unseres jährlichen Nachhaltigkeitsberichts für unsere Kund*innen zu veröffentlichen und häufiger mit Vertreter*innen der Generation Z zu interagieren, um deren Meinungen und Ideen in unsere Strategie und unser Reporting aufzunehmen.



Offener Austausch zwischen der Schauspielerin Naomi Harris, dem britischen Fernsehmoderator Ade Adeptian und dem Nachhaltigkeitsaktivisten Jack Harris während der ersten PUMA Conference of the People.

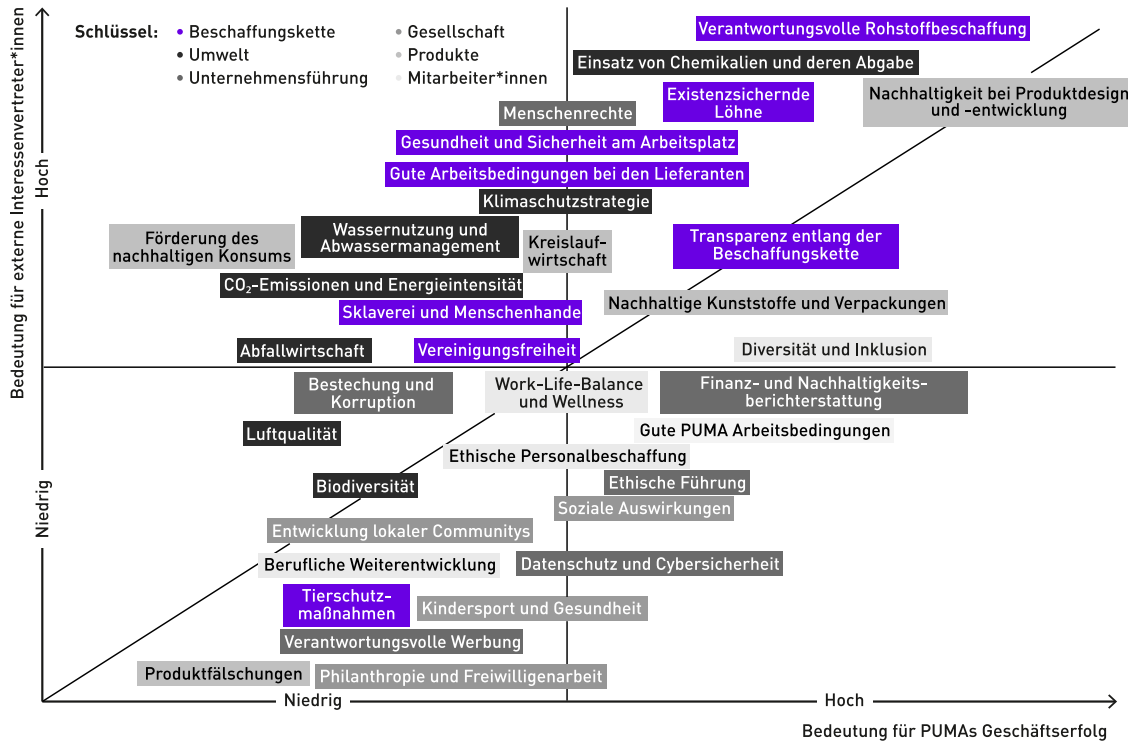


WESENTLICHE ASPEKTE

Seit unserer letzten formellen Wesentlichkeitsanalyse, die 2018/19 mit Unterstützung des Beratungsunternehmens BSR durchgeführt wurde, nutzen wir unseren regelmäßigen Stakeholder-Dialog, unsere Mitgliedschaft in diversen Nachhaltigkeitsorganisationen und die Nennung in Benchmarks und Bewertungen im Bereich Nachhaltigkeit um festzustellen, ob unsere Strategie die wesentlichen Aspekte auch weiterhin abdeckt. Die Methodik, Liste der Anspruchsgruppen (Stakeholder) und die Ergebnisse wurden von PUMAs Vorstand geprüft und genehmigt. Im vergangenen Jahr haben wir anhand der Erkenntnisse beispielsweise unsere bestehenden **Nachhaltigkeitsrichtlinien** um separate Richtlinien für Menschenrechte, die Umwelt und ethisch verantwortungsvolles Marketing ergänzt. Nach Prüfung der EU-Strategie für nachhaltige und kreislauffähige Textilien und der bevorstehenden Verordnungen erweitern wir unsere Due Diligence entlang unserer Beschaffungskette und haben bereits neue Aspekte wie Logistik oder nicht für den Vertrieb kauf genutzte Produkte (Fahrzeuge, Büromaterial usw.) aufgenommen. Auch die Kommunikation über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten mit Kund*innen und insbesondere mit Jugendlichen haben wir angepasst. Für 2023 planen wir ein formelleres Update unserer Wesentlichkeitsanalyse gemäß dem Prinzip der Double Materiality (doppelte Wesentlichkeit).



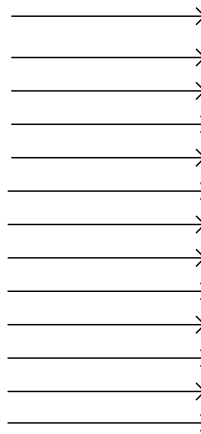
➤ G.04 WESENTLICHE ASPEKTE



Übersetzung der Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsmatrix in unsere 10FOR25-Zielbereiche:

IDENTIFIZIERUNG DER WICHTIGSTEN THEMEN

- Verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung
- Transparenz entlang der Beschaffungskette
- Gute Arbeitsbedingungen bei den Lieferanten
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Existenzsichernde Löhne
- Einsatz von Chemikalien und deren Abgabe
- Klimaschutzstrategie
- Nachhaltigkeit bei Produktdesign und -entwicklung
- Nachhaltige Kunststoffe und Verpackungen
- Kreislaufwirtschaft
- Menschenrechte
- Diversität und Inklusion














10FOR25-ZIELBEREICHE

- Produkte
- Menschenrechte
- Menschenrechte
- Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Faire Löhne
- Chemikalien
- Klimaschutz
- Produkte
- Plastik und Meere
- Kreislaufwirtschaft
- Menschenrechte
- Menschenrechte











➤ G.05 PUMAS NACHHALTIGKEITSZIELE 2025

 Menschenrechte (SDG Nr. 3, 5, 8 und 10*)	 Biodiversität (SDG Nr. 14 und 15*)	 Faire Löhne (SDG Nr. 1, 2 und 10*)
 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (SDG Nr. 3*)	 PUMA NACHHALTIGKEITSZIELE 2025	 Kreislaufwirtschaft (SDG Nr. 9, 12, 14 und 15*)
 Chemikalien (SDG Nr. 3 und 6*)		 Produkte (SDG Nr. 12*)
 Wasser und Luft (SDG Nr. 6, 14 und 15*)	 Klimaschutz (SDG Nr. 7 und 13*)	 Plastik und Meere (SDG Nr. 3, 14 und 15*)









* SDG: Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen

**➤ T.02 ERREICHUNG VON PUMAS 10FOR25-NACHHALTIGKEITZIELEN**














○ Steht noch aus
 ◐ In Arbeit
 ◑ Auf Kurs
 ◒ Erreicht

Ziel	Ziele für 2025	Fortschritt 2022	Status
 01 Menschen- rechte	Ziel 1: Schulungen zum Thema Stärkung von Frauen für 100.000 Mitarbeiter*innen an unseren Standorten und bei Lieferanten	Training für 168.037 Fabrikarbeiter*innen und 2.077 PUMA-Mitarbeiter*innen	
	Ziel 2: Risikobeurteilung hinsichtlich Menschenrechten bei Subunternehmern und Ebene-2-Lieferanten	Risikobeurteilung bei Ebene-2-Lieferanten abgeschlossen Risikobeurteilung bei 48 Subunternehmern der Ebene 1	
	Ziel 3: 25.000 Stunden ehrenamtliche Arbeit weltweit pro Jahr	43.000 Stunden	
 02 Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Ziel 1: Keine tödlichen Unfälle (PUMA und Lieferanten)	Keine tödlichen Unfälle bei PUMA 2 tödliche Unfälle bei Lieferanten	
	Ziel 2: Unfallrate <0,5 (PUMA und Lieferanten)	Unfallrate bei unseren Lieferanten: 0,3 Unfallrate bei PUMA: 0,45	
	Ziel 3: Gebäudesicherheitsüberprüfungen in allen Hochrisikoländern	ACCORD Bangladesh: 91 % Fortschritt Unterzeichnung des ACCORD Pakistan Gebäudesicherheitsüberprüfungen in 13 Fabriken in Bangladesch, Indien und Pakistan	



Ziel	Ziele für 2025	Fortschritt 2022	Status
	Ziel 1: Gewährleisten der sicheren Verwendung aller unserer Produkte	Keine Produkt-Rückrufe	
03	Ziel 2: Erhalt der RSL-Erfüllungsquote über 90 % (Ziel seit 2020 geändert)	RSL-Erfüllungsquote: 98,5 %	
Chemikalien	Ziel 3: Reduzierung des Einsatzes organischer Lösungsmittel auf unter 10 g/Paar	VOC-Index: 13,2 g/Paar	
	Ziel 1: 90 % Einhaltung der ZDHC-Abwasserrichtlinie	Konventionelle Parameter: 98 % Chemikalien auf der Schadstoffliste: 99 % Schwermetalle: 99 %	
04	Ziel 2: 90 % Einhaltung der ZDHC-Richtlinie für Luftemissionen	Einhaltung lokaler Vorgaben durch unsere Kernlieferanten der Ebene 1 und 2	
Wasser und Luft	Ziel 3: 15 % weniger Wasserverbrauch pro Paar oder Stück als im Vergleichsjahr 2020	Textilien: -5 % Leder: -17 % Bekleidung: -17 % Schuhe: -36 %	



Ziel	Ziele für 2025	Fortschritt 2022	Status
 05 Klimaschutz	Ziel 1: Ausrichtung unseres Ziels am 1,5-Grad-Ziel	Antrag bei SBTi auf Genehmigung der neuen Ziele zur Reduzierung absoluter THG-Emissionen bis 2030: Stufe 1 und 2 um 90 %, Stufe 3 um 33 %	 Scope 1 und 2  Scope 3
	Ziel 2: 100 % Strom aus erneuerbaren Quellen an unseren Standorten	100 % Strom aus erneuerbaren Quellen an unseren Standorten (inklusive RECs)	
	Ziel 3: 25 % Energie aus erneuerbaren Quellen bei Kernlieferanten	Bei Lieferanten der Ebene 1 (PUMA-Produkte): 11 % Bei Lieferanten der Ebene 2 (Materialien): 10,8 % (inklusive RECs)	
 06 Plastik und Meere	Ziel 1: Eliminierung von Plastiktüten aus eigenen bzw. von uns betriebenen Stores	48 % weniger Plastiktüten gegenüber 2021 (189 Tonnen), 99 Tonnen 2022, Eliminierung von Plastiktüten seit dem 1.01.2023	
	Ziel 2: Förderung der wissenschaftlichen Forschung zum Thema Mikrofasern	Durchführung von 12 Abriebtests	
	Ziel 3: Forschung auf dem Gebiet der biologisch abbaubaren Plastikalternativen für unsere Produkte	Launch des RE:SUEDE zum Prüfen der biologischen Abbaubarkeit	
 07 Kreislaufwirtschaft	Ziel 1: Produkt-Rücknahmeprogramme in allen unseren Hauptmärkten	Rücknahmeprogramm in Hongkong seit 2019; Rücknahmeprogramm in den USA (FTW); Roll-out in Deutschland (HQ), bei Manchester City, AC Mailand, Borussia Dortmund und Olympique Marseille sowie in Australien	
	Ziel 2: Produktionsabfälle auf Deponien um mindestens 50 % reduzieren im Vergleich zu 2020	-48 % Abfall auf Deponien pro Schuhpaar +1 % Abfall auf Deponien pro Kleidungsstück	
	Ziel 3: Entwicklung von Recyclingmaterialoptionen für Baumwolle, Leder und Gummi	Recyclete Baumwolle und Leder kommen in der PUMA ReGen-Kollektion zum Einsatz. Recycelter Gummi kommt zum Einsatz.	



Ziel	Ziele für 2025	Fortschritt 2022	Status
	Ziel 1: 100 % Baumwolle, Polyester, Leder und Daunen aus zertifizierten Quellen	Baumwolle: 99,8 % Polyester: 70,4 % Leder: 100 % Daunen: 100 %	
	08 Ziel 2: Steigerung des Anteils an recyceltem Polyester auf 75 % (Textilien und Accessoires)	51,5 % recycelter Polyester für Textilien und Accessoires	
	Produkte Ziel 3: Klassifizierung von 90 % der Textilien und Accessoires als nachhaltigere Produkte	Textilien: 79 % Accessoires: 46 %	
	Mindestens eine nachhaltigere Komponente in 90 % aller Schuhe	Schuhe: 61 %	
	Ziel 1: Untersuchungen bezüglich fairer Löhne in den fünf größten Beschaffungsmärkten	4 von 5 (Bangladesch, Kambodscha, Indonesien und Vietnam)	
	09 Ziel 2: Rechtskräftig und frei gewählte Arbeiter*innenvertretungen bei allen Kernlieferanten	48 % Kernfabriken der Ebene 1	
	Faire Löhne Ziel 3: Sicherstellen von Lohnzahlungen per Banküberweisung für alle Kernlieferanten	99,3 % Kernlieferanten der Ebene 1 und 2 nutzen digitale Zahlungen 99,7 % der Arbeiter*innen in Kernfabriken erhalten digitale Zahlungen	
	Ziel 1: Förderung der Entwicklung eines SBT für Biodiversität	Finanzierung eines Lageanalyseberichts	
	10 Ziel 2: 100 % Baumwolle, Leder Viskose und Daunen aus zertifizierten Quellen	Baumwolle: 99,8 % Leder: 100 % Viskosefasern: 97,2 % Daunen-Federn 100%	
	Biodiversität Ziel 3: Keine Verwendung von Leder und Häuten exotischer Tiere	Veröffentlichung der neuen Tierschutzrichtlinie	

REC: Renewable Energy Attribute Certificates (Grünstrom-Herkunftsnachweise), RSL: Restricted Substances List (Produkt-Schadstoffliste), SBT: Science-Based Target (Ziel basierend auf wissenschaftlichen Erkenntnissen), SLCP: Social and Labor Convergence Program, Lieferanten der Ebene 1: Hersteller von fertigen Produkten, Lieferanten der Ebene 2: Hersteller von Materialien und Komponenten, Lieferanten der Ebene 3: Hersteller von Garnen, Häuten usw. VOC: Volatile Organic Compound (leichtflüchtiges organisches Lösungsmittel), ZDHC: Zero Discharge of Hazardous Chemicals Foundation



GELTUNGSBEREICH DES BERICHTS

UMFANG DER DATENERHEBUNG

Die Daten in diesem Bericht beziehen sich auf die PUMA Group. Getrennte Berichte für die PUMA SE und die PUMA Group haben wir lediglich in den Abschnitten „Governance“ und „Unsere Mitarbeiter*innen“ aufgeführt. Aus unserer Wesentlichkeitsanalyse und unserer ökologischen Gewinn- und Verlustrechnung (EP&L) wissen wir, dass die Material- und Komponentenproduktion viel größere Auswirkungen auf unser Umfeld hat als die Konfektionierung unserer Produkte. Daher erfassen wir nun auch Daten unserer wichtigsten Teile- und Materialzulieferer bei der Datenerhebung. Unsere materialbezogenen Daten enthalten keine Daten zu den von stichd und für Produkte von Cobra Golf verwendeten Materialien, da die Beschaffung in diesen Unternehmen eigenständig erfolgt. In unsere Daten zur Social Compliance werden die Fabriken von stichd (hauptsächlich Socken und Unterwäsche) und Cobra Golf jedoch einbezogen.

DATENQUELLEN

Um ein hohes Maß an Transparenz zu erreichen und sicherzustellen, dass unsere Branchenpartner Zugriff auf Umwelt- und Sozialkennzahlen haben, nutzen wir die folgenden externen Datenbanken, die größtenteils öffentlich zugänglich sind:

- **Open Supply Hub**, eine Open-Source-Karte und Datenbank der Bekleidungsfirmen weltweit
- das Fair Factories Clearinghouse: Austausch von Compliance-Audit-Daten mit anderen Marken
- die Abwasserdaten-Plattform der Zero Discharge of Hazardous Chemicals Foundation (ZDHC): Daten zu Abwasserkontrollen bei Lieferanten (ClearStream-Berichte)
 - das Chemicals Gateway der ZDHC: Daten zum sicheren Einsatz von Chemikalien
 - die von der ZDHC anerkannten Chemikalienplattformen BHive, CleanChain und E3
 - die RSL-Datenbank **Green Arrow**
 - die chinesische Nichtregierungsorganisation IPE: Veröffentlichung von Umweltkennzahlen unserer Lieferanten
 - die **Green Supply Chain Map von IPE**: Umweltkennzahlen einiger unserer Kernlieferanten in China
 - die Higg Index Plattform der **Sustainable Apparel Coalition**
 - das Dashboard für faire Löhne der Fair Labor Association (FLA): zum Vergleich der Löhne von Fabrikarbeiter*innen mit dem brancheninternen Benchmarking bzw. mit existenzsichernden Löhnen
 - die Datenbank des Fair Wage Network
 - die Datenbank zu Kontrollen von ACCORD Bangladesh (**Bangladesh Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh**)
 - die Plattformen von **MicroBenefits CIQ**, **Labor Solution - WOVO** und **Amader Kotha** für Beschwerden von Mitarbeiter*innen

Des Weiteren sammeln wir mit unserem Instrument zur Erfassung von Nachhaltigkeitskennzahlen auch Sozial- und Umweltkennzahlen unserer eigenen bzw. der von uns betriebenen Standorte sowie der Kernlieferanten, die unsere Produkte herstellen.



DUE DILIGENCE UND RISIKOBEURTEILUNGEN

Wir führen ein regelmäßiges Risikomonitoring in Bezug auf Menschenrechte, arbeitsrechtliche Themen, Umwelt und Integrität (siehe T.03) für unsere eigenen Aktivitäten und die Lieferanten entlang unserer Beschaffungskette durch. Dabei halten wir uns an die Vorgaben der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains in the Garment and Footwear Sector der OECD sowie an weitere einschlägige Standards für verantwortungsvolle Geschäftsführung. Über unsere Richtlinien, unsere Schulungen und unser Managementsystem stellen wir verantwortungsvolle Geschäftsführung sicher und identifizieren tatsächliche und potenzielle Risiken in unseren Aktivitäten und entlang unserer Beschaffungskette.

➤ T.03 RISIKEN IN BEZUG AUF MENSCHENRECHTE, ARBEITSRECHT, UMWELT UND INTEGRITÄT

Risiken in Bezug auf Menschenrechte und Arbeitsrecht	Risiken in Bezug auf die Umwelt	Risiken in Bezug auf Integrität
Kinderarbeit	Treibhausgas Emissionen	Bestechung und Korruption
Diskriminierung	Gefährliche Chemikalien	
Zwangsarbeit	Wassermangel	
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (z. B. Unfälle und Erkrankungen der Arbeiter*innen)	Wasserverschmutzung	
Verstöße gegen die Koalitionsfreiheit und das Recht der Arbeiter*innen auf Tarifverhandlungen	Änderung der Landnutzung	
Verstöße gegen Mindestlohngesetze	Abfall	
Löhne decken die grundlegenden Bedürfnisse der Arbeiter*innen und ihrer Familien nicht ab	Luftverschmutzung	

Due Diligence bezeichnet einen fortlaufenden Prozess zur Identifizierung, Reduzierung und Vermeidung von Risiken und zum Nachweis des Umgangs mit deren bestehenden und potenziellen negativen Auswirkungen (Kinderarbeit, Diskriminierung, gefährliche Chemikalien usw.).

Wie in der „ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG“ angegeben, hat PUMA ein funktionierendes Compliance Management System (CMS), um Regelverstöße in den Bereichen Korruption, Geldwäsche, Interessenkonflikte, Kartellrecht, Betrug/Untreue systematisch vorzubeugen, sie frühzeitig aufzudecken und zu sanktionieren.

Aufgrund der Covid-19-Pandemie, möglicher künftiger Krisen und/oder anstehender Verordnungen empfehlen wir unseren Lieferanten, eine eigene Due Diligence durchzuführen. Folgende Daten beziehen wir in unsere Bewertungen der potenziellen Risiken für Arbeiter*innen mit ein (Risiken in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsrecht und Umwelt):

- Externe Quellen: Berichte von Nichtregierungsorganisationen, Medien, Länderindizes, nationale Regulierungen, PUMA-Partnerschaften (FLA, Better Work, Fashion Charter, ZDHC, AFIRM usw.) und unser Stakeholder-Dialog
- Interne Quellen: Erkenntnisse aus unseren Sozial-, Chemikalien- und Umweltaudits/ Datenanalysen, Beschwerden der Arbeiter*innen aus den einzelnen Ländern, Risikobeurteilungen unserer



Beschaffungskette, Anzahl der Fabriken in Hochrisikoländern, pro Produkt, inklusive Nicht-Kernlieferanten, Lieferanten der Ebene 3 und 4 und Rohstoffgewinnung.

Die **Priorisierung** der Risiken erfolgt in Abhängigkeit

- der Schwere: Ausmaß (der Auswirkungen), Tragweite (Anzahl der Menschen, die beeinträchtigt sind bzw. werden) und Unabänderlichkeit sowie
- der Eintrittswahrscheinlichkeit in der jeweiligen Betriebsumgebung: Konfliktregion, schwache Unternehmensführung, Diskrepanz zwischen lokaler Praxis und internationalen Standards.

Unsere **Gegenmaßnahmen** umfassen ein Monitoring-Programm für Fabriken, Beschwerdesysteme, Beurteilungsparameter (Score Cards) für Lieferanten, Geschäftsintegration, Zielsetzung sowie internes und externes Reporting. Die Wirksamkeit unserer Maßnahmen messen wir anhand des erzielten Fortschritts und der Einhaltung unserer Richtlinien.

Unsere **Richtlinien** veröffentlichen wir auf [unserer Website](#) ebenso wie unsere **Monitoring-Programme und -Standards für Fabriken**, die in unseren [Handbüchern](#) zu sozialen Themen, Umweltthemen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bzw. für Chemikalien festgelegt sind.

Zudem nutzen wir Daten aus ELEVATE (EiQ), einem umfassenden Analysetool für Beschaffungsketten,

- für Risikobeurteilungen entlang unserer Beschaffungskette nach Region, Produkt und Problemstellung und
- für Risikobeurteilungen von Lieferanten, Fabriken und Standorten sowie
- für das Management von Risiken, die für die jeweiligen Lieferanten, Fabriken und Standorte als wesentlich eingestuft werden.

Unsere 10FOR25-Ziele stehen zudem in direktem Zusammenhang mit den vier wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Risiken, die wir im Rahmen unserer Due Diligence identifiziert haben:

- potenzielle Menschenrechtsverletzungen oder Vorfälle in Verbindung mit Menschenrechten entlang unserer Beschaffungskette (Ebene 1 und 2*),
- potenzielle Umweltverschmutzung entlang unserer Beschaffungskette (Ebene 1 oder 2),
- potenzielle Verstöße gegen Chemikalienverordnungen in der Produktion (Ebene 1 oder 2) und
- negative Auswirkungen des Klimawandels (Übergangs-/Energiewende- und physische Risiken).

In PUMAs Risikomanagementsystem zur Identifizierung und zum Management wesentlicher Risiken bzw. solcher, die die Unternehmensziele in einem frühen Stadium gefährden könnten, sind die vier größten nachhaltigkeitsbezogenen Risiken erfasst. Der/Die Risikomanager*in führt zwei Mal pro Jahr formelle Gespräche mit ausgewählten Risk Owners (Führungskräfte auf Funktionsebene mit Verantwortung für die Identifizierung und Offenlegung von Risiken), um Risiken zu identifizieren, zu bewerten und zu melden. Die Risk Owners in PUMAs Nachhaltigkeitsbereich führen Risikoprüfungen in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen durch und erstatten dem/der Risikomanager*in Meldung über die Bewertung und den Status der Gegenmaßnahmen zur Reduzierung der möglichen Folgen nachhaltigkeitsbezogener Risiken.

Um diese Art von Risiken abzuschwächen bzw. zu verhindern, haben wir unsere 10FOR25-Ziele aufgestellt und einen Prozess für die Due Diligence etabliert. Wir berichten intern und extern (über unsere jährlichen Nachhaltigkeitsberichte) zu den folgenden Aktivitäten und zur Erreichung unserer 10FOR25-Ziele:

- Durchführung regelmäßiger vollständiger und Folge-Audits von Sozialthemen auf Basis der Standards der ILO (einschließlich Reauditierung und Projekte zum Kapazitätsaufbau) bei allen Lieferanten der Ebene 1* und allen Kernlieferanten der Ebene 2*,

* Ebene-1-Hersteller von PUMA-Produkten; Ebene-2-Hersteller von Materialien und Komponenten



- Fortschrittskontrolle mit dem fabrikeigenen Umweltmanagementsystem über das Facility Environmental Module (FEM), Durchführung regelmäßiger RSL-Tests (Schadstoffliste) von Materialien und Produkten, Chemikalieneingangskontrolle anhand der Manufacturing Restricted Substances List (MRSL) der ZDHC, Ausgangskontrolle anhand der Abwassertests unabhängiger, akkreditierter Labore,
- Nachverfolgung des Status neuer Verordnungen über Branchenverbände wie FESI und die wichtigsten Partner (die Matrix von PUMAs wichtigsten Partnerschaftsinitiativen dient der Nachverfolgung aller einschlägigen internationalen und nationalen Nachhaltigkeitsorganisationen) und zeitnahe Nachverfolgung rechtlicher Vorgaben (z. B. Modern Slavery Act in Großbritannien, neue Verordnung zur Due Diligence in Deutschland); Einführung eines Genehmigungsablaufs für nachhaltigere Produktbezeichnungen und
- Fortsetzung des Stakeholder-Dialogs mit NGOs und anderen Fachorganisationen; regelmäßige Aktualisierung von PUMAs Richtlinien und Nachhaltigkeitsstandards (Verhaltenskodex, Leitfäden usw.); Einrichtung einer funktionsfähigen Hotline für Arbeiter*innen (im Verhaltenskodex aufgeführt) und für Mitarbeiter*innen (im Ethikkodex aufgeführt); Ausbau brancheninterner Kooperationen mit Wettbewerbern bezüglich Bewertungsinstrumenten, Standards und Zertifizierungen für die Einhaltung von Menschenrechten und Umweltvorgaben (FEM, SLCP, MRSL, Leather Working Group, Forest Stewardship Council usw.); regelmäßige interne Schulungen (z. B. in Workday bereitgestelltes E-Learning).

Für den Berichtszeitraum wurden keine berichtspflichtigen Nettorisiken im Sinne des § 315c i. V. m. § 289c Abs. 3 Nr. 3 HGB identifiziert.

Im Kapitel „**Risikomanagement**“ ist PUMAs Risikomanagement im Einzelnen erläutert.

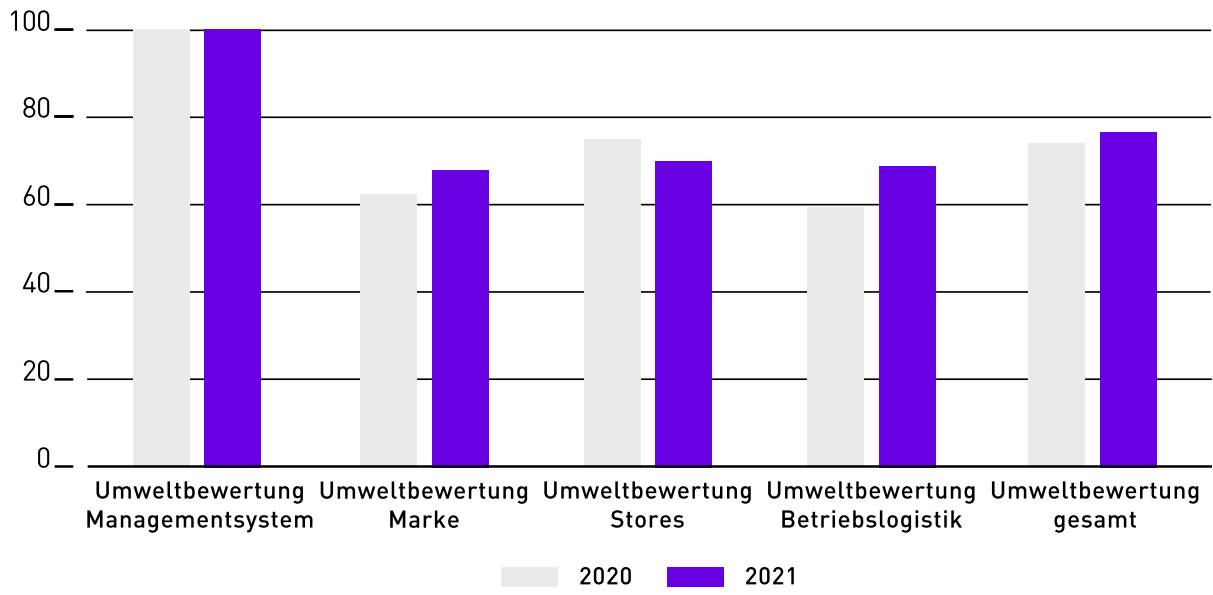
PUMAS BEWERTUNG IM BRAND AND RETAIL MODULE

Im Rahmen unserer Risikobeurteilungen und des brancheninternen Benchmarkings nutzen wir das Modul Brand and Retailer der Sustainable Apparel Coalition (Higg BRM), das Marken und Einzelhändlern Hilfestellungen auf ihrem Weg zu mehr Nachhaltigkeit gibt und dabei Schwachstellen und Verbesserungspotenzial für ihre globale Wertschöpfungskette aufzeigt. Von der Beschaffung nachhaltigerer Materialien bis hin zum Ende des Produktlebenszyklus bewertet das Higg BRM die einzelnen Lebenszyklusphasen auf Nachhaltigkeit. PUMAs Higg-BRM-Bewertungen werden extern verifiziert.

Zwischen 2020 und 2021 stieg unsere BRM-Umweltbewertung von 74,3 % auf 76,8 %, unsere Sozialbewertung von 76,4 % auf 85,4 %. Letztere konnten wir im vergangenen Jahr durch unsere Logistik- und Einzelhandelsaktivitäten erheblich verbessern, ebenso unsere – immer noch sehr niedrige – Bewertung des Produktlebensendes. Zu den Optimierungsmaßnahmen gehörten die Zahlung existenzsichernder Löhne an alle PUMA-Mitarbeiter*innen weltweit (einschließlich Einzelhandel und Logistik) sowie mehrere neue Initiativen für die Kreislaufwirtschaft wie unsere Programme RE:SUEDE und RE:JERSEY, die Spende gebrauchter Textilien in unseren großen Niederlassungen sowie Produkt-Rücknahmeangebote in ausgewählten Stores auf drei Kontinenten.

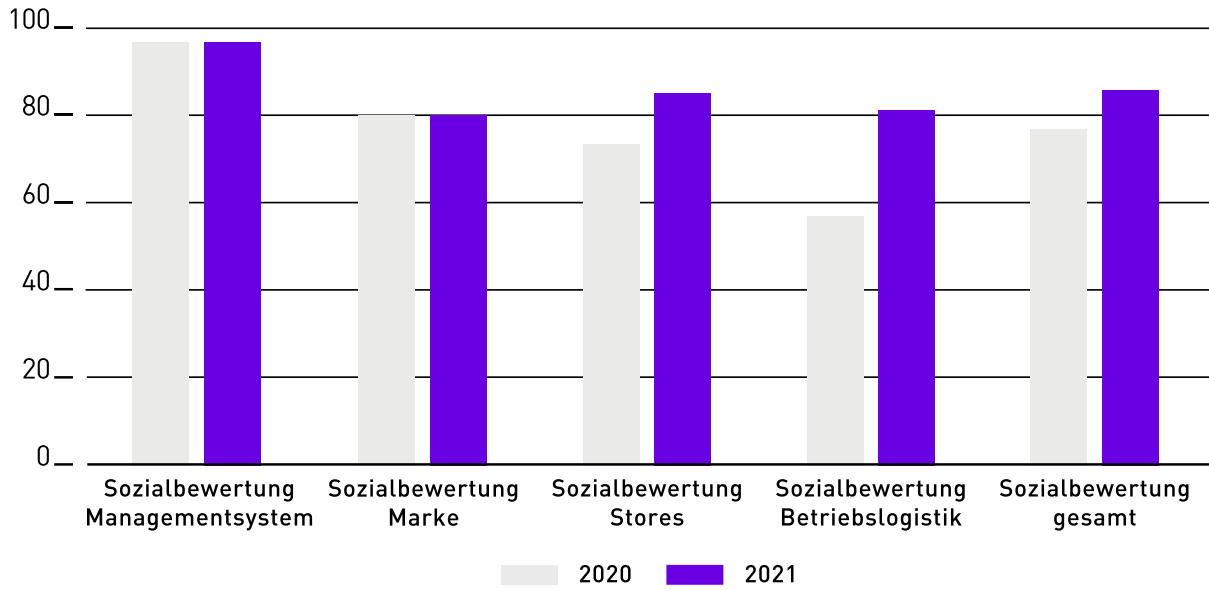


G.06 PUMAS BRM-BEWERTUNG 2020-2021

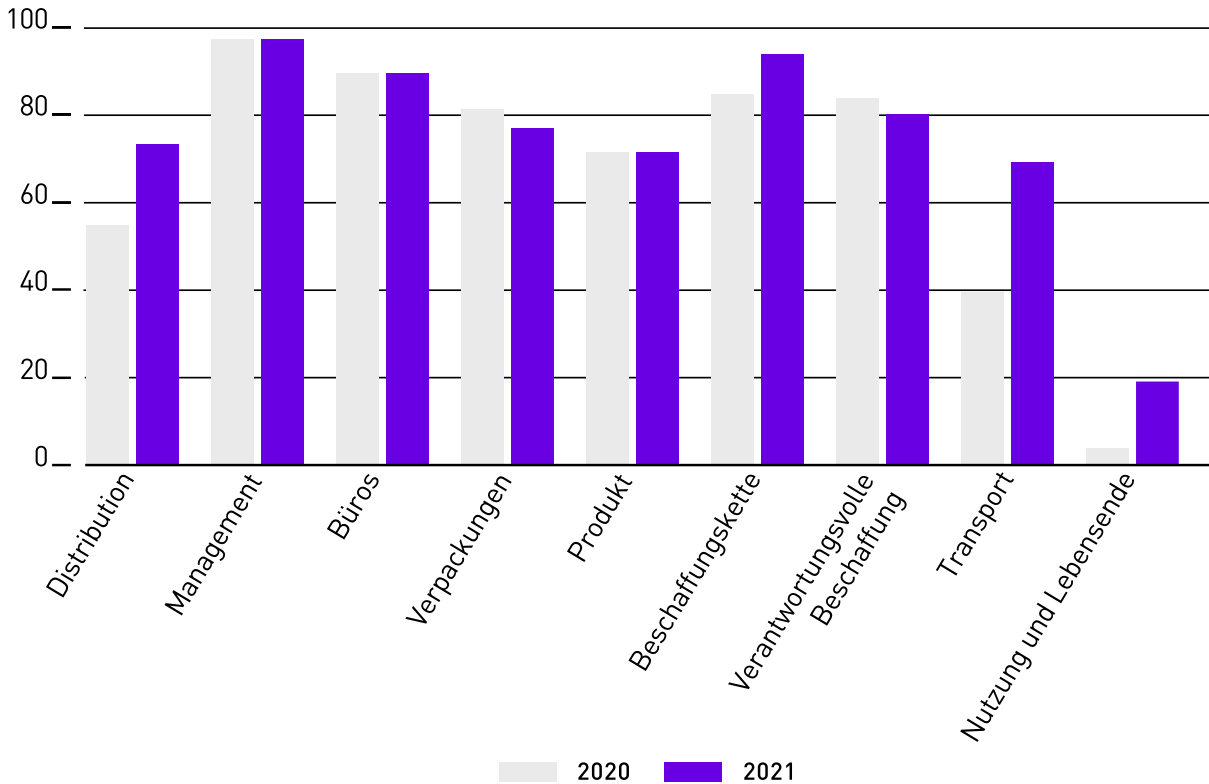




G.07 PUMAS BRM-SOZIALBEWERTUNG 2020-2021



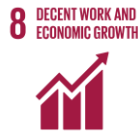
G.08 PUMAS BRM-LEBENSDAUERBEWERTUNG 2020-2021





MENSCHENRECHTE

Bezieht sich auf die Ziele Nr. 3, 5, 8 und 10 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Zielbeschreibung:

- Schulungen zum Thema Stärkung von Frauen für 100.000 Mitarbeiter*innen an eigenen Standorten und bei Lieferanten
- Risikobeurteilung bei Subunternehmern und Ebene-2-Lieferanten
- 2 Stunden ehrenamtliche Arbeit pro Mitarbeiter weltweit pro Jahr

Relevante Kennzahlen:

- Anteil der geklärten Beschwerden von Mitarbeiter*innen
- Anzahl der Fabriken mit A-, B+, B--, C- oder D-Rating
- Anzahl der Ebene-2-Lieferanten und Subunternehmer, bei denen Risikobeurteilungen durchgeführt werden
- Anzahl der zum Jahresende offenen Null-Toleranz-Themen
- Anzahl der gemeinnützigen Arbeitsstunden unserer Mitarbeiter*innen (auch relevant für das Kapitel „Unsere Mitarbeiter*innen“)
- Anzahl der zum Thema Stärkung von Frauen geschulten Mitarbeiter*innen

PUMAs Nachhaltigkeitsrichtlinien sind an der Menschenrechtserklärung und den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen sowie an den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) und den zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC) ausgerichtet. Die Einhaltung der Menschenrechte ist seit 1993 fester Bestandteil unseres Verhaltenskodex und steuert seitdem unser Geschäftsgebaren. PUMA hat seit Jahren seine menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten durch ein kontinuierliches und rigoroses Monitoring seiner Lieferanten weltweit (inklusive Vietnam, Bangladesch und China) als gängige Praxis umgesetzt.

SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE AN PUMAS STANDORTEN

PUMAs Unternehmenskultur der Diversität und Inklusion ist an unserem Ethikkodex und Verhaltenskodex ausgerichtet und stellt die Menschenrechte in den Mittelpunkt unseres Handelns.

PUMA-Mitarbeiter*innen sind angehalten, Verstöße gegen Ethikstandards im Geschäftsgebaren zu melden. Um einen Verdacht und/oder eine Beobachtung in Bezug auf moderne Sklaverei oder anderen Menschenrechte anzuzeigen, stehen ihnen mehrere Kanäle zur Verfügung. Auch an direkte Vorgesetzte, Arbeitnehmer*innenvertretungen, die Rechtsabteilung, die interne Revisionsabteilung oder über eine kostenfreie, weltweit zugängliche externe Plattform für Hinweisgeber können Informationen zu offenkundigem Fehlverhalten bekannt gegeben werden. Unsere Ethics Committees stellen sicher, dass nicht gegen Mitarbeiter*innen vorgegangen wird, die Verstöße gegen PUMAs Ethikkodex in gutem Glauben vorbringen.



REFORMINITIATIVE

Neben dem Einsatz für den Schutz der Menschen- und Arbeitsrechte von PUMA-Mitarbeiter*innen engagieren sich unsere Kolleg*innen auch aktiv für die Gemeinden, in denen PUMA tätig ist. Über unser Reformprogramm unterstützen wir Organisationen wie **Women Win** oder **Football versus Homophobia**, die sich für den Schutz der Menschenrechte im Sport und gegen jede Art der Diskriminierung einsetzen.

Weitere Informationen zu PUMAs Reforminitiative sind [hier](#) zu finden.



Come Together Cup in Nürnberg, Deutschland

GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT

Wir hatten uns zum Ziel gesetzt, mindestens die Anzahl an Stunden gemeinnütziger Arbeit zu erreichen, die der Anzahl unseres durchschnittlichen Vollzeit-Äquivalenz (FTE) mal zwei pro Jahr entspricht. Alle Mitarbeiter*innen weltweit wurden zur Teilnahme angeregt. Auf unserer Online-Plattform können entsprechende Projekte und dafür aufgewendete Stunden eingetragen werden.

Im Rahmen unseres Programms haben sich unsere Mitarbeiter*innen erneut dafür eingesetzt, die Gemeinden vor Ort über soziale, Gesundheits- und Umweltmaßnahmen positiv zu beeinflussen. 2022 haben wir insgesamt 43.000 Stunden ehrenamtlicher Arbeit geleistet.

Weitere Informationen zu den Richtlinien für PUMA-Mitarbeiter*innen und zu unseren Spendenaktionen sind im Kapitel **„Unsere Mitarbeiter*innen“** zu finden



Ehrenamtliches Engagement: PUMA Philippinen hilft Bedürftigen



SCHUTZ DER MENSCHENRECHTE ENTLANG PUMAS BESCHAFFUNGSKETTE

RICHTLINIE FÜR VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG

Als verantwortungsbewusster Geschäftspartner unserer Lieferanten sind wir uns der Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten wie auch unserer Handelsbedingungen und -konditionen auf die Organisation unserer Zulieferfabriken bewusst. PUMAs Richtlinie für verantwortungsvolle Beschaffung zielt darauf ab, potenzielle negative Auswirkungen zu reduzieren.

PUMAs Richtlinie für verantwortungsvolle Beschaffung wurde 2019 als Rahmen für die Entscheidungsfindung und zur Wahrung der Kontinuität mit Hilfe von Grundsätzen entwickelt:

- i. Alle Lieferanten, mit denen PUMA arbeitet, haben eine Produktionsvereinbarung unterzeichnet.
- ii. Zahlungen an Lieferanten erfolgen fristgerecht und vollständig. Nur in gesetzlich zulässigen Fällen werden Abzüge gemacht oder Geldstrafen auferlegt.
- iii. Der Preis pro Produkt umfasst angemessene Lohnkosten wie Zuschläge für Überstunden sowie Abdeckung durch Sozialversicherung und die Kosten für die Umsetzung von Umweltvorgaben.
- iv. Die Lieferanten melden ihre verfügbaren Produktionskapazitäten auf der Basis von Standardarbeitswochen gemäß den Gesetzen des jeweiligen Produktionslandes.
- v. Saisonale Produktionspläne werden unter Berücksichtigung der mit dem Lieferanten vereinbarten Kapazitäten zugeteilt.
- vi. Angemessene Produktionsanlaufzeiten werden sichergestellt.
- vii. Die Lieferanten vergeben die Produktion nicht ohne Genehmigung PUMAs an Subunternehmer. Subunternehmer verpflichten sich zur Einhaltung von PUMAs Verhaltenskodex.

Im vergangenen Jahr nahmen insgesamt 280 PUMA-Mitarbeiter*innen aus den Bereichen Entwicklung, Beschaffung und Produktion an Schulungen zur verantwortungsvollen Beschaffung teil; zudem wurden 1.145 Teilnehmer*innen bei unseren Lieferanten in Webinars über das Thema informiert. In Anlehnung an die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte wurde die Verbindung zwischen Einkaufspraxis, den potenziellen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und potenzieller Menschenrechtsverletzungen erläutert.

Zudem absolvierten 31 Mitglieder von PUMAs Nachhaltigkeitsteam und unserem Lizenznehmerteam ein E-Learning zum Thema Better Work Purchasing Practices, bei dem ein Kleidungsstück von der Entstehung bis zur Auslieferung verfolgt wurde. Die Teilnehmer*innen erhielten Einsichten in die globale Beschaffungskette, in Beschaffungsmodule und Einkauf und setzten sich mit den Auswirkungen von Einkaufspraktiken auf den einzelnen Prozessebenen auseinander. Die interaktive Schulung ist in acht Module gegliedert, die jeweils ein informatives Video und einen Fragebogen zur Festigung des Gelernten umfassen.

BEFRAGUNG VON BETTER BUYING

2022 haben wir 30 unserer strategischen Lieferanten der Ebene 1 zur Teilnahme an der Befragung von Better Buying angehalten und Feedback unserer Kernlieferanten zum Status der Umsetzung unserer Maßnahmen für verantwortungsvolle Beschaffung eingeholt – 9 Hersteller im Bereich Accessoires, 14 im Bereich Textilien und 7 im Bereich Schuhe, die zusammen 75 % unseres Geschäftsvolumens und 67 % unseres Geschäftswerts ausmachen. 28 Lieferanten sind unserer Aufforderung gefolgt (93,3 % Beteiligung).

Better Buying sammelt Daten von Lieferanten, um Unternehmen bei der Optimierung ihrer Beschaffungspraxis und somit bei der Schaffung geeigneter Arbeitsbedingungen und der Verbesserung ihrer Umweltkennzahlen zu helfen. Den Unternehmen steht es frei, eigene Lieferanten zur Teilnahme einzuladen.

Die Lieferanten geben anonym Bewertungen für die Unternehmen ab; diese richten sich nach den Five Principles of Responsible Purchasing (fünf Grundsätze der verantwortungsvollen Beschaffung) mit Fokus



auf Beschaffungspraktiken, die die größten Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeit der Lieferanten haben könnten:

- **TRANSPARENZ** – Die Unternehmen stellen Informationen zum geplanten Geschäft zur Verfügung, die ausreichen, damit die Lieferanten handeln können.
- **STABILITÄT** – Die Unternehmen sichern den Lieferanten über das Jahr ein stabiles und sicheres Geschäft zu.
- **ZEIT** – Die Unternehmen räumen den Lieferanten ausreichend Zeit zum Beenden aller Prozesse ein.
- **FINANZIELLES** – Die Unternehmen wenden faire Finanzpraktiken im Umgang mit den Lieferanten an.
- **GEMEINSAME VERANTWORTUNG** – Die Unternehmen tragen zur Verbesserung der sozialen und umweltbezogenen Nachhaltigkeit entlang der Beschaffungskette bei.

Wir haben das Feedback unserer 28 Lieferanten mit den Rückmeldungen von über 700 Lieferanten an die 20 Unternehmen verglichen, die in die Kategorie Sportunternehmen fallen. Die Ergebnisse wurden dann intern erörtert mit dem Ziel, eindeutiges Verbesserungspotenzial zu identifizieren. Folgendes Feedback erhielten wir von unseren Lieferanten:

Transparenz

Design und Entwicklung können maßgeblich zur Nachhaltigkeit von Beschaffungsketten beitragen. Die Entscheidungen, die in dieser Phase getroffen werden, haben signifikante Folgen für nachgelagerte Finanz-, Sozial- und Umweltthemen. Während alle unsere Muster auf einem Tech Pack basieren, lässt sich bei Accessoires und Schuhen Verbesserungspotenzial in Bezug auf die Präzision erkennen. Die Zufriedenheitsrate in Bezug auf unsere Muster ist im Allgemeinen hoch und unsere Lieferanten erkennen unsere Bemühungen zur vermehrten Verwendung nachhaltigerer Materialien sowie zum Einsatz von 3D-Mustern und Branchenzertifizierungen und zur Vorgabe von Zielpreisen im Vorfeld der Produktentwicklung an. Während unsere Textilaufträge zu 100 % genau sind, müssen wir unsere Bestellungen von Accessoires und Schuhen noch präziser gestalten, um Verschiebungen von Versandfristen zu vermeiden.

Alle unsere Lieferanten haben bestätigt, dass wir ihnen Geschäftsprognosen zur Verfügung stellen, die sie bei der Personalplanung unterstützen. Die Kommunikation unserer Gesamtprognosen und unserer Planungsfristen und -prozesse an unsere Lieferanten sowie die Kommunikation zu einigen Produktbereichen während einzelner Saisons muss allerdings optimiert werden.

Stabilität

Grundsätzlich stornieren wir keine Bestellungen und passen die Auftragserteilung an die Schwierigkeiten der Lieferanten an, wie z. B. im Falle eines Lockdowns. Im seltenen Falle einer Auftragsstornierung, die für PUMA weniger als 1% beträgt, zahlen wir unseren Lieferanten immer die Kosten im Zusammenhang mit der Stornierung. Einige unserer Lieferanten berichteten, dass unser Unternehmen Bestellungen storniert hat. Wir werden dem nachgehen.

Zeit

Die große Mehrheit unserer Lieferanten hat unseren Zeit- und Aktionsplan mit Fristen für die Vorproduktion und die Produktion bestätigt. Die Meldungen unserer Lieferanten, dass PUMA in einigen Fällen Fristen verstreichen ließ, werden wir prüfen, und unsere Teams bei Bedarf zur Besserung anhalten.

Finanzielles

Unsere Lieferanten sind größtenteils mit den günstigen Bedingungen aufgrund der digitalen Zahlungen, dem Forever Better Vendor Financing Program und der fristgerechten Zahlung von Muster- und Massenproduktionskosten durch PUMA zufrieden.

Die Zentralisierung der Beschaffungs- und Einkaufsfunktionen sowie der Roll-out einer cloudbasierten Bestellkooperations- und Bezahlplattform, die die Vertriebstochtergesellschaften, PUMA International Trading und unsere Lieferanten vernetzt, hat die Digitalisierung der Beschaffungskette ermöglicht und somit für mehr Transparenz und betriebliche Effizienz sowie für Komplexitätsabbau gesorgt. Die Zahlungen an alle unsere Lieferanten beispielsweise erfolgen automatisiert und papierlos und wir erheben keine



Säumniszuschläge. Wir werden die Kommunikation unserer Zahlungsbedingungen an unsere Lieferanten verbessern und sie erneut über das Forever Better Vendor Financing Program informieren. Wir sehen auch Möglichkeiten, mit unseren Lieferanten zusammenzuarbeiten, um ihre Produktionseffizienz zu steigern (in Bezug auf Stilzuweisung, Volumen, Standardisierung der Stoffe, Etikettierungs- und Verpackungsprozesse usw.).

Gemeinsame Verantwortung

Alle unsere Lieferanten haben gemeldet, dass neben Nachhaltigkeitskriterien auch wirtschaftliche Faktoren berücksichtigt werden und 89 % haben bestätigt, dass ihre Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit anerkannt werden. Mit Incentives für Compliance und die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen, die ihnen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen, spornen wir unsere Lieferanten an, mit PUMA zusammenzuarbeiten.

Unsere Bemühungen zur Durchsetzung unserer Nachhaltigkeitsstandards, durch die unsere Lieferanten Hinweise zu Verbesserungsmaßnahmen erhalten, sowie zur Vermeidung von Doppelaudits in Fabriken, stoßen beim Großteil unserer Lieferanten auf Anerkennung.

PUMAS FOREVER BETTER VENDOR FINANCING PROGRAM

Über unser Forever Better Vendor Financing Program bieten wir unseren Lieferanten, die bei den Sozial- und Umweltaudits gut abschneiden, niedrigere Zinssätze. Seit 2016 ermöglicht dieses Programm Lieferanten mit guten und sehr guten Erfüllungsquoten, von PUMAs Kreditwürdigkeit und Vorzugszinsraten zu profitieren. Die Umsetzung erfolgt in Kooperation mit IFC, BNP Paribas, HSBC und der Standard Chartered Bank.

Bis Ende 2022 hatten sich 71 Lieferanten als registrierte Nutzer angemeldet (Ende 2021: 60); das finanzierte Volumen betrug im vergangenen Jahr USD 800 Millionen (USD 157 Millionen mehr als 2021).

RISIKOBEURTEILUNGEN IN BEZUG AUF DIE EINHALTUNG VON MENSCHENRECHTEN

In den Vorjahren haben wir Risikobeurteilungen in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten an unseren Standorten und entlang der Beschaffungskette durchgeführt und die Ergebnisse in unserem Geschäftsbericht 2016 und 2017 veröffentlicht. 2021 haben wir erneut eine Risikobeurteilung beauftragt und durchgeführt. Der Schwerpunkt lag diesmal auf dem Umgang mit dem Risiko der Zwangsarbeit entlang unserer Beschaffungskette. Zu den größten Gefährdungen im Bereich Menschenrechte zählen Zwangsarbeit und Ausbeutung entlang unserer Beschaffungskette sowie Kinderarbeit in den landwirtschaftlichen Betrieben.

ÜBERARBEITUNG DES UMGANGS MIT ZWANGSARBEIT ENTLANG UNSERER BESCHAFFUNGSKETTE

Im vergangenen Jahr haben wir mit Unterstützung der Serviceagentur für Beschaffungsketten ELEVATE eine Bewertung des Ansatzes für unsere Risikobeurteilungen in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten mit Schwerpunkt Zwangsarbeit durchgeführt. Die Bewertungsparameter basierten auf den Vorgaben der UN-Leitlinien für Wirtschaft und Menschenrechte und legen den Fokus insbesondere auf das Risiko der Zwangsarbeit, die 1930 von der ILO Forced Labour Convention (Nr. 29) wie folgt definiert wurde: *Tätigkeiten, zu denen Menschen unter Androhung einer Strafe gegen ihren Willen gezwungen werden.* Für die Bewertung wendete ELEVATE zudem die elf Indikatoren für Zwangsarbeit der ILO an.

Selbstverpflichtung zu den Richtlinien und Umsetzung

Aufgrund der Prüfung hat ELEVATE uns ein hohes Maß an Selbstverpflichtung zu den Richtlinien und zur internen Anpassung bescheinigt und empfohlen, ausdrückliche Verweise auf die ILO Forced Labour Convention und auf alle elf Indikatoren für Zwangsarbeit in unsere bestehenden Richtlinien in Bezug auf Menschenrechte aufzunehmen. Aktuell arbeiten wir an der Gestaltung von Richtlinien für die Wahrung der Menschenrechte, die diese Empfehlungen widerspiegeln. Zudem haben wir mit der Entwicklung eines E-Learnings zum Thema Menschenrechte begonnen, mit dem wir unseren internen Teams Leitlinien für die



Risikominderung an die Hand geben. Für 2023 planen wir die Einführung eines E-Learnings für unsere Lieferanten auf der Grundlage von PUMAs Handbuch zu sozialen Themen. Die Schulung umfasst unser Programm und unsere Standards im Bereich Social Monitoring.

Abläufe und Prozesse im Rahmen der Due Diligence in Verbindung mit Zwangsarbeit

Anhand der Empfehlungen von ELEVATE haben wir unsere Risikobeurteilungen für unsere Beschaffungskette überarbeitet und in diesem Bericht veröffentlicht. Sie umfassen nun sowohl das Gefährdungspotenzial als auch geschäftsbezogene Erkenntnisse, die uns eine Priorisierung unserer Lieferanten ermöglichen.

Wir haben die Bewertung der Schwere in den Auditergebnissen in Bezug auf Hinweise auf Zwangsarbeit geprüft und werden anhand der Erkenntnisse unseren Eskalationsprozess und unsere priorisierten Untersuchungen sowie unsere Abhilfeprozesse verschärfen. Auch unseren Leitfaden zu sozialen Themen haben wir angepasst und unsere Lieferanten und unser Einkaufsteam entsprechend geschult.

Seit Ende 2021 nutzen wir zudem Daten aus ELEVATE (EiQ), einem umfassenden Analysetool für Beschaffungsketten,

- für Risikobeurteilungen entlang unserer Beschaffungskette nach Region, Produkt und Thema,
- für Risikobeurteilungen bei Lieferanten, Fabriken und Standorten und
- für das Management von Risiken, die für die jeweiligen Lieferanten, Fabriken und Standorte als wesentlich eingestuft werden.

2022 haben wir 1.390 Prüfberichte (2019 bis 2021) in EiQ gestellt. Das Tool zeigt Brutto Risiken an, also bevor Gegenmaßnahmen wie Abdeckung durch Sozialversicherung und Abhilfe bei systematischen Überstunden oder unzureichender Überstundenvergütung umgesetzt wurden. Diese Maßnahmen, die in den Fabriken angewendet werden und in EiQ als hohes Risiko angezeigt wurden, haben wir überprüft. Alle diese Fabriken werden regelmäßig auditiert, einige nehmen am Better Work Program der ILO teil. Die Mehrheit wurde in unser Programm für Faire Löhne aufgenommen und in den Bereichen Arbeitszeitmanagement und Ursachenanalyse geschult. Für eine der Fabriken haben wir ein individualisiertes Programm zum Kapazitätsaufbau der Produktionsarbeiter*innen und der Mitarbeiter*innen der Lieferanten erarbeitet. Für die anderen Fabriken, hauptsächlich Lieferanten der Ebene 2, planen wir für 2023 die Erweiterung der Schulungen bezüglich Ursachenanalyse, damit sie die Ursachen beheben und dadurch ihre Auditergebnisse verbessern können. Einige Länder weisen höhere Risiken auf. 2022 haben wir jeweils ein Teammitglied in Vollzeit in Indien und in Kambodscha eingesetzt und das Team in China vergrößert.

In unseren Leitfäden halten wir unsere Lieferanten zur Durchführung einer Due Diligence an. Unsere Lieferantenschulungen in diesem Bereich stellen wir über die Plattform des *International Labour Organization – International Training Center* bereit.

Mit dem Ziel, noch mehr Transparenz zu gewährleisten, veröffentlichen wir die häufigsten Auditergebnisse sowie Informationen zu Schulungen, Beschwerden und Abhilfemaßnahmen in Form von ergebnisorientierten Kennzahlen, die uns helfen, die Wirksamkeit unserer Lieferantenprogramme zu messen.

Während die PUMA Hotline auch zivilgesellschaftlichen Organisationen und externen Stakeholdern zur Verfügung steht, wollen wir unsere Methoden zur Einbindung unserer Stakeholder überarbeiten, insbesondere diejenigen in zivilgesellschaftlichen Organisationen, die sich für vulnerable Gruppen wie Frauen, Kinder oder Wanderarbeiter*innen stark machen.

Auch unsere Programme zum Social Monitoring werden wir auf Fabriken in EMEA, auf Lager in Hochrisikoländern und auf einige Nicht-Kernlieferanten der Ebene 2 ausweiten.

Wir haben unsere Handbücher in die chinesische, vietnamesische und spanische Sprache übersetzt und ein Video zur Erläuterung unseres Leitfadens zu sozialen Themen in drei Sprachen erstellt.



Zudem planen wir regelmäßige Überprüfungen der Beschwerdemechanismen für unsere Stakeholder anhand der Wirksamkeitskriterien der UN-Leitprinzipien und werden untersuchen, in welchem Umfang diejenigen Stakeholdergruppen, die diese Mechanismen voraussichtlich einsetzen werden, an deren Performance mitwirken.

RISIKOBEURTEILUNGEN HINSICHTLICH DER GUMMIBESCHAFFUNG

Unser Projekt für Risikobeurteilungen hinsichtlich der Gummibeschafterung, das wir in Kooperation mit der Fair Labor Association realisiert haben, ist ein Beispiel für unsere Due Diligence entlang unserer Beschaffungskette. Die Fair Labor Association hat 2019, gemeinsam mit der International Organization for Migration, drei internationalen Schuhherstellern und drei Konzernen, die Schuhe und Sportartikel aus Vietnam einkaufen und zu denen auch PUMA gehört, ein Projekt zur Risikobeurteilung für Naturgummi durchgeführt. **Der Bericht** dazu wurde 2021 veröffentlicht.

Mit dem Projekt wurden zwei grundlegende Ziele verfolgt:

1. Risikobeurteilungen der Wertschöpfungskette für Naturgummi in Vietnam, um ein besseres Verständnis der Beschaffungskettenstrukturen, der Demografie der Arbeiter*innen, der Rekrutierungsabläufe und der Arbeitsbedingungen entlang der gesamten Beschaffungskette für Naturgummi zu erhalten, sowie
2. die beteiligten Unternehmen über die Risikobeurteilungen entlang der Beschaffungskette über einen handlungsbasierten Lernansatz informieren und sie dadurch in die Lage versetzen, Schwachstellen in ihren internen Managementsystemen für die jeweiligen Beschaffungsketten zu identifizieren und interne und externe Praktiken für die zukünftige Optimierung von Risikobeurteilungen zu verstehen.

Auf Ebene der Plantagen und Kautschukfarmen stieß das Forschungsteam neben einem Mangel an Wissen über gesetzliche Vorgaben auch auf unzureichende arbeitsrechtliche Prüfungen durch die Behörden. Im Laufe des Projekts wurden die Herausforderungen im Umgang mit arbeitsrechtlichen Problemstellungen entlang der Beschaffungskette für Gummi deutlich. Für die meisten Stakeholder der Branche gehören Risikobeurteilungen in den vorgelagerten Ebenen der Beschaffungskette noch nicht zu den Hauptaktivitäten. Da Beschaffungsketten häufig grenzüberschreitend verlaufen, bräuchten die Unternehmen für die Risikobeurteilungen Ressourcen, die sie allein nicht aufbringen können.

Obwohl noch keine gemeinsamen Konzepte für Risikobeurteilungen verfügbar sind, können die Forschungsarbeiten als erster Schritt hin zu einer Risikobeurteilung in Bezug auf Menschenrechte und arbeitsrechtliche Themen entlang der Beschaffungskette für Naturgummi gesehen werden, da sie Problemstellungen bei den Arbeitsbedingungen in der Gummiproduktion ans Licht bringen konnten. Zudem wurden im Rahmen des Projekts die Einkaufspraxis auf verschiedenen Ebenen sowie die Zusammenarbeit der Fabriken mit vorgelagerten Lieferanten und die demografische Zusammensetzung der Fabrikarbeiter*innen herausgestellt. Wir werden weiterhin die Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern beim Monitoring der unteren Ebenen der Beschaffungskette prüfen.

ARBEITER*INNENUMFRAGE

Mitarbeiter*innen von PUMA-Lieferanten stehen mehrere Kanäle zur Verfügung, über die sie ihre Meinung kundtun und Beschwerden äußern können. 2022 standen die Drittplattformen 202.397 Arbeiter*innen bei 92 Lieferanten zur Verfügung, die über 80 % unseres Produktionsvolumens der Ebene 1 und 2 ausmachen. Auch 21 nichtstrategische Lieferanten in Bangladesch und China haben im vergangenen Jahr begonnen, diese Plattformen zu nutzen. 2020 haben wir das Worker Survey Program gestartet, um Arbeiter*innen aus acht Ländern über eine mobile App zu ihrer Zufriedenheit mit dem Betriebsumfeld in den jeweiligen Fabriken zu befragen. Die Befragten können Bewertungen von 0 (nicht zufrieden) bis 5 (sehr zufrieden) vergeben.

Gegenüber 2020 stieg die Zufriedenheit der Arbeiter*innen im vergangenen Jahr um insgesamt 6 %.

**➤ T.04 ARBEITER*INNEN-UMFRAGE 2020 – 2022**

Jahr	Anzahl Fabriken	Anzahl Arbeiter*innen	Zufriedenheitsrate
2020	20	17.551	3,93
2021	48	13.557*	4,17
2022	68	21.526	4,17

* Aus dem Jahr 2021; für die Stichproben der Produktionsarbeiter*innen in den jeweiligen Fabriken haben wir die Gallup-Methodik mit 95 % statistischer Sicherheit und 5 % Fehlertoleranz übernommen.

Die Umfrage umfasste die Themenbereiche faire Löhne, Stressmanagement, Beziehungen von Arbeitgeber*in zu Arbeitnehmer*innen, Beschwerdemechanismen, Würde und Respekt, Mitspracherechte, Arbeitszeiten, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Betriebsklima. In der Umfrage 2022 wurden Bewertungen zwischen 3,96 (faire Löhne) und 4,30 (Betriebsklima) abgegeben.

Im Vorjahresvergleich ist die Zufriedenheit der Angestellten mit Arbeitszeiten, Beschwerdemechanismen und Stressmanagement gestiegen. In den Bereichen faire Löhne und Arbeitgeber*innen-Arbeitnehmer*innen-Beziehungen lässt sich Verbesserungspotenzial erkennen. In persönlichen Gesprächen mit den beteiligten Lieferanten haben wir uns über die jeweiligen Herausforderungen informiert und gemeinsam Prioritäten für Verbesserungsmaßnahmen im kommenden Jahr aufgestellt. Im Durchschnitt wurden 49 % der vereinbarten Maßnahmen umgesetzt.

STÄRKUNG VON FRAUEN

Frauen über ihre Rechte zu informieren und sie zu befähigen, ihre berufliche Laufbahn selbst in die Hand zu nehmen, sind die Schlüssel für Geschlechtergleichheit, damit Männer und Frauen gleiche Rechte und Chancen auf Bildung, Gesundheitsversorgung, wirtschaftliche Teilhabe und persönliche Entwicklung haben.

Heute beträgt der Frauenanteil in den Fabriken, in denen PUMA-Produkte hergestellt werden, 60 % und 49 % der Leitungspositionen bei unseren Kernlieferanten der Ebene 1 werden von Frauen übernommen. Mit unseren Initiativen unterstützen wir unsere Lieferanten, Richtlinien und Praktiken im Bereich der Stärkung von Frauen zu überarbeiten bzw. einzuführen. Wir sind der festen Überzeugung, dass die Zusammenarbeit innerhalb der Branche und mit NRO-Expert*innen auf diesem Gebiet hilft, Wiederholungen zu vermeiden und die entsprechenden Kompetenzen zu vermitteln.

In Indonesien, Vietnam, Indien und Bangladesch haben wir 2021 gemeinsam mit dem [International Center for Research on Women \(ICRW\)](#) ein Gender Equity Project ins Leben gerufen. Ziel war die Vereinheitlichung der Instrumente für die Meinungsäußerung und die Mitsprache, um die Herausforderungen für Frauen entlang der Beschaffungskette zur Sprache zu bringen und ihre physische und mentale Gesundheit zu unterstützen.

Mit Hilfe des Gender Equity Self-Diagnostic Tool erhielten wir von neun Fabriken, die unsere Produkte herstellen, eine Momentaufnahme der Umsetzung von Richtlinien und Maßnahmen zur Geschlechtergleichheit, konnten Chancen für effektive geschlechterspezifische Initiativen identifizieren und wichtige Bereiche zur Förderung der Geschlechtergleichheit herausstellen, zum Beispiel Vergütung und Bezahlung, Gesundheit von Frauen und Sicherheit am Arbeitsplatz, um den Umgang mit dem Thema Geschlechtergleichheit in ihren Fabriken zu erfassen. Das Tool bietet unseren Lieferanten die Möglichkeit, Chancen zur Förderung der Geschlechterintegration über ihre Richtlinien und Praktiken zu erkennen und das Thema in ihren Betrieben voranzutreiben. Zudem hilft es bei der Ausarbeitung von Maßnahmen, die Frauen den Weg in Führungsrollen und ins operative Geschäft ebnen.



2022 haben wir dann mit dem ICRW und anderen Marken an der Verbesserung des Selbstdiagnose-Tools gearbeitet. Auch am Pilotprojekt des Tools Worker Voice haben wir uns beteiligt: Arbeiter*innen wurden zu ihrer Meinung zum Umgang mit Geschlechtergleichheit in den drei Fabriken befragt, die das Tool 2021 eingesetzt hatten. Diese Umfrage ermöglichte den Vergleich der Rückmeldungen der Fabrikleitungen und der Belegschaft. Sowohl Fabrikleitungen als auch die Arbeiter*innen der drei Fabriken gaben an, die berufliche Entwicklung der Belegschaft sei verbesserungswürdig. Die Arbeiter*innen zeigten sich mit den Richtlinien und Maßnahmen zu Gender-Based Violence & Harassment (GBVH) und zum Schutz der Gesundheit zufrieden. Die meisten positiven Antworten bezogen sich auf das Vertrauen der Arbeiter*innen in GBVH-Berichte. Bei den Fragen zu Bezahlung und Vergütung und zur Lohngerechtigkeit gingen die Meinungen auseinander – das Management hatte zwar in die Umsetzung von Richtlinien investiert, die Arbeiter*innen erachteten diese jedoch als unzureichend. Die Bereiche Lohnstrukturen und transparente Vergütungsstrukturen und -richtlinien bedürfen eventuell einer Neubewertung. Eine hohe Zufriedenheitsrate unter den Arbeiter*innen wurde bei der digitalen Lohnzahlung verzeichnet. Weniger zufrieden waren sie mit den reduzierten Richtlinien und Maßnahmen im Rahmen von Support & Care for Working Parents.

Im Rahmen eines Pilotprojekts im Jahr 2021 wurde das Video der **Better Work-Schulung** zur Vorbeugung von sexueller Belästigung auf die MicroBenefits-Plattform in Vietnam hochgeladen und 175 Arbeiter*innen in sechs Fabriken nahmen online teil. Im vergangenen Jahr haben wir das E-Learning auf Chinesisch entwickelt und im August gestartet. 7.896 Mitarbeiter*innen in 22 Fabriken nahmen an der Online-Schulung teil.

Das **International Training Centre** der International Labour Organization (ITC-ILO) ist seit 1964 Vorreiter im Bereich Lernen und Ausbildung. Ziel ist eine anständige Arbeit bei gleichzeitiger Erkundung der Grenzen der Arbeit der Zukunft. Um PUMAs Selbstverpflichtung zur Förderung von verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln (Responsible Business Conduct, RBC), grundlegender arbeitsbezogener Prinzipien und Rechte und von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Occupational Safety and Health, OSH) an unseren Standorten und bei unseren Geschäftspartnern zu stärken, hat das ITC-ILO bedarfsgerechte Online-Schulungspakete für unser Nachhaltigkeitsteam entwickelt. Nach Abschluss der Kurse (10 RBC-Module und 18 OSH-Module) und bestandenen technischen Prüfungen beim ITC-ILO wurden die Mitglieder von PUMA Social Sustainability 2021 vom ITC-ILO als Trainer für RBC und OSH zertifiziert. PUMAs Team schult und zertifiziert die Geschäftsführungsteams unserer Lieferanten für das RBC- und OSH-Training für ihre Arbeiter*innen. Zu den behandelten Themen gehören unter anderem Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz.

In einem weiteren Pilotprojekt haben wir im Jahr 2021 zehn Mitarbeiter*innen auf Fabrikleitungsebene geschult, die ihr Wissen dann an 570 Arbeiter*innen weitergeben konnten – insgesamt über 386 Schulungsstunden in vier Fabriken in China, Bangladesch, Vietnam und Indonesien. Im vergangenen Jahr erhielten die Schulung insgesamt 287 Mitarbeiter*innen auf Leitungsebene in 114 Fabriken und gaben ihr Wissen an 159.503 Arbeiter*innen weiter – 142.841 Stunden Schulungen zu Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz in 18 Ländern.

Zudem absolvierten letztes Jahr 351 Mitarbeiter*innen auf Fabrikleitungsebene die ITC-ILO-Schulung (jeweils fünf RBC- und OSH-Module).

2023 wollen wir die Schulungen auf mindestens 16.000 Arbeiter*innen ausweiten, um insgesamt 180.000 Angestellte zu erreichen.

SOCIAL COMPLIANCE

PUMAs Verhaltenskodex ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Lieferverträge. Alle PUMA-Lieferanten müssen eine rechtsverbindliche Declaration of Principles (Grundsatzerklärung) in Bezug auf die Einhaltung unseres Verhaltenskodex unterzeichnen und verpflichten sich, ihre Subunternehmer und ihre Lieferanten, diesem vollumfänglich zu entsprechen.



Die Einhaltung wird anhand regelmäßiger Audits überprüft. Deren Häufigkeit steht in Abhängigkeit der Bewertung der jeweiligen Fabrik. Fabriken mit A-Rating werden nach 24 Monaten (ca. zwei Jahren) reauditert, mit B+-Rating nach 18 Monaten (ca. anderthalb Jahren), mit B--Rating nach zwölf Monaten und mit C-Rating nach sechs Monaten auditert. Auch die Bewertung der Lager wird berücksichtigt: Bei A, B+ bzw. B- erfolgt ein Audit nach 24 Monaten, bei C nach zwölf und bei D nach sechs Monaten. Fabriken, die ein D-Rating erhalten haben, einschließlich derjenigen unter Better Work, müssen Null-Toleranz-Themen innerhalb von acht Wochen (ca. zwei Monaten) und sechs Monaten behoben werden. Um zur Herstellung von PUMA-Produkten zugelassen zu werden, müssen neue Fabriken eine A- oder B-Bewertung vorweisen.

Unabhängig von der Fabrikbewertung müssen alle festgestellten Probleme im Rahmen eines Korrekturmaßnahmenplans behoben werden.

Seit 1999 werden alle direkten PUMA-Fabriken (Ebene 1) regelmäßig auf die Einhaltung der Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) und der grundlegenden Umweltstandards geprüft. Pro Jahr erfassen wir zwischen 300 und 500 Prüf- bzw. Kontrollberichte von unserem Compliance-Team, dem Better Work Program der ILO, den Compliance-Programmen unserer Branchenpartner oder unabhängigen, vom Social and Labor Convergence Program (SLCP) akkreditierten Expert*innen. Auch unsere wichtigsten Material- und Komponentenlieferanten (Ebene 2) und die wichtigsten Lager mit Prioritätsstatus haben wir in unser Auditprogramm aufgenommen. Gemeinsam mit unserem Beschaffungsteam haben wir über 200 Nicht-Kernlieferanten der Ebene 2 überprüft. Während ein Drittel das Facility Environmental Module (FEM) für andere Marken nutzt, wurde lediglich bei 13 dieser Nicht-Kernlieferanten ein Sozialaudit durchgeführt. Die Prüfberichte haben wir dann in unser Bewertungssystem konvertiert. Im Mai 2022 haben wir alle Lieferanten daran erinnert, dass der Einsatz nicht deklarerter Subunternehmer gemäß PUMAs Standards ein Null-Toleranz-Thema ist, und sie aufgefordert, Subunternehmer der Ebene 1 zu melden, die für die PUMA-Produktion eingesetzt werden. 48 Subunternehmer der Ebene 1 wurden gemeldet, bei zehn lagen Prüfberichte vor, die wir in unser Bewertungssystem konvertiert haben.

2022 wurden insgesamt 392 Lieferanten der Ebene 1 und 112 der Ebene 2 geprüft, die ca. 80 % unseres Beschaffungsvolumens an Materialien und Komponenten ausmachen. Anfang 2021 wählten wir zehn Lager mit Prioritätsstatus, vier von ihnen wurden 2021 bzw. früher, sechs im Jahr 2022 auditiert. Im vergangenen Jahr haben wir 536 Prüfberichte von 510 Fabriken (392 der Ebene 1, 112 Kernfabriken der Ebene 2 und sechs Lager) erfasst und somit die Arbeitsrechte von 630.585 Arbeiter*innen sichergestellt. In allen Fabriken, in denen Produkte, Materialien oder Komponenten für PUMA hergestellt werden, muss unser Verhaltenskodex aushängen, denn er enthält die Kontaktinformationen von PUMAs Nachhaltigkeitsteam für Hinweisgeber. Die Anzahl der Beschwerden, die uns erreicht haben und geklärt werden konnten, sowie die häufigsten Arten von Beschwerden sind in diesem Bericht aufgeführt.

Als Mitglied der **Fair Labor Association (FLA)** wird unser Compliance-Programm regelmäßig auf Entsprechung mit dem FLA-Verhaltenskodex geprüft und akkreditiert. Damit wird bestätigt, dass unsere Systeme und Abläufe helfen, gerechte Arbeitsbedingungen entlang der Beschaffungskette zu sichern und Verstöße zu mindern und zu beheben. Als FLA-Mitglied hat PUMA zugestimmt, seine Lieferketten unabhängigen Bewertungen und Überwachungen zu unterziehen, um als Teil der organisatorischen Verpflichtung, faire Arbeitsstandards durch Transparenz aufrechtzuerhalten. Die FLA veröffentlicht die Ergebnisse dieser Bewertungen, um einen offenen und ehrlichen Dialog über die Bedingungen zu fördern, denen Arbeitnehmer ausgesetzt sind, um die Verantwortlichkeit von PUMA sicherzustellen und Verbrauchern zu helfen, fundiertere Entscheidungen über die von ihnen gekauften Produkte zu treffen.

PUMA, SE – Fair Labor Association

Eine detaillierte Erläuterung unseres Compliance-Programms für Lieferanten, einschließlich Beschwerdemechanismen und Fallstudien, ist in unserem **Sustainability Handbook for Social Standards** zu finden. Darin werden auch unsere Monitoring-Programme für Fabriken (Kapitel 3) und unsere Standards erklärt. Der Leitfaden wird regelmäßig überarbeitet. Unsere Lieferanten erhalten regelmäßig Schulungen zu unseren Standards und zum Ablauf unseres Monitorings.



Die auf unserer [Website](#) und der [Plattform Open Supply Hub](#) veröffentlichte Herstellerliste enthält den Namen, die Anschrift, die Produktkategorie und den Personalbestand der jeweiligen Fabriken.

Zu Beginn jedes Audits erhalten Fabrikleitung und Mitarbeiter*innen- bzw. Gewerkschaftsvertreter*innen eine Einweisung in PUMAs Standards und eine Beschreibung des Audit-Ablaufs und -Umfangs. 2022 fanden die Anfangs- und Abschlussgespräche (wenn diese während der Betriebszeiten erfolgten) von 84 % der Audits in Anwesenheit einer der vorgenannten Vertreter*innen statt.

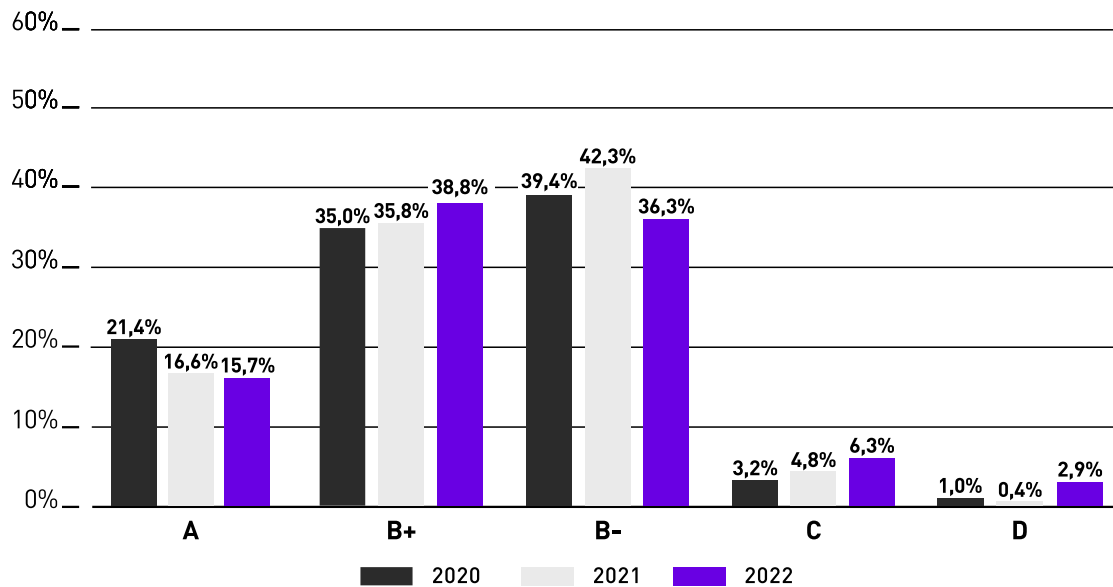
Wir bei PUMA sind der Überzeugung, dass Gespräche mit Arbeiter*innen, Mitarbeiter*innenvertretungen oder Gewerkschaftsvertreter*innen entscheidend dabei helfen, die Meinungen der Belegschaften zu Arbeitsplatzstandards und zum Betriebsklima besser zu verstehen und Schaden von schutzbedürftigen Arbeiter*innen abzuwenden. Arbeiter*innen werden ausschließlich auf dem Fabrikgelände und während der Audits befragt.

Von unseren Fabriken der Ebene 1 und der Ebene 2 haben 7,1 % bzw. 13,4 % im vergangenen Jahr unseren Vorgaben nicht entsprochen. Mit den aktiven PUMA-Fabriken unter ihnen haben wir gemeinsam mit der Geschäftsleitung an einer Verbesserung der Situation gearbeitet und 86 % (sechs von sieben) haben ein erneutes Audit bestanden. 16 neue Fabriken waren nicht in der Lage, ihre Leistung unseren Vorgaben entsprechend anzupassen, und wurden 2022 von der Liste unserer aktiven Lieferanten genommen. Kandidaten, die ein erstes Audit nicht bestanden haben, wurden nicht in unsere Lieferantenliste aufgenommen. Um Doppelarbeit zu vermeiden und einer Prüfungsmüdigkeit vorzubeugen, haben wir den Anteil der gemeinsamen Bewertungen von 54 % im Jahr 2020 auf 59 % erhöht. Wir werden den Anteil der SLCP-basierten Bewertungen im Jahr 2023 auf 280 Fabriken erhöhen, denn wir sind der Meinung, dass das SLCP ein ideales Instrument für den Aufbau langfristiger Beziehungen zu unseren Lieferanten ist und sie dabei unterstützt, sich ihre Sozial- und Arbeitsdaten zu eigen zu machen. PUMA ist Mitglied des [Better Work Program](#) der ILO und im Rahmen von unserem Compliance-Programm nutzen wir Prüfberichte von Better Work, von FLA-akkreditierten Unternehmen und von einigen anderen Marken. Unser Ziel ist es, bis Ende 2025 für bis zu 80 % unserer Lieferanten externe, in PUMA-Standards konvertierte Berichte zu nutzen.

**➤ T.05 AUDITERGEBNISSE 2020 BIS 2022**

	2022			2021			2020	
	T1	T2	Lager	T1	T2	Lager	T1	T2
A (bestanden)	63	17		75	6		82	5
B+ (bestanden)	157	41		144	23	2	116	26
B- (bestanden)	144	39	2	155	46	1	125	35
C (nicht bestanden)	19	11	1	16	7		11	2
D (nicht bestanden)	9	4	3	2			4	0
Gesamtanzahl aktiver und inaktiver auditerter Fabriken	392	112	6	392	82	3	338	68
Gesamtanzahl aktiver Fabriken, Stand 31.12.2022	516	128	10	445	99	6		
Anzahl Mitarbeiter*innen	546.286	82.070	2.229					
Abdeckung Audit (%)	76%	88%	60%	88%	83%	50%		
	510			477			406	
bestanden/nicht bestanden	93/7	87/13	33/67	95/5	91/9	100	96/4	97/3

Wir beschäftigen ein Team von Compliance-Expert*innen, die über alle unsere wichtigsten Beschaffungsregionen verteilt sind und unsere wichtigsten Produktionspartner regelmäßig besuchen und auditieren. Außerdem arbeiten wir mit externen Compliance-Auditoren und mit dem Better Work Program der ILO zusammen. Je nach Rating muss sich jede PUMA-Zulieferfabrik alle sechs bis 24 Monate einem Compliance-Audit durchführen und alle festgestellten Probleme im Rahmen eines Korrekturmaßnahmenplans beheben.

**G.09 AUDITERGEBNISSE 2020 BIS 2022**

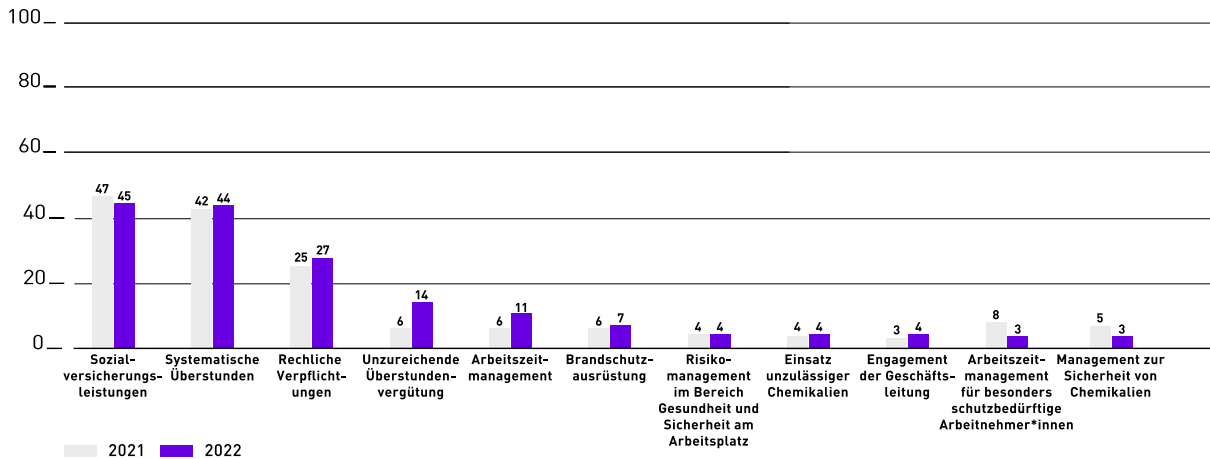
Im Vergleich zu 2021 fanden letztes Jahr 207 mehr Fabrik-Audits statt. Grundlage hierfür ist unsere Strategie, unsere Local-for-Local-Produktion zu steigern und unser Programm zum Social Monitoring auf die Nicht-Kernlieferanten der Ebene 2 auszuweiten.

Insgesamt haben 53 Fabriken (33 der Ebene 1, 16 der Ebene 2 und 4 Lager) das Audit nicht bestanden. Bei 35 von ihnen handelte es sich um neue Fabriken oder solche, die noch nicht in unser Auditprogramm aufgenommen waren, zum Beispiel Lager oder Nicht-Kernfabriken der Ebene 2. 16 wurden aufgrund schlechter Ergebnisse stillgelegt. 37 sind noch aktiv, sechs haben 2022 ein erneutes Audit bestanden. Die anderen wurden mit C bewertet und haben nun sechs Monate Zeit, um Verbesserungen umzusetzen. Sie werden 2023 reauditert.

Von den 15 Fabriken, die 2022 ein D-Rating erhielten, waren Ende Dezember 2022 nur noch fünf aktiv, die Klärung läuft weiter. Bei keiner wurden Null-Toleranz-Themen identifiziert.

Bei knapp 78 % der im letzten Dezember noch aktiven Fabriken fand 2022 ein Audit statt. Die Audits von denjenigen Fabriken, die im vergangenen Jahr nicht auditiert wurden, waren entweder aufgrund ihrer Bewertung noch für das Jahr gültig oder es handelte sich um Fabriken, die aufgrund der Lockdown-Verordnungen in China oder ihres Standorts in der Ukraine nicht auditiert werden konnten.

69 Fabriken (48 der Ebene 1, 21 der Ebene 2) konnten 2022 aufgrund unserer Nachverfolgung und unserer Schulungsprogramme auf A oder B+ hochgestuft werden.

**➤ G.10 ANZAHL DER HÄUFIGSTEN ERGEBNISSE 2021 BIS 2022***

* Ohne konvertierte Berichte und neu auditierte Fabriken im Jahr 2022.

Graph 10: Die elf häufigsten Auditergebnisse aus 536 Prüfberichten von 510 Fabriken.

Bei 207 (39 %) der im vergangenen Jahr durchgeführten Audits handelte es sich um Erstbewertungen. Da die jeweiligen Lieferanten noch nicht mit PUMAs Standards vertraut waren, wurde eine vermehrte Anzahl an Verstößen erfasst. Zudem wurde gegenüber dem Vorjahr mehr Fabriken auditiert und mehr Audits durchgeführt: 510 Fabriken (2021: 477) und 536 Audits (2021: 508).

Bei manchen erstmalig auditierten Fabriken wurden Verstöße gegen die Vorgaben zur Abdeckung durch Sozialversicherung sowie gegen rechtliche Pflichten wie das Einholen von Unterlizenzen gemeldet. Andere Fabriken haben diese Probleme bereits behoben. 100 % der Arbeiter*innen bei unseren Kernlieferanten der Ebene 1 sind durch Sozialversicherung abgedeckt, in China sind es lediglich 76 %.

Alle Verstöße gegen Transparenzvorgaben, die im Jahr 2021 festgestellt wurden, wurden im vergangenen Jahr behoben und bis Jahresende waren alle Fälle in diesem Bereich abgeschlossen.

Das Thema der systematischen Überstunden stellt weiterhin eine Herausforderung dar. Im vergangenen Jahr haben wir daher Schulungen zum Arbeitszeitmanagement bei allen Fabriken der Ebene 1 sowie einen Workshop zur Ursachenanalyse bei ausgewählten Kernfabriken der Ebene 1 durchgeführt, um Verbesserungsmöglichkeiten zu konkretisieren. Die Fabrikleitungen haben sowohl ihre Richtlinien als auch ihr Monitoringsystem für Arbeitszeiten überarbeitet und verbessert und beherrschen nun die Durchführung von Ursachenanalysen. Wir haben zudem einen Aktionsplan für die wichtigsten Ursachen von Überstunden erhalten und werden dessen Umsetzung 2023 vor Ort kontrollieren, auch wenn die Anzahl der Überstunden in unseren Kernfabriken der Ebene 1 im Jahr 2021 im Durchschnitt bereits von 8,3 auf 7,7 Stunden reduziert wurde.

2022 haben wir insgesamt fünf vermeintliche Verstöße gegen die Versammlungsfreiheit erfasst, bei denen es größtenteils um die Wahl des Komitees der Gewerkschafts- oder Arbeiter*innenvertretung ging. Vier Verstöße stehen noch zur Klärung aus. Eine Fabrik wurde stillgelegt, daher kann der Fall nicht weiterverfolgt werden. Wir werden auch in Zukunft mit den Fabrikleitungen an einer Lösung der vier Fälle arbeiten.

PUMA hat sich zur Wahrung von Frauenrechten in Anlehnung an die UN-Konvention zur Beseitigung von Diskriminierung der Frau verpflichtet und wir erwarten diese Art von Verpflichtung und Respekt auch von unseren Lieferanten. In diesem Zusammenhang überwachen wir die Arbeitsbedingungen von Schwangeren streng. Im Rahmen unserer Audits haben wir fünf Verstöße gegen die Rechte schwangerer Arbeiterinnen



festgestellt, bei denen es meistens um Überstunden und Mutterschutz ging. Zwei Fälle konnten abgeschlossen werden, drei waren bei Erstellung dieses Berichts noch in Arbeit. Fälle, in denen Schwangeren Toilettengänge verwehrt wurden, sind im Berichtszeitraum nicht bekannt geworden.

Auch zu Zwangsüberstunden oder zur Einbehaltung von Reisepässen oder sonstigen Ausweisen oder persönlichen Dokumenten von Arbeitern*innen haben uns keine Meldungen erreicht. Aus einer Fabrik wurden Verstöße gegen das Verbot der Einschränkung der Bewegungsfreiheit gemeldet; der Betrieb wurde daraufhin für PUMA deaktiviert. Zudem wurden 15 Fälle von Zahlungsverzug erfasst, von denen acht abgeschlossen sind. Drei Fabriken wurden deaktiviert. Die verbleibenden vier Verstöße werden aktuell noch untersucht.

11 % der Abhilfemaßnahmen in Bezug auf Löhne und/oder Überstunden wurden umgesetzt; die Probleme wurden 2022 behoben. Für 2023 gehen wir von weiteren Fortschritten aus, da 40 % der Audits zum Jahresende erfolgt sind. Wir konnten Verbesserungen in folgenden Bereichen erkennen: Arbeitszeitmanagement für Schutzbedürftige, Transparenz, fristgerechte Bezahlung, sicheres Chemikalienmanagement und Dialog über Beschäftigungsfragen. Da knapp 40 % der Audits 2022 erstmals durchgeführt wurden, bleiben die Reduzierung von Überstunden sowie die bessere Abdeckung durch Sozialversicherung weiterhin Schwerpunkte unserer Arbeit. 2023 werden wir ein E-Learning zu unseren Sozialstandards anbieten, das insbesondere unseren neuen Lieferanten ein besseres Verständnis unserer Erwartungen vermitteln soll.

Neben den Audits führen wir auch Messungen von Sozialkennzahlen (S-KPIs) durch. Darunter fallen die durchschnittliche Vergütung im Vergleich zum jeweiligen Mindestlohn, Überstunden und die Abdeckung durch Tarifverträge. Die entsprechenden Daten werden unter dem Kapitel für faire Löhne erläutert.

Schulungen für unsere Lieferanten

Wir haben unsere Bemühungen auch durch Aktivitäten zum Kapazitätsaufbau ausgeweitet. 2022 haben wir Schulungen zur Durchführung der Risikobeurteilungen hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bei Kernlieferanten der Ebene 1 durchgeführt und die Fortschritte vor Ort von einer externen Auditfirma prüfen lassen. Die Verletzungsrate bei allen Kernfabriken der Ebene 1 betrug im vergangenen Jahr 0,3 – weit unter unserem Ziel von 0,5. Da jeder Unfall jedoch einer zu viel ist, werden wir den Wissensaufbau bei unseren Lieferanten vorantreiben und auch 2023 unser Augenmerk auf Schulungen zu Risikobeurteilungen richten.

**➤ T.06 LIEFERANTENSCHULUNGEN**

Meetings	Themen	Anzahl Lieferanten	Anzahl Teilnehmer*innen
Virtuelle Meetings mit Lieferanten	Updates zum Thema Nachhaltigkeit, Austausch von Best Practices usw.	496 pro Runde im Durchschnitt (3 Runden)	1.160 pro Runde im Durchschnitt (3 Runden)
Ethikkodex		473	1.090
Richtlinie für verantwortungsvolle Beschaffung			280 Mitglieder von PUMAs Beschaffungsteam 31 Mitglieder aus PUMAs Abteilungen für Nachhaltigkeit und Lizenznehmer
Risikobeurteilungen hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Schulungen zur Durchführung der Risikobeurteilungen für Kernlieferanten der Ebene 1	170	404
Arbeitszeitmanagement	Prinzipien und Prozesse zur Arbeitszeitkontrolle	387	950
Ursachenanalyse von Überstunden	Umfassende Überarbeitung der Methodik der Ursachenanalyse	75	240

Beschwerdesystem

Unsere Kanäle, über die Meinungen kundgetan und Beschwerden geäußert können, stehen über einer Million Mitarbeiter*innen zur Verfügung. Neben der jeweiligen Feedbacksysteme ihrer Arbeitgeber*innen können sie für Beschwerden oder Auskünfte auch die PUMA Hotline nutzen. Die jeweiligen Telefonnummern und E-Mailadressen stehen auf den Verhaltenskodex-Plakaten, die in jeder auditierten PUMA-Fabrik weltweit aushängen. Zudem stehen wir über WeChat, Zalo, Facebook und andere soziale Netzwerke mit den Mitarbeiter*innen in Verbindung und bieten bei einigen unserer Kernlieferanten offizielle Apps für Compliance- und Personalthemen an.

Die Drittplattformen stehen 202.397 Arbeiter*innen in 92 Fabriken zur Verfügung, die über 80 % unseres Produktionsvolumens ausmachen. 2022 erreichten uns 2.006 Meldungen über die Plattformen von MicroBenefits und WOVO in China, Indonesien, Pakistan, den Philippinen, der Türkei, Kambodscha und Vietnam sowie über die Amader Kotha Helpline in Bangladesch. 14 Fälle wurden an PUMA eskaliert, da die Lieferanten nicht fristgerecht Stellung genommen hatten, und mit der jeweiligen Geschäftsleitung besprochen. Alle sonstigen Beschwerden wurden nicht an PUMA eskaliert, sie konnten von den Zuständigen geklärt werden.

Über die PUMA Hotline erhielten wir im vergangenen Jahr Beschwerden von 159 Arbeiter*innen in sieben Ländern. Gemeinsam mit den jeweiligen Lieferanten konnte unser Team 99 % klären.

Nur ein Fall war Ende 2022 noch offen. Es geht um eine Arbeiterin, die das Kindergeld des vietnamesischen Staates seit 2021 nicht erhalten hat, da die Personalabteilung ihres Arbeitgebers die Frist zum Einreichen der Unterlagen versäumt hat. Die Fabrikleitung und PUMAs Nachhaltigkeitsteam werden den Fall weiter bearbeiten.

Des Weiteren erreichten uns 13 Beschwerden von Drittorganisationen in Bezug auf PUMAs Produktionspartner; sieben Fälle wurden geklärt. Dabei ging es hauptsächlich um Versammlungsfreiheit, faire Löhne, Missbrauch und das Arbeitsumfeld. Fünf der zehn Beschwerden in Bezug auf Versammlungsfreiheit konnten 2022 geklärt werden, die Gewerkschaftsvertreter*innen wurden wieder

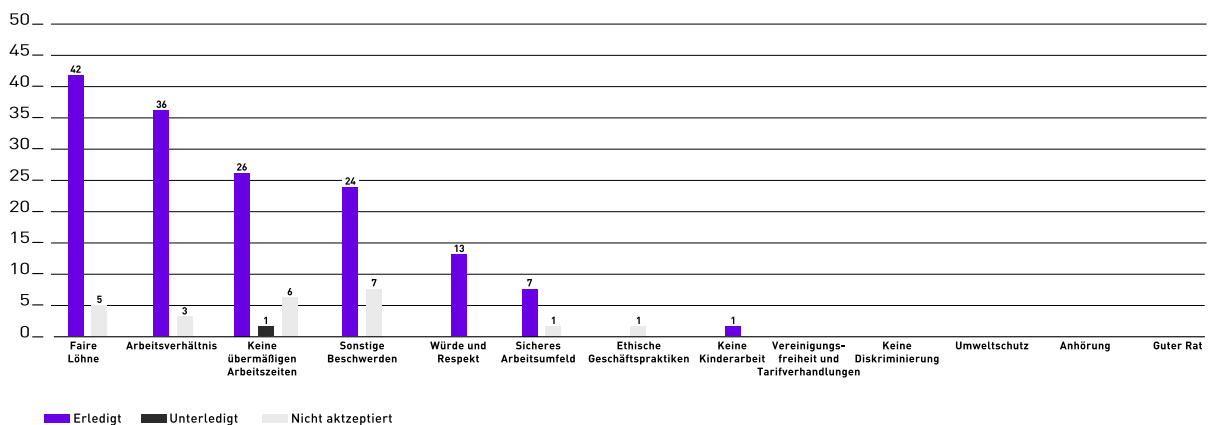


eingesetzt bzw. in Absprache mit den beteiligten Gewerkschaften entschädigt. Sechs Beschwerden werden derzeit noch bearbeitet.

➤ T.07 BESCHWERDEN VON MITARBEITENDEN 2019 BIS 2022

Beschwerden von Mitarbeiter*innen	2022	2021	2020	2019
Anzahl über externe Kanäle eingegangener Beschwerden (Drittplattformen)	2.006	3.132	1.021	
Anzahl über die PUMA Hotline eingegangener Beschwerden	159	223	101	70
Anzahl bestätigter Beschwerden	1.877	3.168	984	61
Anzahl über die PUMA Hotline eingegangener und an PUMA über Drittplattformen weitergegebener Beschwerden	173	262		
Anzahl geklärter Beschwerden – PUMA Hotline und an PUMA über Drittplattformen weitergegeben	172	261	983	61
Anzahl nicht geklärter Beschwerden – PUMA Hotline und an PUMA über Drittplattformen weitergegeben	1	1	1	0
Klärungsrate (%)	99,3%	99,6%	99,9%	100%

➤ G.11 ANZAHL DER HÄUFIGSTEN ÜBER DIE PUMA HOTLINE EINGEGANGENER UND AN PUMA ÜBER DRITTPLATTFORMEN WEITERGEBENER BESCHWERDEN 2022



Die Beschwerden, die uns 2022 über die PUMA Hotline erreichten, bezogen sich hauptsächlich auf das Beschäftigungsverhältnis, faire Löhne und Überstunden.

Hier einige Beispiele für den Umgang mit Beschwerden bei PUMA:

2022 erreichte uns über die PUMA Hotline die Meldung einer Gruppe von Arbeiter*innen über Fälle von Missbrauch durch einen Produktionsleiter in einer Fabrik in Südafrika. PUMAs Nachhaltigkeits- und Beschaffungsteams haben die Fabrikleitung aufgefordert, eine umfassende Prüfung durch eine unabhängige Stelle zuzulassen. Um sein Verhalten künftig zu ändern, nahm der Produktionsleiter an PUMAs Trainingsprogramm für Führungskräfte teil.



Beschwerden in Bezug auf Feiertagsarbeit oder Überstunden klärte PUMA mit der Fabrikleitung, damit der Produktionszeitplan angepasst werden konnte. Zudem organisierte PUMA in diesen Fabriken Schulungen zum Thema Arbeitszeitmanagement und führte eine Ursachenanalyse zur Vermeidung übermäßiger Überstunden durch.

Den meisten Beschwerden über Löhne und Sonderleistungen liegen falsche Vergütungsberechnungen der Arbeiter*innen zugrunde. Wir halten die Fabriken an, ihre Belegschaften proaktiv über die entsprechenden Berechnungsmethoden aufzuklären.

Kambodscha

Eine Gewerkschaft in Kambodscha meldete Anfang 2021 drei vermeintliche Verstöße gegen die Versammlungsfreiheit von denen einer noch bearbeitet wird. Mit dem Ziel, die bestmögliche Lösung zu finden, organisierten wir gemeinsam mit Better Work Factory Cambodia bzw. anderen Marken, deren Produkte in diesen Fabriken hergestellt werden, Vermittlungsgespräche zwischen Arbeitnehmer*innenvertretungen und Fabrikleitungen.

2021 haben wir in Zusammenarbeit mit Better Factory Cambodia einen individualisierten Workshop für die Geschäftsleitung und die Arbeiter*innen der Fabriken sowie für Gewerkschaftsvertreter*innen veranstaltet. 109 Personen von 20 Lieferanten nahmen teil.

Folgende Punkte wurden in der Schulung thematisiert:

- Rechte und Pflichten von Arbeitgeber*innen, Gewerkschaften und Arbeiter*innenvertretungen sowie Arbeitgeber*innen-Arbeitnehmer*innen-Beziehungen,
- Kündigung von Arbeitsverträgen: Kündigung durch Arbeiter*innen bzw. durch Arbeitgeber*innen, Kürzung von Arbeitsplätzen gemäß dem kambodschanischen Arbeitsgesetz sowie Richtlinien und Verfahren und
- Abfindung bei Kündigung von Arbeitsverträgen.

Laut der letzten Umfrageergebnisse nach dem Workshop konnte eine erhöhte Sensibilisierung bei den Themen Kündigung durch Arbeiter*innen, Arbeitsplatzkürzung sowie Kündigungsabläufe und -szenarios erreicht werden.

Im Jahr 2022 erhielten wir fünf Meldungen über einen möglichen Verstoß gegen die Vereinigungsrechte in drei kambodschanischen Fabriken (drei von fünf wurden gelöst). Wir haben daran gearbeitet, die beste Lösung für alle Beteiligten zu finden, haben zwischen Arbeitnehmervertretern und Fabrikleitung vermittelt und Partnerschaften mit Better Work Factories Cambodia und/oder mit anderen Marken, die in denselben Fabriken produzieren, aufgebaut. Zwei ungelöste Fälle gingen Ende 2022 ein und wir verfolgen sie immer noch.

2023 wollen wir mit Better Factory Cambodia erneut einen individualisierten Workshop für die Geschäftsleitung und Arbeiter*innen der Fabriken sowie Gewerkschaftsvertreter*innen anbieten.



➤ FALLSTUDIEN

Kambodscha

Ende Oktober 2022 meldete die Medienorganisation Voice of Democracy aus Kambodscha, dass neun Anführer*innen und Aktivist*innen der Independent Trade Union Federation (INTUFE) gekündigt wurden, nachdem sie Gewerkschaftswahlen abgehalten hatten. Voice of Democracy bat uns, einzuschreiten und die Einhaltung der Rechte und der Vereinigungsfreiheit der Arbeiter*innen sicherzustellen. PUMA hat maßgeblich zur Organisation von Treffen und engem Dialog zwischen Fabrik- und Gewerkschaftsvertreter*innen beigetragen, die zu einer Vereinbarung zwischen Fabrikleitung und den neun Arbeiter*innen führten. Zudem hat sich die Geschäftsleitung dem Programm Better Factories Cambodia der ILO und einem Programm zur Förderung von Arbeitgeber*innen-Arbeitnehmer*innen-Beziehungen angeschlossen. Dies wird den sozialen Dialog innerhalb der Fabriken vorantreiben.

Pakistan

Im September 2022 baten uns britische Medien in einer E-Mail um Stellungnahme zu den Vorwürfen von Arbeiterinnen einer Fabrik in Pakistan, die Geschäftsleitung soll Kontaktinformationen junger Arbeiterinnen ohne deren Zustimmung an Kollegen weitergeleitet haben und die Frauen sollen daraufhin anstößige Nachrichten erhalten haben. Zudem sollen während der Coronapandemie Gehaltszahlungen ausgeblieben sein. Eine unangemeldete Untersuchung durch eine unabhängige Stelle, die noch im selben Monat erfolgte, ergab, dass zwar kein Abzug von Gehältern in dem genannten Zeitraum, jedoch anstößiges Verhalten gegenüber drei Arbeiter*innen im Juli 2022 stattgefunden hatte. Die Fabrik hat bereits Schritte eingeleitet und die betroffene Führungskraft im August entlassen. Die im Rahmen der Untersuchung befragten Arbeiter*innen bestätigten, dass Vorfälle dieser Art nun ausbleiben. Im Oktober verpflichtete sich die Fabrikleitung, weitere Maßnahmen zur Vermeidung der Wiederholung solchen Verhaltens umzusetzen, so zum Beispiel die Beschränkung des Zugriffs auf persönliche Kontaktinformationen von Mitarbeiter*innen auf die Personalabteilung. Des Weiteren wurde ein von Mitarbeiterinnen der Personalabteilung angeführtes Komitee für den Schutz gegen Belästigung eingesetzt. Alle Komiteemitglieder wurden zum Thema Beschwerdemanagement geschult. Die gesamte Belegschaft erhielt ein Training zur Sensibilisierung für Belästigung und Missbrauch, zu den Optionen für Hinweisgeber und zu den Konsequenzen bzw. Strafen bei Verstößen gegen die Richtlinien zum Schutz gegen Belästigung. Die Sensibilisierungsschulungen erfolgen weiterhin nach Plan und werden entsprechend aufgezeichnet.

Sämtliche Probleme, von denen wir über unsere Audits oder unsere Hotline erfahren, werden als Null-Toleranz-Themen (beispielsweise Kinderarbeit oder Zwangsarbeit), kritische Themen oder sonstige Themen klassifiziert in PUMAs **Handbuch** zu sozialen Themen.

Wie sich aus dem Begriff schließen lässt, führt die Identifizierung von Null-Toleranz-Themen bei einem Lieferanten unmittelbar zum Scheitern des Audits. Fabriken, die noch nicht für PUMA produziert haben, werden nicht in unseren Lieferantenstamm aufgenommen. Diejenigen, zu denen bereits Geschäftsbeziehungen bestehen, müssen die Null-Toleranz-Themen unverzüglich beheben. Dies geschieht anhand einer Ursachenanalyse und eines Katalogs von Präventivmaßnahmen für die Zukunft. Lieferanten, die hierzu nicht bereit sind, werden aus unserem Lieferantenstamm gestrichen. Auch andere Probleme werden von unserem Compliance-Team verfolgt und müssen behoben werden.

2022 haben wir zwölf Null-Toleranz-Themen identifiziert und konnten sieben Fälle in Bezug auf Löhne unter dem gesetzlichen Mindestlohn, Transparenzmangel und illegale Abwasserabgabe klären. Fünf Fabriken wurden 2022 aus unserem Lieferantenstamm gestrichen. Die gestiegene Anzahl hängt mit der vermehrten Auditierung von Fabriken im vergangenen Jahr zusammen.

**➤ T.08 NULL-TOLERANZ-THEMEN**

Land	2022	2021	2020
Bangladesch	3	2	4
Kambodscha	1	2	0
Indien	3	0	0
Vietnam	2	0	0
Malaysia	1	0	0
Philippinen	1	0	0
Spanien	1	0	0
Gesamt	12	4	4

„Als Partner seit 2013 hat sich PUMA der Vision von Better Work von einer transparenteren, integrativeren und ethischen Industrie angeschlossen. Als gemeinsames Programm der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen und der International Finance Corporation, einem Mitglied der Weltbankgruppe, bringt Better Work vielfältige Gruppen - Regierungen, globale Marken, Fabrikbesitzer sowie Gewerkschaften und Arbeitnehmer – zusammen, um Verbesserungen zu erzielen, die die Arbeitsbedingungen in der Bekleidungsindustrie verbessern und die Branche wettbewerbsfähiger machen. Unsere Geschäftspartner sind ein wichtiger Teil dieses Ansatzes, der auch die Bewertung ihrer eigenen Einkaufspraktiken und deren Geschäftsverhalten für gesündere Lieferketten beinhaltet. Mit Better Work unterstützt PUMA weiterhin seine Lieferkette durch die Förderung der Eigenverantwortung der Fabriken und Wachstum, einem starken Dialog zwischen Arbeitnehmern und Management und dem Einsatz für menschenwürdige Arbeitsbedingungen.“

ROOPA NAIR
Head of Operations, Better Work



FAIRE LÖHNE

Zielbeschreibung:

- Sicherstellen der Zahlung existenzsichernder Gehälter an alle PUMA-Mitarbeiter*innen
- Untersuchungen in Bezug auf faire Löhne einschließlich Beurteilung anhand einer bestimmten Lohnleiter für die fünf wichtigsten Beschaffungsmärkte zur Verbesserung von Lohnniveaus und Vergütungspraxis
- Sicherstellen von Lohnzahlungen per Banküberweisung für alle Kernlieferanten bis 2022
- Sicherstellen von rechtskräftig und frei gewählten Arbeiter*innenvertretungen bei allen Kernlieferanten der Ebene 1 durch Zusammenarbeit mit anderen Marken

Bezieht sich auf die Ziele Nr. 1, 2 und 10 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Relevante Kennzahlen:

- Anteil des Durchschnittslohns im Vergleich zum Mindestlohn
- Anteil der Arbeiter*innen mit unbefristeten Verträgen
- Anteil der Arbeiter*innen mit Sozialversicherung
- Anteil der Arbeiter*innen, die Lohnzahlungen per Banküberweisung erhalten
- Anteil der Fabriken mit frei gewählten Arbeiter*innenvertretungen
- Anteil der Fabriken, die unter einen Tarifvertrag fallen
- Anzahl der Länder, in denen in den letzten fünf Jahren Untersuchungen bezüglich fairer Löhne durchgeführt wurden

Bei PUMA wird der Begriff „faire Löhne“ anhand der Vergütungsvorgaben im **Verhaltenskodex** der Fair Labor Association (FLA) definiert. Das **Fair Wage Network (FWN)** bewertet im Rahmen seiner Lohnkontrollen die Lohnsysteme ausgewählter Fabriken anhand von zwölf Dimensionen. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen sowie auf Lohnniveaus und -anpassung, Zahlungssystemen und dem sozialen Dialog und Kommunikation.

FAIRE LÖHNE AN PUMAS STANDORTEN

Steigende Lebenshaltungskosten sind ein neues Risiko für PUMA. 2021 haben wir eine Lizenz für die Datenbank zu existenzsichernden Löhnen des FWN erworben. Diese nutzen wir seitdem, um zu prüfen, dass alle PUMA-Mitarbeiter*innen weltweit existenzsichernde Gehälter erhalten. Die Ergebnisse dieser internen Prüfung haben bestätigt, dass alle regulären PUMA-Mitarbeiter*innen die Vollzeit arbeiten, auf regionaler/städtischer Ebene einen existenzsichernden Lohn oder einen höheren als den vom Fair Wage Network definierten existenzsichernden Durchschnittslohn erhalten.

Weitere Informationen sind im Kapitel „**Unsere Mitarbeiter*innen**“ zu finden.

FAIRE LÖHNE ENTLANG DER BESCHAFFUNGSKETTE

Unser Einsatz für faire Löhne bei unseren Lieferanten umfasst auch die vollumfängliche Zahlung von zumindest dem vollen Mindestlohn als Null-Toleranz-Thema. Für Unternehmen bedeutet das, dass sie den vollen Mindestlohn gemäß den jeweiligen vor Ort geltenden Bestimmungen zahlen müssen, wenn sie in die



Liste aktiver PUMA-Lieferanten aufgenommen werden bzw. ihren Status als solche beibehalten möchten. Auch Vorgaben zur Entlohnung für Überstunden und zur Sozialversicherung sind eindeutig im PUMA-Verhaltenskodex geregelt und werden regelmäßig anhand unseres Compliance-Audit-Programms geprüft. Die Leistungen der PUMA-Zulieferer in Bezug auf andere Dimensionen des fairen Lohns werden auch durch Umfragen des Fair Wage Network vor Ort bewertet.

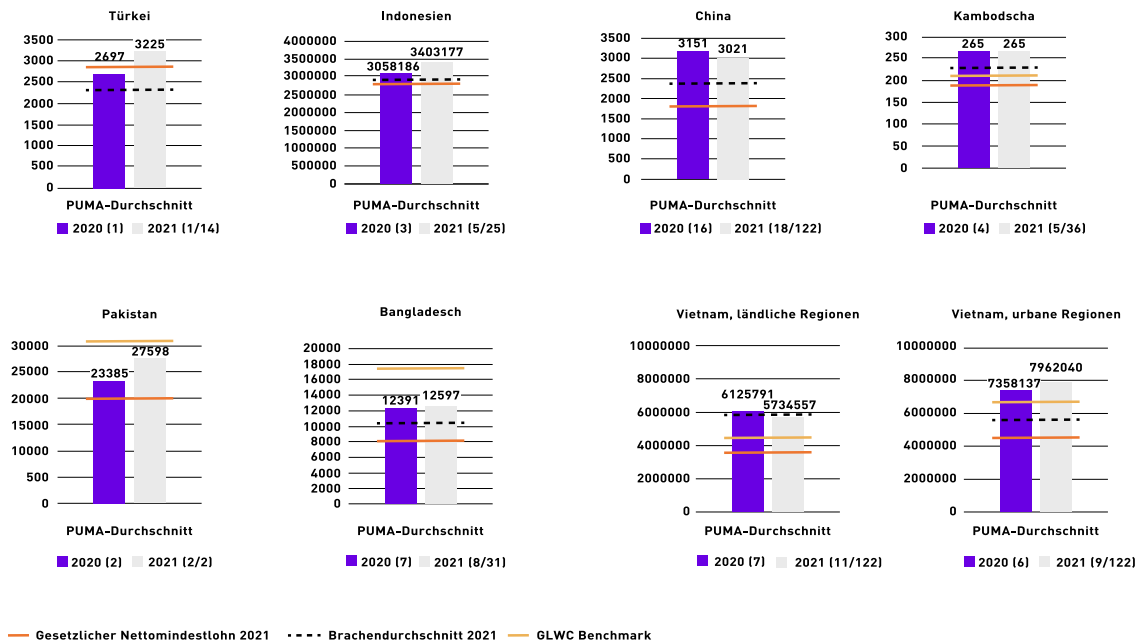
DIGITALE LOHNZAHLUNG

2022 erhielten 99,3 % der Arbeiter*innen unserer Kernlieferanten ihre Lohnzahlungen digital; lediglich eine der 147 Kernfabriken mit 717 Mitarbeiter*innen hatte diese Bezahlmethode noch nicht übernommen. Demzufolge werden die Löhne von insgesamt 238.314 Mitarbeiter*innen bereits digital ausbezahlt.

DAS FAIR COMPENSATION DASHBOARD DER FLA

Bei PUMA erheben wir seit mehreren Jahren jährlich Lohndaten von unseren wichtigsten Tier-1-Fabriken. Wir nutzen diese Daten, um S-KPIs zu berichten (Tabelle T.10). Im Jahr 2021 haben wir das Fair Compensation Dashboard* der FLA genutzt, um die Lohndaten von 46 strategischen Tier-1-Zulieferern aus dem Jahr 2020 und 59 aus dem Jahr 2021 in 2022 zu analysieren. Wir nutzen das Dashboard, um aggregierte und anonymisierte Daten von Branchenkollegen und, soweit verfügbar, mit existenzsichernden Lohnbenchmarks der Global Living Wage Coalition (GLWC) zu vergleichen. Zu diesem Zweck wurde die Anker-Methodik** verwendet.

G.12 DAS FAIR COMPENSATION DASHBOARD DER FLA 2020 BIS 2021



* Branchendurchschnittslohndaten aus dem FLA Fair Compensation Dashboard von November 2020 und Oktober 2021. Die Nutzer des FLA-Dashboards für faire Entlohnung haben Zugang zu anonymisierten monatlichen Nettodurchschnittslohnberechnungen, die auf allen hochgeladenen Lohndaten pro Land und Jahr basieren. Die Durchschnittswerte werden aktualisiert, sobald Lohndaten in das Dashboard hochgeladen werden.

** Die Anker Methodology für existenzsichernde Löhne: Nettolohn = Grundlohn (vertraglicher Lohn) zzgl. Barleistungen und Sachleistungen abzgl. gesetzlicher Steuern und anderer Abzüge. Die Vergütung für Überstunden wird nicht miteinbezogen.



Das Dashboard zeigt die Ergebnisse unseres Benchmarkings von 59 Kernlieferanten der Ebene 1 in lokaler Währung für Löhne im Jahr 2021. Diese Daten stehen für ca. 75 % von PUMAs globalem Produktionsvolumen.

Alle unsere strategischen Lieferanten in Vietnam (mit Ausnahme von zwei Fabriken) und Kambodscha zahlen in Durchschnitt existenzsichernde Löhne gemäß der GLWC an ihre Arbeiter*innen. Diese 23 Fabriken machen ca. 32 % unseres Produktionsvolumens und 32 % unseres globalen Produktionswerts aus; sie beschäftigen insgesamt 70.832 Menschen in der Produktion.

Die Löhne bei unseren strategischen Lieferanten in denjenigen Ländern, die in diesem Benchmark berücksichtigt sind, übertreffen den Branchendurchschnitt deutlich.

Unsere Lieferanten in Indonesien blieben 2020 bei den Lohnzahlungen hinter dem Branchendurchschnitt zurück. Im Folgejahr lässt sich eine Anhebung der Zahlungen um bis zu 115 % des Branchendurchschnitts erkennen (2020: 89 %).

In Pakistan zahlten unsere Lieferanten 89 % (2020: 83 %) des GLWC Benchmark.

In Bangladesch, wo zwar Löhne über dem Branchendurchschnitt gezahlt werden, wurde das Benchmark der GLWC nicht erreicht und blieb bei 70 % (2020: 69 %).

Für Indonesien, China und die Türkei waren Benchmarks der GLWC auf Länderebene für 2020 und 2021 nicht verfügbar. In der Türkei erhöhte sich der durchschnittliche Lohn um 19,6 %, hauptsächlich aufgrund der hohen Inflation. In ländlichen Regionen in Vietnam ging der Wert um 6 % zurück aufgrund der neu gemeldeten Lieferanten in einer Region mit niedrigerem Mindestlohn.

2022 haben wir Untersuchungen bezüglich fairer Löhne in sieben Fabriken in Bangladesch, Pakistan und Vietnam durchgeführt und sechs Fabriken in Bangladesch, Kambodscha und Indonesien bei der Problemlösung unterstützt.

UNTERSUCHUNGEN BEZÜGLICH FAIRER LÖHNE

Wir haben das Fair Wage Network (FWN) mit formellen Untersuchungen bezüglich fairer Löhne bei insgesamt 21 unserer Kernlieferanten in Bangladesch (2018), Kambodscha (2019), Kambodscha und Indonesien (2021) sowie in Bangladesch, Vietnam und Pakistan (2022) beauftragt; sechs von ihnen erhielten das Fair Wage-Zertifikat. Dafür muss eine zertifizierte Fabrik in den zwölf Dimensionen fairer Löhne – unter anderem Löhne, Lohnzahlung, Überstundenvergütung, Kommunikation und sozialer Dialog – mindestens eine Bewertung von 280/400 Punkte erzielen und darf bei lediglich zwei der Dimensionen unter 40 % bleiben.

Zahlreiche Fabriken hatten institutionelle Elemente wie Lohnstrukturen und leistungsbezogene Vergütung seit den letzten Untersuchungen weiter ausgebaut. Beim sozialen Dialog war der Fortschritt nicht so offensichtlich. In vielen Fällen wurden die Arbeiter*innenvertretungen nicht in Tarifgespräche einbezogen und nur einige wenige Lieferanten hatten Tarifverträge auf Fabrikebene unterzeichnet. Diese Erkenntnisse helfen uns nicht nur bei der Nachverfolgung und Problembhebung bei diesen Lieferanten, sie sind auch wichtig für unsere 10FOR25-Ziele, damit wir frei gewählte Arbeiter*innenvertretungen bei allen unseren Kernlieferanten der Ebene 1 sicherstellen können.

Insgesamt herrschte relative Zufriedenheit in Bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen; im Durchschnitt sind 95 % der Arbeitnehmer mit ihren Löhnen und 86 % der Arbeitnehmer mit den Arbeitsbedingungen „vollständig“ oder „teilweise“ zufrieden.

Mit Unterstützung des FWN starteten sechs Fabriken (drei in Bangladesch, eine in Kambodscha und zwei in Indonesien) im vergangenen Jahr die Verbesserungsphase, nachdem bei ihnen Untersuchungen bezüglich fairer Löhne stattgefunden hatten.



Im Oktober 2022 führte das FWN im Rahmen dieser Abhilfemaßnahmen eine Schulung für die Arbeiter*innenvertreter und die Geschäftsleitungen der beiden Fabriken in Indonesien durch. Auch ein Sozialdialog fand 2022 statt und mit den Arbeiter*innenvertretungen und Geschäftsleiter wurde eine Vereinbarung über dienstalterabhängige Boni getroffen, die vom Arbeitsministerium des Landes bewilligt wurde.

In jeder der teilnehmenden Fabriken in Bangladesch wurde ein Fair Wage Implementation Committee aus jeweils zwei Vertreter*innen der Belegschaft und der Geschäftsleitung aufgestellt, mit der Aufgabe, die verschiedenen Ziele und Schritte des Sanierungsplans für faire Löhne intern zu diskutieren und umzusetzen.

Zur technischen Unterstützung dieses Sanierungsprozesses in Bangladesch wurden vom FWN zwei Schulungen für die Mitglieder des Umsetzungsausschusses durchgeführt. Die erste Schulung im August 2022 befasste sich mit möglichen Verbesserungen der Lohnsysteme und Lohnanpassungsmechanismen sowie mit den anderen Dimensionen des fairen Lohns, während die zweite Schulung im Januar 2023 sich auf die Verbesserung des Lohnrasters und die Durchführung regelmäßiger Erhebungen zum existenzsichernden Lohn konzentrierte, um die Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und mögliche Schwierigkeiten besser zu erfassen. Die Verbesserungsbereiche wurden in einem Aktionsplan festgelegt. Die Arbeiter wurden geschult, um das Lohnsystem in der Fabrik besser zu verstehen. Wir konnten konkrete Ergebnisse beobachten, wie z. B. diversifizierte Lohnsysteme und einen verbesserten Dialog zwischen den Arbeitnehmern und der Fabrikleitung zum Thema Löhne, auch wenn die mangelnden Grundkenntnisse der Arbeitnehmer nach wie vor eine Herausforderung für sie darstellen, um die Lohnberechnung vollständig zu verstehen. Im Jahr 2023 wird eine Erhebung über existenzsichernde Löhne durchgeführt, um zu analysieren und zu ermitteln, wie die Löhne zu einem Wettbewerbsvorteil werden können. Auch das Lohnraster und das System der Leistungsbewertung in den Fabriken wird überprüft werden.

Im August startete das FWN die Abhilfephase in Kambodscha. Im Oktober erklärte sich die Fabrikleitung zur Erstellung eines Verbesserungsplans bereit und bildete im November ein Fair Wage Committee. 2023 wird das FWN Schulungsprogramme organisieren und bei der Umsetzung des Verbesserungsplans unterstützen.

VERMITTLUNGSHONORARE

Seit wir 2018 das Commitment to Responsible Recruitment der Fair Labour Association und der American Apparel and Footwear Association unterzeichnet haben, arbeiten wir gemeinsam mit unseren Lieferanten und Branchenpartnern sowie mit der International Organization for Migration der Vereinten Nationen daran, die Arbeitsrechte von Gast- und Wanderarbeiter*innen entlang unserer Beschaffungskette zu gewährleisten.

Einmal pro Jahr untersuchen wir, ob ausländische Wanderarbeiter*innen in unseren Fabriken beschäftigt sind und ob und in welcher Höhe sie Vermittlungshonorare entrichtet haben. Gemeinsam mit unseren Einkaufsexpert*innen, der oberen Geschäftsführungsriege der Lieferanten und in einigen Fällen mit anderen Marken, die in den jeweiligen Fabriken produzieren lassen, erarbeiten wir dann einen Zeitplan für die Erstattung der Vermittlungshonorare. Da nicht alle Arbeiter*innen Anspruch auf Rückzahlung haben und Missverständnisse innerhalb der Belegschaft vermieden werden sollen, können Rückzahlungen auch in Raten erfolgen.

PUMA hat ein E-Learning der International Organization for Migration in den Arbeitgeberrichtlinien verankert. 79 Vertreter*innen von 36 Fabriken in Mauritius, China (Taiwan), Südkorea, Thailand und Japan haben die 90-minütige Schulung in englischer Sprache absolviert und wurden im Oktober 2022 zertifiziert. Dabei erhielten sie einen Überblick über Migrationskorridore, über Wirtschaftszweige – von Mode über Elektronik bis hin zur Lebensmittelproduktion – und über die Gefahren, denen Wanderarbeiter*innen während ihrer Arbeitssuche ausgesetzt sind, sowie über Möglichkeiten, diese Gefahren zu mindern bzw. zu vermeiden. Die Onlineschulung vermittelt praxisnahe Tipps für nachhaltige Maßnahmen zum Schutz der Rechte von Wanderarbeiter*innen, für Richtlinien zum Schutz von Menschenrechten, für die Due Diligence



und für Verbesserungssysteme und bietet zudem Hilfestellung bei der Einbindung der Wanderarbeiter*innen beim Erarbeiten tragfähiger Lösungen. Dank des Einsatzes mehrerer Stakeholder konnten sechs Fabriken in Japan, Südkorea, China (Taiwan) und Thailand über US\$ 100.000 an 255 ausländische Wanderarbeiter*innen zurückzahlen.

Auch 2023 werden wir die Rekrutierungspraxis unserer Fabriken überprüfen und gemeinsam mit Branchenpartnern und der International Organization for Migration Schulungen für Lieferanten in Taiwan anbieten, die ausländische Wanderarbeiter*innen beschäftigen.

➤ FALLSTUDIE

Indonesien

Im Oktober 2022 hielt das FWN eine Schulung zum Thema Sozialdialog bei einem Textilien- und einem Schuhhersteller im Rahmen von deren Verbesserungsplänen in Bezug auf faire Löhne.

In beiden Fabriken wurde ein Sozialdialog mit Vertreter*innen der Belegschaft bzw. der Gewerkschaft begonnen, der zu einer Überprüfung der Lohnstrukturen führte. Nach Genehmigung beider neuen Lohnstrukturen durch das Arbeitsministerium wurden diese umgesetzt und der Grundlohn von 53 % der Arbeiter*innen wurde um 0,5 % bis 1 % erhöht.

China

In Kooperation mit der chinesischen Beratungsfirma Timeline Consultancy lud PUMA einen chinesischen Textilhersteller ein, ab Juli 2018 ein neunwöchiges Workplace Dialogue Project zu realisieren. Dessen Ziel war es, freie Wahlen von Arbeiter*innenvertretungen durchzuführen und einen Dialogmechanismus zu etablieren, der die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeiter*innen und die Bindung der Belegschaft an das Unternehmen verbessern und für Produktivitätssteigerung sorgen sollte.

2022 wurden alle 217 Rückmeldungen der Arbeiter*innen über deren Vertreter*innen gemeldet. Zwischen 2019 und 2022 konnte die Fluktuationsrate von 3,84 % auf 2,62 % gesenkt, die Produktionseffizienz von 88 % auf 92 % gesteigert und die Produktqualifizierungsrate von 96,5 % auf 98,8 % angehoben werden.

Angesichts dieses Erfolgs wurde PUMAs Nachhaltigkeitsteam in China 2021 von Timeline Consultancy geschult, um das Projekt 2022 eigenständig in fünf weiteren Fabriken im Land durchzuführen.

➤ T.09 STATUS DER ZIELE ZU FAIREN LÖHNEN

Teilziele	2022	Vergleichsjahr 2020	Ziel 2025
Lohnzahlung digital (Anteil der Kernlieferanten der Ebene 1 und 2)	99,3 %	90 %	100 %
Anteil der Arbeiter*innen, die digitale Lohnzahlungen erhalten	99,7 %	*	100 %
Anteil der Kernfabriken der Ebene 1 mit Gewerkschaften oder frei gewählten Arbeiter*innenvertretungen	48 %	33 %	100 %
Untersuchungen bezüglich fairer Löhne (Beurteilung anhand einer bestimmten Lohnleiter in den fünf größten Beschaffungsmärkten)	4 von 5	2 von 5	5 von 5

* Keine Vergleichswerte für 2020



PUMAS STATUS IM PLWF-BERICHT 2022: ADVANCED

Die Platform Living Wage Financials (PLWF) ist eine Allianz aus 19 Finanzinstitutionen, die Beteiligungsunternehmen auffordert, existenzsichernde Löhne und Gehälter in ihren jeweiligen globalen Beschaffungsketten zu ermöglichen. Die Beurteilungen dieser Unternehmen in Bezug auf existenzsichernde Löhne und Gehälter sind im [PLWF-Bericht 2021](#) dargestellt.

Für unsere Bemühungen zur Sicherung fairer Löhne wurden wir mit dem Status Advanced eingestuft.

Die von unseren Kernlieferanten gezahlten Grundlöhne liegen mehrheitlich über dem Mindestlohn, im Durchschnitt 13,4 %. Inklusive Überstunden und Boni erhöht sich dieser Anteil auf 71 %. Dennoch ist der Anteil der Bruttolöhne inklusive Überstunden und Boni über dem Mindestlohn gegenüber 2021 gesunken. Die Anzahl an Überstunden wurde im vergangenen Jahr im Durchschnitt um 0,65 Stunden pro Woche reduziert, was sich auch auf die Überstundenvergütung ausgewirkt hat. Zudem gelten Sachleistungen, zum Beispiel Schlafsäle für einheimische Wanderarbeiter*innen in China, gemäß der aktuellen FLA-Definition nicht mehr Lohnbestandteil und wurden daher 2022 nicht mehr in den Lohnkalkulationen berücksichtigt.

100 % der Arbeiter*innen weltweit sind durch Sozialversicherung abgedeckt, nur in China sind es lediglich 76 %. Die durchschnittliche Abdeckung durch Sozialversicherung stieg von 95 % auf 97 %.

Für 2022 veröffentlichen wir erstmals Zahlen zum Frauenanteil in Führungspositionen (49 %). Insgesamt messen wir bei unseren Kernlieferanten der Ebene 1 beständige Sozialkennzahlen. Die erhöhte Fluktuationsrate ist hauptsächlich auf vier Fabriken in Südvietnam zurückzuführen. Die vierte COVID-19-Welle erreichte Vietnam Anfang Mai 2021 mit neuen komplexen Varianten, die sich in vielen Provinzen rasant ausbreiteten, insbesondere in wichtigen Wirtschaftszonen. Auch Vorgaben zum Social Distancing hatten schwerwiegende Folgen für Südvietnam, denn Produktion und Geschäftsbetrieb standen von Juli bis Oktober 2021 still. Die Eröffnung der Fabriken im Oktober nach Eindämmung der Pandemie brachte jedoch auch eine Welle von Neueinstellungen mit sich.

Der Anteil der Arbeiter*innen mit unbefristeten Arbeitsverträgen ging 2022 leicht zurück, was hauptsächlich an einem großen Hersteller lag, der eine neue Werkshalle für eine andere Marke eröffnet und über 1.000 Mitarbeiter*innen eingestellt hat. Das Anstellungsverhältnis neuer Mitarbeiter*innen in der Probezeit gilt als befristet.

„PUMA hat bereits vor einigen Jahren damit begonnen, Fair Wage Assessments bei seinen Lieferanten in verschiedenen Märkten durchzuführen. Durch diesen systematischen Prozess, der Abhilfemaßnahmen umfasste, gelang es, die Zahl der Lieferanten, die als Fair-Wage-Arbeitgeber zertifiziert wurden, zu erhöhen und damit deren Anteil in der Lieferkette schrittweise zu erhöhen. Dies bringt auch Kohärenz mit der Lohnpolitik von PUMA für die eigenen Mitarbeiter.“

DANIEL VAUGHAN-WHITEHEAD
Co-Founder and Chair, Fair Wage Network



➤ T.10 SOZIALKENNZAHLEN VON PUMAS KERNLIEFERANTEN DER EBENE 1 2019 BIS 2022

Sozialkennzahl	SÜDASIEN		SÜDOSTASIEN					EMEA	2022	2021	2020	2019
	Bangladesch	Pakistan	China	Kambodscha	Indonesien	Philippinen	Vietnam	Türkei	Durchschnitt			
Bruttogehaltszahlungen über dem Mindestlohn ohne Überstunden und Boni (%)	20,1	33,8	6,7	6,7	0,9	0,0	31,5	7,8	13,4	14,5	13,0	17,6
Bruttogehaltszahlungen über dem Mindestlohn inklusive Überstunden und Boni (%)	67,0	41,3	188,5	68,1	44	20,5	116,4	22,1	71,0	80,2	54,7	73,1
Anteil der Arbeiter*innen mit Sozialversicherung (%)	100,0	100,0	76,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	97,0	95,1	95,6	93,6
Überstunden (pro Woche)	11,1	0,5	17,2	7,6	6,6	6,6	7,5	4,2	7,7	8,3	5,4	7,1
Anteil der Arbeiter*innen, die unter einen Tarifvertrag fallen (%)	0,0	0,0	95	40,0	40,0	0,0	100,0	0,0	34,4	37,2	26,9	25,4
Anteil Frauen in Führungspositionen (%) *	6,5	6,4	56,8	60,4	77,0	70,6	71,2	43,6	49,1			
Frauenanteil (%)	41,5	8,9	61,9	82,8	87,5	64,0	75,4	58,3	60,0	59,5	58,8	59,4
Anteil unbefristeter Arbeitsverträge (%)	100,0	100,0	31,5	51,1	93,5	74,1	43,2	100,0	74,2	75,5	74,4	69,1
Jährliche Fluktuationsrate (%)	43,5	24,0	53,6	42,2	21,4	19,5	50,7	29,9	35,6	34,0	29,9	38,2
Verletzungsrate (%)	0,6	0,0	0,3	0,4	0,2	0,2	0,1	0,3	0,3	0,3	0,4	0,5
Anzahl Lieferanten	10	2	20	5	5	1	21	1	65	63	58	59

Daten von 65 PUMA-Kernlieferanten (77,1 % des Produktionsvolumens und 80,4 % des Produktionswerts 2022; Berichtszeitraum für die Datenerhebung: November 2021 bis Oktober 2022)

* Neue Sozialkennzahl



GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Zielbeschreibung:

- Keine tödlichen Unfälle
- Reduzierung der Unfallrate auf 0,5 bei PUMA und unseren Lieferanten
- Gebäudesicherheitsüberprüfungen in Hochrisikoländern*

Bezieht sich auf das Ziel Nr. 3 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Beispiele aus dem Aktionsplan 10FOR25:

- Ausweitung der Gebäudesicherheitsüberprüfungen auf Indonesien
- Sicherstellung regelmäßiger, fachgerechter Risikobeurteilungen

Relevante Kennzahlen:

- Anzahl der tödlichen Unfälle in PUMA Fabriken der Ebene 1 und Kernfabriken der Ebene 2
- Durchschnittliche Verletzungsrate bei PUMA
- Durchschnittliche Verletzungsrate bei Kernlieferanten der Ebene 1
- Anzahl der Fabriken, die im Rahmen unseres Building Safety Assessment Program überprüft werden

Die Gewährleistung sicherer Arbeitsbedingungen für unsere Mitarbeiter*innen und die Hunderttausenden Mitarbeiter*innen unserer Produktionspartner ist nicht nur ein ethisches Gebot, sie ist auch wirtschaftlich sinnvoll. 2015 haben wir uns zum Ziel gesetzt, tödliche Unfälle zu verhindern und die Anzahl an Arbeitsunfällen zu mindern. 2021 haben wir den Lieferantenleitfaden diesbezüglich überarbeitet und um verpflichtende Überprüfungen des betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutzes ergänzt. Zudem haben wir die PUMA-Richtlinie zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für unsere Mitarbeiter*innen veröffentlicht.

BETRIEBLICHE GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AN PUMA-STANDORTEN

In unserer Unternehmenszentrale haben wir ein Komitee für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz eingesetzt, dem auch ein Facharzt für berufsbezogene Erkrankungen, eine Fachperson für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und Vertreter*innen der Mitarbeiter*innen angehören.

2022 haben wir unsere größten Tochtergesellschaften aufgefordert, eigene Komitees für das Thema auf Länderebene zu gründen.

Seit 2015 haben sich keine tödlichen Unfälle an PUMA-Standorten ereignet und wir konnten die Anzahl der Unfälle, die eine Arbeitsunterbrechung erforderlich machten, seit 2019 unter 0,5 halten – pro 100 Mitarbeiter*innen mit Vollzeitverträgen wurden also weniger als 0,5 Unfälle erfasst.

Im vergangenen Jahr wurde dieses Ziel durch die Einführung unseres E-Learnings zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz unterstützt. Mehr als 15.000 PUMA-Mitarbeiter*innen wurden durch Schulungen über die Vermeidung von Unfällen und arbeitsbezogener Gesundheitsschäden aufgeklärt.

* Länder mit hohem Risiko werden durch den Gebäudesicherheitsindex definiert, der auf den damit verbundenen Fällen von Nichteinhaltungen bezüglich Baugenehmigungen, Gebäuden mit mehreren Mietern, struktureller Integrität, Lüftung/Heizung oder lagerbezogene Themen beinhaltet.



Zudem bieten wir an unseren großen Standorten weltweit neben Sportanlagen auch ausgewogenes Kantinenessen und Kurse zur Work-Live-Balance an.

Weitere Informationen zum Schutz der Gesundheit unserer Belegschaft sind im Kapitel „**Unsere Mitarbeiter*innen**“ zu finden.

BETRIEBLICHE GESUNDHEIT UND SICHERHEIT ENTLANG UNSERER BESCHAFFUNGSKETTE

Neben unserem laufenden Auditprogramm, welches Überprüfungen hinsichtlich des betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutzes umfasst, haben wir unser Building Safety Program in denjenigen Ländern umgesetzt, in denen wir Risiken erkannt haben. Zudem haben wir fachgerechte Risikobeurteilungen bei unseren größten Produktionspartnern eingeführt. Trotz dieser Präventivmaßnahmen sind leider zwei Arbeiter*innen zweier Fabriken in Bangladesch im vergangenen Jahr nach Arbeitsunfällen verstorben. Die Vermeidung von Arbeitsunfällen steht bei PUMA nach wie vor an oberster Stelle.

SCHULUNGEN ZU RISIKOBEURTEILUNGEN HINSICHTLICH GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ FÜR UNSERE LIEFERANTEN

2021 haben wir unser Handbuch für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz aktualisiert, um den Fabrikleitungen und den Fachverantwortlichen den Umgang mit den entsprechenden Prozessen und Tools zu erleichtern. Die Geschäftsleitungen unserer Kernfabriken der Ebene 2 haben wir zudem zur Durchführung von Risikobeurteilungen in diesem Bereich geschult.

Im vergangenen Jahr wurden Schulungen zu Risikobeurteilungen hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz für insgesamt 404 Teilnehmer*innen bei 170 Kernlieferanten der Ebene Tier 1 & Tier 2 durchgeführt; der Schwerpunkt lag auf dem Nutzen dieser Untersuchungen ebenso wie auf ihren Kernelementen und auf PUMAs Erwartungen diesbezüglich an das Management im Allgemeinen. Danach waren unsere Lieferanten in der Lage, selbst Risikobeurteilungen durchzuführen. Die Fortschritte wurden vor Ort durch eine unabhängige Stelle kontrolliert. Die Unfallrate bei unseren Kernfabriken der Ebene 1 betrug im letzten Jahr 0,3. Aufgrund des Bedarfs an Wissensaufbau im Bereich der Risikobeurteilungen hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz werden wir auch 2023 den Fokus auf die entsprechenden Schulungen legen.

PROGRAMM ZUR GEBÄUDESICHERHEIT

Zwischen 2015 und Ende 2022 haben wir im Rahmen unseres Programms für Gebäudesicherheit Überprüfungen in Bangladesch, Indien, Indonesien und Pakistan durchgeführt.

➤ T.11 PROGRAMM ZUR GEBÄUDESICHERHEIT

Land	Anzahl Fabriken	Anmerkungen
Bangladesch	26	im Rahmen unserer Mitgliedschaft im Bangladesh Accord
Indien	6	in Kooperation mit AsiaInspection bzw. ELEVATE
Indonesien	3	in Kooperation mit AsiaInspection
Pakistan	4	in Kooperation mit ELEVATE



Die Gewährleistung eines sicheren Arbeitsumfelds hat für uns bei PUMA Priorität und wir führen regelmäßige Gebäudesicherheitsüberprüfungen in den Hochrisikoländern entlang unserer Beschaffungskette durch. 2021 konnten wir zudem Gebäudestruktur, Brandschutz und Elektrik in unsere Überprüfungen bei drei Lieferanten in Pakistan und Indien einbeziehen. Bei zwei Lieferanten, die wir bereits überprüft hatten, konnten wir Fortschritte bei den elektrischen Versorgungseinrichtungen erkennen, mussten jedoch aufgrund des erweiterten Audit-Umfangs noch Verbesserungspotenzial im Bereich der Gebäudestruktur feststellen. 2022 haben wir diese Überprüfungen dann bei vier Lieferanten in Indien durchgeführt. Einen von ihnen hatten wir bereits im Vorjahr anhand derselben Kriterien überprüft; hier konnten wir Verbesserungen in den Bereichen Elektrik und Brandschutz sehen. Die anderen drei Lieferanten wurden das letzte Mal vor über fünf Jahren anhand anderer Kriterien überprüft. Wir werden ihren Fortschritt bei der Umsetzung der Abhilfemaßnahmen regelmäßig kontrollieren.

Bei unseren Lieferanten sind seit 2015 keine Schäden durch Gebäudestrukturen oder Fabrikbrände entstanden.

Die Abhilferate nach im Rahmen von Erstbewertungen erfassten Verstößen in unseren Fabriken, die am Programm von ACCORD Bangladesh teilnehmen, liegt bei 91 % und damit im Durchschnitt aller Programmteilnehmer. Neun der 26 aktiven ACCORD-Fabriken konnten alle Verstöße beheben, die bei Erstbewertungen angezeigt wurden; bei weiteren neun Fabriken lag die Abhilferate bei 90 %.

Die drei überprüften Fabriken in Indonesien werden die staatliche Zertifizierung für Gebäudesicherheit in Kürze erhalten, für eine Fabrik wurde sie bereits ausgestellt.

UNFÄLLE

2022 sind zwei Arbeiter*innen zweier Fabriken in Bangladesch nach Arbeitsunfällen verstorben. Der Belader eines Lagers ließ versehentlich einen 20 kg schweren Stoffballen durch ein Notfenster auf einen Karton fallen, den ein Arbeiter trug. Dieser stürzte und erlitt tödliche Verletzungen. In der anderen Fabrik bekam ein Reinigungsmitarbeiter im Generatorraum einen Stromschlag und erlitt tödliche Verletzungen.

Beide Familien erhielten die gesetzlich vorgeschriebene Entschädigung von der jeweiligen Fabrik. In Kooperation mit Better Work Bangladesh haben wir uns für gemeinsames Monitoring und regelmäßige Kontrollen der Maßnahmen zur Prävention weiterer Unfälle eingesetzt. Wir bedauern diese tragischen Unfälle zutiefst.

➤ T.12 VERLETZUNGSRATEN BEI KERNLIEFERANTEN

Land	2022	2021	2020	2019
Bangladesch	0,6	0,5	0,4	0,3
Kambodscha	0,4	0,3	0,2	0,5
China	0,3	0,3	0,6	0,5
Indonesien	0,2	0,2	0,2	0,2
Vietnam	0,1	0,1	0,2	0,3
Durchschnitt*	0,3	0,3	0,4	0,5
Tödliche Unfälle**	2	0	0	0

* Durchschnitt der fünf in der Tabelle aufgeführten Länder. Die durchschnittliche Verletzungsrate bei PUMA-Kernlieferanten weltweit betrug im vergangenen Jahr 0,3.

** beinhaltet nicht-Kernlieferanten



Da die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter*innen von PUMA und unserer Produktionspartner Priorität haben, werden wir auch in Zukunft mit unseren Standorten und Lieferanten an der Vermeidung von Krankheiten und Unfällen arbeiten.

Anfang 2023 trat PUMA dem von GIZ und ILO vorangetriebenen Pilotprojekt „Employment Injury Scheme“ (EIS) in Bangladesch bei.

Bei arbeitsbedingten Unfällen bietet das EIS-Pilotprojekt einen Einkommensersatz für dauerhaft Beeinträchtigte und die Angehörigen verstorbener Arbeitnehmer und deckt alle Fabriken ab, die zum exportorientierten Konfektionssektor (RMG) beitragen. Dies geschieht in Form von regelmäßigen Zahlungen/Renten als Aufstockung der Pauschalzahlungen des Zentralfonds, wodurch die Höhe der Leistungen mit der ILO-Konvention Nr. 121 vereinbar wird. Diese Zahlungen werden auf freiwilliger Basis von internationalen Marken finanziert.

Das **EIS-Pilotprojekt** umfasst auch eine Datenerfassungs- und Kapazitätsbildungskomponente zu Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und Rehabilitation, basierend auf einer Stichprobe von ungefähr 150 repräsentativen Fabriken. Dies wird es uns ermöglichen, auf der Grundlage zuverlässiger Daten die Machbarkeit, Durchführbarkeit und Kosteneffizienz eines umfassenden EIS in Bangladesch zu beurteilen. Die Datenerhebungs- und Kapazitätsaufbaukomponente wird somit die Erschwinglichkeit der Arbeitgeberbeiträge sicherstellen.



UMWELT

Alle unsere Umweltschutzaktivitäten zielen darauf ab, sicherzustellen, dass PUMA und unsere Lieferanten geltende Umweltschutzverordnungen einhalten und die Umweltauswirkungen optimieren. In den letzten zehn Jahren wurden uns keine Verstöße gegen Umweltrichtlinien oder Bußgelder gemeldet. Unser oberstes Ziel ist eine positive Ökobilanz für uns und unsere Beschaffungskette.

UMWELTMANAGEMENT AN PUMAS STANDORTEN

Alle vier Jahre führen wir Energieeffizienzkontrollen an unseren eigenen Standorten durch; der nächste Prüfzyklus ist für 2023 geplant. Diese Energieeffizienzkontrollen sind in der Europäischen Union vorgeschrieben und helfen uns beim Identifizieren von Energiesparmöglichkeiten in unseren Büros, Stores und Lagern, die wir dann global umsetzen können.

2022 haben wir unsere Bemühungen in Sachen Energieeffizienz verstärkt, für unsere Unternehmenszentrale die Zertifizierung unseres Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 erhalten und eine separate Umweltrichtlinie entwickelt. Zudem haben wir einen Umweltleitfaden speziell für unsere Büros, Stores und Lager erarbeitet und Anfang 2023 veröffentlicht. Die Erfassung und das Management der globalen Daten für unsere Standorte haben wir fortgeführt und vierteljährliche Videokonferenzen mit unseren Tochtergesellschaften eingeführt, um voneinander lernen und Good Practices austauschen zu können. In diesen Konferenzen werden wir zudem die Bedeutung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele für PUMA-Märkte weltweit hervorheben.

Der Status der Zielerreichung ist in den entsprechenden Kapiteln dieses Berichts erläutert.

UMWELTMANAGEMENT ENTLANG UNSERER BESCHAFFUNGSKETTE

Die Compliance-Audits, die wir bei unseren Lieferanten durchführen (im Kapitel „Menschenrechte“ erläutert), umfassen auch Kontrollen der Einhaltung von Verordnungen zu Umweltschutz und Chemikalieneinsatz. Bei jedem Audit prüfen wir unter anderem Umweltgenehmigungen, Abfallentsorgung und Abwasseranlagen.

Wir haben unsere eigenen Chemikalien- und Umweltaudits durch den Einsatz branchenweiter Instrumente wie dem Higg Index Facility Environmental Module (FEM) 3.0 ersetzt. Zudem setzen wir jährliche externe Prüfungen der FEM-Module für die Selbstbewertung voraus, entweder durch zugelassene Prüfer*innen unseres Teams, durch andere anerkannte Marken oder durch SAC-anerkannte Drittorganisationen. 100 % dieser Prüfungen werden angekündigt.

PUMAs Environmental Performance Rating System basiert auf den Ratings aus den Higg-FEM-Bewertungen der einzelnen Fabriken, die von SAC-zugelassenen Prüfer*innen verifiziert wurden: A, B+, B-, C und D. Die Mindestbewertung für Umweltkennzahlen beträgt 40 % (d. h. nur bei Ratings mit A, B+ und B gilt eine Prüfung als bestanden); Ratings mit C und D gelten als nicht bestanden. Das Bewertungssystem wurde 2020 im Rahmen der Meetings mit Lieferanten und dem Einkaufsteam vorgestellt und 2022 schrittweise eingeführt. Unseren Umweltleitfaden haben wir entsprechend aktualisiert. Neben unseren Ratings in den Bereichen Soziales und Chemikalien haben wir auch dieses Bewertungssystem in unsere Beurteilungsparameter/Score Cards für Lieferanten aufgenommen.



➤ T.13 ANZAHL FABRIKEN MIT VERIFIZIERTER FEM-BEWERTUNG

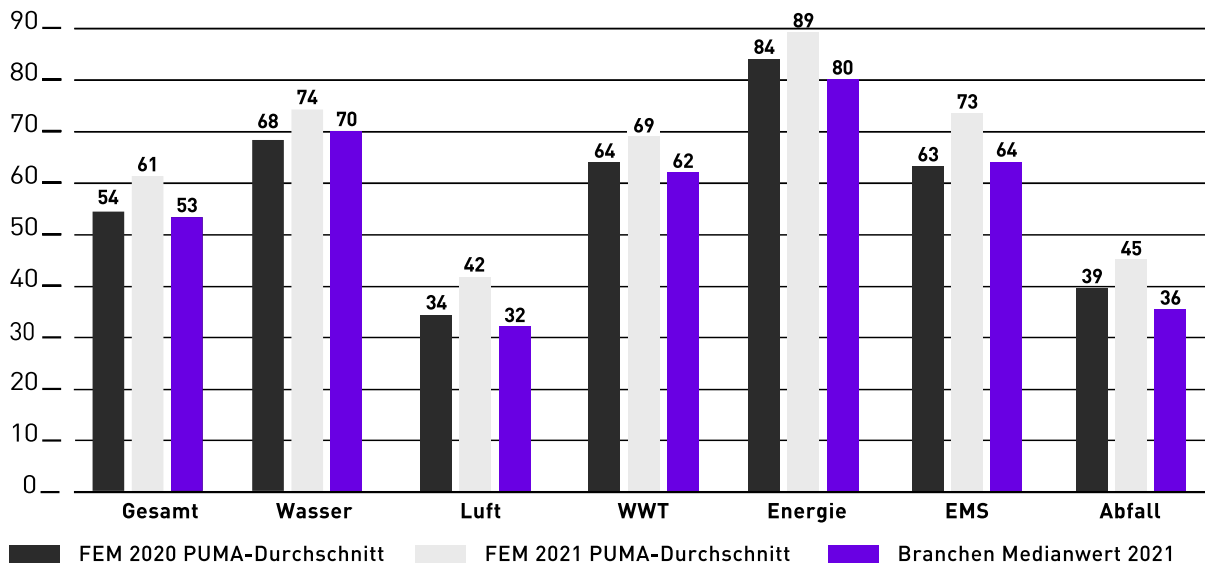
Anzahl Fabriken mit verifizierter FEM-Bewertung	2022			2021		
	Kern-lieferanten Ebene 1	Kern-lieferanten Ebene 2	Kern-lieferanten L&P*	Kern-lieferanten Ebene 1	Kern-lieferanten Ebene 2	Kern-lieferanten L&P*
A	8	10	2	5	3	1
B+	25	25	1	21	23	5
B-	30	22	7	27	24	4
C	2	8	2	12	17	1
D	0	0	0		2	1
Gesamt	65	65	12	65	69	12
Anzahl Fabriken	142**			146		

* Etikettierung und Verpackung

** 142 der 147 der gemäß FEM bewerteten Kernfabriken haben die Verifizierung abgeschlossen

Umweltkennzahlen von PUMA und unseren Lieferanten sind in den Kapiteln „Klimaschutz“ und „Umweltkennzahlen“ zu finden.

➤ G.13 VERIFIZIERTE FEM-GESAMTBEWERTUNG FÜR PUMA-FABRIKEN IM BRANCHENVERGLEICH



FEM-Durchschnitt PUMA 2020: 146 Fabriken

FEM-Durchschnitt PUMA 2021: 142 Fabriken

Branchenweiter FEM-Mittelwert (5.889 Fabriken): nach Branchen (Textilien, Schuhe, Accessoires inklusive Handtaschen, Schmuck, Gürtel und ähnliche Produkte) und nach Betriebsart (Konfektionierung gefertigter Produkte, Druck, Produktfärberei und -wäscherei, Materialherstellung inklusive Stoffe, Gummi, Schaum, Isolierung, formbare Materialien)



Die Prüfung der folgenden Bereiche sind im Higg FEM enthalten:

- Umweltmanagementsysteme
 - Stromverbrauch und THG-Emissionen
 - Wasserverbrauch
 - Abwasser
 - Luftemissionen (wo anwendbar)
 - Abfallmanagement
- Chemikalienmanagement (Erläuterung des FEM-Chemikalienmoduls im Kapitel „Chemikalien“)

Seit 2020 teilen wir unseren Kernlieferanten unsere Vorgaben bezüglich der Verbesserung ihrer Bewertung mit Hilfe jährlicher Ziele und des Einsatzes unseres neuen Bewertungssystems mit. In den vergangenen zwei Jahren haben wir dann Schulungen durch FEM-Expert*innen organisiert, die für diejenigen Lieferanten verpflichtend war, bei denen Mängel festgestellt wurden oder die dieses brancheninterne Tool noch nicht kannten. Über ein engmaschiges Monitoring haben wir anschließend sichergestellt, dass die Fabriken die Verifizierung ihrer Selbstbewertung zeitnah abschlossen.

2022 haben wir individualisierte Schulungen durch FEM-Expert*innen organisiert, bei denen es vorrangig um die Verbesserung von Higg FEM-Bewertungen von Lieferanten ging, bei denen Mängel festgestellt wurden. Soweit möglich wurden sie in Landessprache abgehalten. Auch in Fabriken, die das Tool noch nicht kannten, haben wir Trainings durchgeführt.

Im vergangenen Jahr haben wir weitere Higg FEM-Bewertungen unserer Kernfabriken der Ebene 1 und 2 durchgeführt. Von den insgesamt 147 Kernfabriken, die einer Bewertung unterzogen wurden, haben 142 die Verifizierung ihrer FEM-Angaben abgeschlossen. Zwei Kernfabriken wurde nicht bewertet – die eine wurde verlegt und verfügte über keine FEM-fähigen Daten aus dem Jahr 2021, die andere wurde im September 2022 geschlossen.

Wir haben uns das Ziel gesetzt, die durchschnittliche verifizierte Bewertung aus 2021 um 10 % zu steigern, was einer Bewertung von 59 % entspricht. Dieses Ziel haben wir mit einer durchschnittlichen Bewertung von 61 % übertroffen. Diese Bewertung bezieht sich nicht nur auf den Durchschnitt, in allen Bereichen des Higg FEM sind gegenüber dem Vorjahr Verbesserungen zu erkennen. PUMAs FEM-Durchschnitt liegt in jedem Bereich über dem Branchenmittelwert.

Wie im Vorjahr haben wir auch 2022 engmaschige Kontrollen in den Fabriken durchgeführt, um sicherzustellen, dass Verifizierungen fristgerecht eingereicht wurden. An den FEM-Bewertungen der Fabriken, die an den Projekten für sauberere Produktion, erneuerbare Energien und Chemikalien sowie an den Schulungen zu Klimaschutz, Chemikalienmanagement und Abwasseraufbereitung teilgenommen haben, waren die positiven Auswirkungen dieser Programme deutlich zu erkennen. Unser Ziel für 2023, eine Durchschnittsbewertung von 64 % zu erreichen, haben wir an unsere Kernlieferanten kommuniziert.

Die Bewertungen von über 60 %, die unsere Kernlieferanten in den Bereichen Abwasser, Wasser, Treibhausgase, Energie und Umweltmanagementsystem erzielt haben, spiegeln unsere Bemühungen und unsere Prioritäten der letzten Jahre wider. Die höchsten Steigerungsraten wurden bei der Zielsetzung und der Erstellung von Optimierungsplänen verzeichnet.

Für uns stehen Chemikalien, Luft und Abfall im Fokus. 2021 haben wir im Rahmen einer Risikobeurteilung bezüglich Chemikalien und Abfall Maßnahmen identifiziert, die in den nächsten Jahren umzusetzen sind. Als Unterzeichner der ZDHC verfolgen wir die Entwicklungen und Fortschritte der Luftemissionsstandards und -richtlinien der ZDHC genau und werden diese nach Bedarf entlang unserer Beschaffungskette umsetzen, sobald die Einzelheiten veröffentlicht werden.

Des Weiteren haben wir letztes Jahr erstmals FEM/FEP sowohl bei Nicht-Kernfabriken in unseren drei größten Beschaffungsmärkten Vietnam, China und Bangladesch als auch bei den Fabriken im PUMA Vendor Financing Program eingeführt. Ziel ist die Entwicklung von Beurteilungsparametern/Score Cards



für unsere Kern- und Nicht-Kernfabriken. Insgesamt wurden 66 Fabriken ausgewählt, von denen 49 Fabriken nach FEM und 17 nach FEP bewertet wurden. FEP, oder Facility Foundation, ist eine begrenzte Version von FEM. 47 FEM-Fabriken und 16 FEP-Fabriken haben den Verifizierungsprozess abgeschlossen. Bemerkenswert ist, dass der Großteil unserer Nicht-Kernfabriken mit verifizierter FEM-Bewertung ein A- oder B-Rating erhielt und lediglich eine Fabrik ein D-Rating.

➤ T.14 SCHULUNGEN FÜR UNSERE LIEFERANTEN

Meeting	Themen	Anzahl Fabriken	Anzahl Teilnehmer*innen
Virtuelle Meetings mit Lieferanten	Updates zum Thema Nachhaltigkeit, Austausch von Best Practices usw.	496 pro Runde im Durchschnitt (3 Runden)	1.160 pro Runde im Durchschnitt (3 Runden)
Schulung zum Higg FEM	Richtige Durchführung des Moduls in Kernfabriken	157	209
Nachhaltige Materialien (TE, Schulung zu GRS/RCS)	Anwendung der entsprechenden Zertifikate bei Herstellern von PUMA-Produkten mit recyceltem Anteil:	54	334
Schulung zur Erfassung von Umweltkennzahlen	Richtige Angabe von Umweltkennzahlen für Kernfabriken	186	252



KLIMASCHUTZ

Zielbeschreibung:

Bestehendes Science-Based Target für CO₂-Emissionen:

- Reduzierung der Emissionen von PUMAs eigenen Standorten (Stufe 1 und 2) um 35 % bis 2030 gegenüber dem Vergleichsjahr 2017 (absolute Reduzierung)
- Reduzierung der Emissionen von PUMAs Beschaffungskette (Stufe 3: bezogene Waren und Dienstleistungen) um 60 % relativ zum Umsatz
- Neue Science-Based Targets für CO₂-Emissionen (bei der SBT Initiative zur Genehmigung eingereicht)

Zusätzliche 10FOR25-Ziele:

- Angleichung unseres Ziels für CO₂-Emissionen am 1,5-Grad-Ziel (d. h. Eindämmung der Erderwärmung auf 1,5 Grad)
- Strom aus erneuerbaren Quellen an 100 % von PUMAs Standorten
- Ausweitung der Nutzung von Energie aus erneuerbaren Quellen durch PUMAs Kernlieferanten auf 25 %

Bezieht sich auf die Ziele Nr. 7 und 13 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen

7 AFFORDABLE AND CLEAN ENERGY



13 CLIMATE ACTION



Beispiele aus dem Aktionsplan 10FOR25:

- Zusammenarbeit mit Branchenpartnern im Bereich Klimaschutz im Rahmen der Fashion Industry Charter for Climate Action und des Fashion Pact
- Teilnahme an branchenweiten Energieeffizienzprogrammen für Lieferanten in unseren fünf wichtigsten Beschaffungsmärkten
- Teilnahme an branchenweiten Programmen für erneuerbare Energien in unseren fünf wichtigsten Beschaffungsmärkten
- Austausch aller kohlebetriebenen Heizungskessel bei unseren Kernlieferanten
- Reduzierung der Emissionen aus dem Warentransport durch Umstellung auf CO₂-effizientere Transportarten
- Schrittweise Einführung von recyceltem Polyester und anderen weniger CO₂-intensiven Materialien
- Einführung von Strom aus erneuerbaren Energien bzw. mit Grünstrom-Herkunftsnachweisen in allen unseren Büros, Stores und Lagern
- Schrittweiser Austausch unseres Fuhrparks durch Fahrzeuge mit alternativen Antriebssystemen (elektrisch oder Brennstoffzelle)

Relevante Kennzahlen:

- Direkte CO₂-Emissionen unserer eigenen Standorte (Stufe 1*)
- Indirekte CO₂-Emissionen unserer eigenen Standorte (Stufe 2*)
- Indirekte CO₂-Emissionen aus Produktion, Geschäftsreisen und Warentransport (Stufe 3*)
- Anteil der Kernlieferanten mit Energieeffizienzprogrammen
- Anteil der Kernlieferanten mit Programmen zur Nutzung von Energie aus erneuerbaren Quellen
- Anteil der Kernlieferanten mit kohlebetriebenen Heizungskesseln (Ebene 1 und 2)

* Im GHG Protocol Corporate Standard werden CO₂-Emissionen von Unternehmen wie folgt in drei Stufen eingeteilt:

- Stufe 1: direkte CO₂-Emissionen aus unternehmenseigenen Quellen oder Quellen, die vom Unternehmen kontrolliert werden (Büros, Stores, Lager) wie Heizung für Bürogebäude, Emissionen des Fuhrparks
- Stufe 2: indirekte CO₂-Emissionen aus der Erzeugung von bezogenem Strom, Fernwärme und Wärme/Kälte, die das Unternehmen verbraucht
- Stufe 3: alle sonstigen indirekten Emissionen über Stufe 2 hinaus, zum Beispiel aus der Extraktion und Produktion bezogener Materialien, aus dem Transport bezogener Waren und aus der Verwendung verkaufter Produkte und Dienstleistungen, Geschäftsreisen, Pendlerfahrten der Mitarbeiter*innen usw.



Auf der UN-Klimakonferenz 2015 in Paris verpflichtete sich PUMA zur Festlegung eines wissenschaftsbasierten Ziels (Science-Based Target, SBT) für CO₂-Emissionen. 2018 waren wir Mitgründer der Fashion Industry Charter for Climate Action, einer branchenweiten Initiative zur Anpassung der Emissionen der Modeindustrie an die auf der Pariser Klimakonferenz aufgestellten Ziele.

Ein Jahr danach haben wir unser wissenschaftsbasiertes Ziel mit der **SBT Initiative** vereinbart und veröffentlicht und sind dem Fashion Pact beigetreten, der auch eine Selbstverpflichtung zum Klimaschutz voraussetzt.

2022 haben wir unser SBT für CO₂-Emissionen überarbeitet und am 1,5-Grad-Ziel ausgerichtet. Zudem haben wir ein Netto-Null-Ziel für 2050 veröffentlicht und das Ziel von 100 % Strom aus erneuerbaren Quellen in unseren SBT-Plan aufgenommen, da wir uns bereits im Rahmen unseres Engagements für die Fashion Industry Charter for Climate Action zur Netto-Null im Hinblick auf CO₂-Emissionen und zu 100 % Strom aus erneuerbaren Quellen verpflichtet haben. Unser aktualisiertes SBT wurde 2022 entwickelt und im Januar 2023 formell bei der SBT Initiative beantragt.

Ehemaliges genehmigtes SBT (weit unter 2 Grad):

Sportartikelhersteller PUMA verpflichtet sich zur Reduzierung der absoluten CO₂-Emissionen der Stufe 1 und 2 bis 2030 um 35 % gegenüber dem Vergleichsjahr 2017. Zudem verpflichtet sich PUMA zur Reduzierung der CO₂-Emissionen der Stufe 3 aus bezogenen Waren und Dienstleistungen bis 2030 um 60 % pro Million € Umsatz gegenüber dem Vergleichsjahr 2017.

Neues, beantragtes SBT (1,5 Grad):

Sportartikelhersteller PUMA verpflichtet sich zur Reduzierung der absoluten CO₂-Emissionen der Stufe 1 und 2 bis 2030 um 90 % gegenüber dem Vergleichsjahr 2017. Zudem verpflichtet sich PUMA zur absoluten Reduzierung der CO₂-Emissionen der Stufe 3 aus bezogenen Waren und Dienstleistungen und dem vorgelagerten Warentransport bis 2030 um 33 % gegenüber dem Vergleichsjahr 2017*. PUMA SE verpflichtet sich, bis 2030 den Strom für 100 % der eigenen Standorte weiterhin aus erneuerbaren Quellen zu beziehen.

PUMAS CDP-KLIMASCHUTZBEWERTUNG IM JAHR 2022: A

Das Carbon Disclosure Project (CDP) ist eine von Investor*innen geführte Organisation, die Unternehmen und Städte weltweit anhand ihrer Klimaschutzstrategien und Datenveröffentlichung bewertet. Als langjähriger Teilnehmer geben wir unsere Daten im CDP-Fragebogen öffentlich über die Website der Organisation bekannt und haben im letzten Jahr erstmals die Bewertung A für unsere veröffentlichten Klimaschutzdaten für das Berichtsjahr 2021 erhalten.

* Der Zielgrenzwert umfasst Emissionen aus der Landnutzung sowie aus der Gewinnung bioenergetischer Rohstoffe.

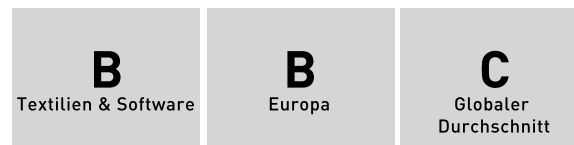


➤ G.14 PUMAS CDP-KLIMASCHUTZBEWERTUNG



➤ G.15 2021 CDP INDUSTRIE- UND GEOGRAPHISCHER DURSCHNITT

CDP Durchschnittsbewertungen Industrie und Region



Damit liegen wir über dem Durchschnitt von B in unserer Branche (Textilien und Stoffwaren). Die globale Durchschnittsbewertung ist C.

2022 haben wir unser Engagement entlang unserer Beschaffungskette sowie bei den Stufe-3-Emissionen, den Risikomanagementprozessen und der Risikodatenveröffentlichung erweitert und wurden mit der Höchstwertung A belohnt. Gegenüber dem Vorjahr hatte sich unsere Bewertung 2021 aufgrund ergriffener Klimaschutzmaßnahmen bereits verbessert. Dazu zählten Klimaschutzschulungsprogramme für unsere Lieferanten, deren Mitwirkung an branchenweiten Programmen für Ressourceneffizienz und erneuerbare Energien, die Teilnahme am Higg FEM, die Neuberechnung der Emissionen der Stufe 3 anhand des GHG-Protokolls, die Reduzierung der absoluten Stufe-3-Emissionen aus bezogenen Waren und Dienstleistungen um 12 %, Lebenszyklusanalysen (Life Cycle Assessments, LCAs) unserer Produkte, die Entwicklung einer Roadmap für den Klimaschutz für 2030 und eine Risikobeurteilung.

Die Task Force for Climate Related Financial Disclosures (TCFD) ist eine internationale Finanzinitiative, die auf mehr Transparenz hinsichtlich klimabezogener Themen zwischen Unternehmen und Investoren abzielt. Da der CDP-Fragebogen zu CO₂-Emissionen an den Empfehlungen der TCFD ausgerichtet ist, veröffentlicht PUMA als mit A bewertetes Unternehmen durch die öffentliche Bekanntmachung an CDP seine Kennzahlen auch gemäß den TCFD-Prinzipien.

Weitere Informationen sind auf unserer Nachhaltigkeits-[Website](#) und auf der [Website](#) des CDP zu finden.

ROADMAP FÜR DEN KLIMASCHUTZ UND RISIKOBEURTEILUNGEN

ROADMAP

2021 haben wir eine Roadmap für den Klimaschutz erstellt und eine Risikobeurteilung basierend auf unserer internen Methodik durchgeführt. Wir erachten die nachteiligen gesetzlichen Vorgaben für erneuerbare Energien einiger Länder als hohes Risiko und rechnen damit, dass das unsichere Geschäftsumfeld unserer Branche die Lieferanten davon abhält, in Technologien zu investieren und ihre Betriebe mit emissionsarmen Anlagen aufzurüsten.

Nachstehend sind einige Schwerpunktbereiche für die kommenden Jahre erläutert. Einige Maßnahmen wurden bereits 2021 umgesetzt und in 2022 fortgeführt und in diesem Bericht veröffentlicht.



- **Sensibilisierung:** Mit dem Ziel, unsere Mitarbeiter*innen für den Klimaschutz zu sensibilisieren, haben wir ein E-Learning für diesen Bereich entwickelt. 50 Einkaufsexpert*innen haben bereits an Schulungen teilgenommen und wir wollen die Grundlagen zur CO₂-Bilanzierung auch unseren Lieferanten näherbringen. Wir wissen, dass die Lieferanten gezieltes Training benötigen, um die ehrgeizigen Ziele hinsichtlich erneuerbarer Energien zu erreichen, und dass sich die Herausforderungen von Region zu Region unterscheiden. Je nach Problemstellung vor Ort haben wir die Trainingsprogramme in Kooperation mit Branchenexpert*innen angeboten. Auch 2022 nahmen unsere Lieferanten an den Klimaschutzschulungen der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) teil. Gemeinsam mit anderen Marken haben wir unsere Lieferanten in Vietnam für die Teilnahme an dem von Tutor*innen gestützten GIZ-Schulungsprogramm nominiert.
- **Überblick über die Auswirkungen:** Für unsere fünf Hauptprodukte haben wir 2021 und 2022 Lebenszyklusanalysen* (LCAs) sowie ein LCA des RE:SUEDE (Sneaker) für einen Vergleich mit unserem SUEDE durchgeführt. Einige ausgewählte Kernlieferanten haben wir angehalten, wissenschaftsbasierte Ziele (Science-Based Targets, SBTs) aufzustellen. Für die anderen Kernlieferanten haben wir Zielsetzungsinstrumente für den Bereich Klimaschutz entwickelt. Aufbauend auf unsere Bemühungen im Jahr 2021, ein SBT für unsere Hauptlieferanten festzulegen, haben wir eine Umfrage zu Klimaschutzinvestitionen unter unseren 20 größten Lieferanten (basierend auf dem Beschaffungsvolumen) durchgeführt und in Absprache mit unseren Einkaufsexpert*innen ihr Geschäftspotenzial auf lange Sicht bewertet.
- **Interne Maßnahmen:** Unsere Berechnungen der Stufe-3-Emissionen haben wir am GHG-Protokoll ausgerichtet. Die Higg FEM-Gesamtbewertung und die Chemikalienbewertung wurden in die Sozialbewertungen für die von unseren Einkaufsexpert*innen genutzten Beurteilungsparameter für Lieferanten integriert. Wir konnten zudem eine umfangreichere Plattform für die Datenerfassung ermitteln, die uns bei der häufigeren Veröffentlichung unserer Klimaschutzkennzahlen unterstützen wird. Unser Augenmerk haben wir weiterhin auf der Steigerung des Anteils recycelter Materialien in unseren Produkten und auf der Prüfung von Optionen für den vermehrten Einsatz biosynthetischer Materialien. Wir haben die Anpassung unserer SBTs an das 1,5-Grad-Szenario umgesetzt. Unsere Programme für sauberere Produktion und erneuerbare Energien werden wir auf noch mehr Fabriken ausweiten. 14 der 20 Fabriken, die kohlebetriebene Heizungskessel nutzen, haben bereits Machbarkeitsstudien im Hinblick auf geeignete Alternativen durchgeführt; bei vier dieser Fabriken läuft die Prüfung noch. Der Kohleausstieg aller unserer Kernlieferanten ist weiterhin oberstes Ziel.
- **Kooperation und Partnerschaft:** Unsere aktive Mitwirkung an Fashion Charter und Fashion Pact werden wir beibehalten, um Klimaschutzmaßnahmen voranzubringen und dahingehend auf die Gesetzgeber einwirken, dass unseren Lieferanten der Bezug erneuerbarer Energien erleichtert wird. 2022 haben wir uns dem Arbeitskreis Kohleausstieg der Fashion Charter angeschlossen.

TASK FORCE ON CLIMATE RELATED FINANCIAL DISCLOSURES (TCFD)

Seit der Veröffentlichung unserer ersten ökologischen Gewinn- und Verlustrechnung (Environmental Profit and Loss Account, EP&L) im Jahr 2011 steht der Klimaschutz auf unserer Prioritätenliste. Wir haben unser Engagement für den Klimaschutz unter Beweis gestellt: mit einer A-Bewertung des von Investor*innen geführten Carbon Disclosure Project (CDP) und durch Veröffentlichung unserer Umweltkennzahlen im Fragebogen des CDP sowie als Gründungsmitglied der UN Fashion Industry Charter for Climate Action. Daher ist uns bewusst, wie wichtig die Veröffentlichung klimabezogener Risiken und Chancen gemäß den Empfehlungen der Task Force for Climate Related Financial Disclosures (TCFD) ist.

* Zwei der LCA-Ergebnisse sind im Kapitel „Produkte“ veröffentlicht.



Unser langfristiger Unternehmenserfolg steht in Abhängigkeit der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeit unserer Aktivitäten, der Resilienz unserer Beschaffungskette und unserer Fähigkeit, mit den potenziellen Auswirkungen des Klimawandels auf unser Geschäftsmodell und unsere Geschäftsentwicklung umzugehen.

Gemäß den Empfehlungen der TCFD fassen wir unsere Aktivitäten zur Überprüfung der größten klimabezogenen Risiken und Chancen und deren potenzieller Auswirkungen auf unser Geschäft und unsere Strategie zusammen.

GOVERNANCE

Die Verantwortung für das Management aller Risiken und Chancen, einschließlich derer mit Bezug auf den Klimaschutz, liegt bei PUMAs Vorstand. Unserem CEO obliegt die Aufsicht der Konzernstrategie, auch im Bereich Nachhaltigkeit; dazu zählen die in unseren 10FOR25-Nachhaltigkeitszielen aufgestellten Klimaschutzziele. Auf Vorstandsebene werden alle unsere Nachhaltigkeitsthemen, einschließlich Klimaschutz, von unserer Chief Sourcing Officer (CSO) beaufsichtigt und auch die Genehmigung neuer Klimaschutzziele, -strategien und -initiativen fällt in ihren Verantwortungsbereich. Der Bereich Nachhaltigkeit wird von PUMAs CSO verantwortet, da die große Mehrheit der ökologischen Auswirkungen von PUMAs Aktivitäten auf die Herstellung von Produkten zurückzuführen ist, die wir von unabhängigen Drittlieferanten beziehen. Um unseren ökologischen Fußabdruck im Hinblick auf den Klimawandel zu verringern, muss unsere Nachhaltigkeitsstrategie daher über unsere gesamte Beschaffungskette bis in die Fabriken und in die Komponenten reichen. Auch für diese beiden Aktivitäten zeichnet sich unser CSO verantwortlich.

Das Sustainability Committee unseres Aufsichtsrates behandelt Nachhaltigkeitsthemen im Aufsichtsrat. Der Vorstand wird vierteljährlich über Nachhaltigkeitsthemen, einschließlich Klimaschutz, informiert. Ein Mal pro Monat bespricht unser CSO sämtliche Fragestellungen zum Klimaschutz und anderen ökologischen Themen mit den Sustainability Leads für Nachhaltigkeitsthemen im Unternehmen und entlang PUMAs Beschaffungskette. Das Executive Sustainability Committee aus PUMAs Funktionsleitern (Global Directors for Retail, Logistic, Legal Affairs usw.) kommt zwei Mal pro Jahr zusammen, um funktionsübergreifende Themen in diesem Bereich, zum Beispiel die Ziele für die Nachhaltigkeits-Boni, zu erörtern. Auf Produktebene wird das Thema Nachhaltigkeit über Cross-Functional Business Unit Calls – monatliche Updates zu PUMAs Strategie für nachhaltigere Produkte und deren Umsetzung – verwaltet. Um unsere Tochtergesellschaften weltweit über Klimaschutz und andere nachhaltigkeitsbezogene Belange zu informieren, organisiert die Nachhaltigkeitsabteilung für das Unternehmen vierteljährliche Videokonferenzen, an denen auch die nominierten Sustainability Leads der einzelnen Tochtergesellschaften teilnehmen.

Bei PUMA erhalten alle Führungskräfte – vom CEO bis zu den Teamleitungen – klar definierte Nachhaltigkeitsziele im Rahmen ihrer jährlichen Performance-Boni. Diese Ziele sind an PUMAs Nachhaltigkeitsstrategie Forever Better ausgerichtet und adressieren den Klimaschutz und alle anderen 10FOR25-Zielbereiche. Zu den Zielen für klimabezogene Boni zählen der Verbrauch von 100 % Strom aus erneuerbaren Energien ebenso wie die Reduzierung der Luftfracht um 5 % pro Jahr gegenüber dem Vergleichsjahr 2019. Diese Ziele machen jeweils 5 % des Gesamtbonus aus, der Anteil der klimabezogenen Ziele beträgt 1,25 %.

PUMAs Führungsstruktur im Bereich Nachhaltigkeit ist im Abschnitt „**Nachhaltigkeitsorganisation und Führungsstruktur**“ erläutert.

STRATEGIE UND RISIKOMANAGEMENT

Wir analysieren klimabezogene Risiken und Chancen seit mehr als zehn Jahren und haben anhand der letzten, 2018 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse den Klimaschutz als wesentliches Risiko für PUMA erfasst, denn er birgt potenziell kurzfristig (0 bis 2 Jahre), mittelfristig (2 bis 5 Jahre) und langfristig (5 bis 10 Jahre) Konsequenzen für PUMAs Geschäftstätigkeit. Klimabezogene Risiken lassen sich in physische Risiken und Übergangsrisiken unterteilen. Zu den physischen Risiken für PUMA zählt neben

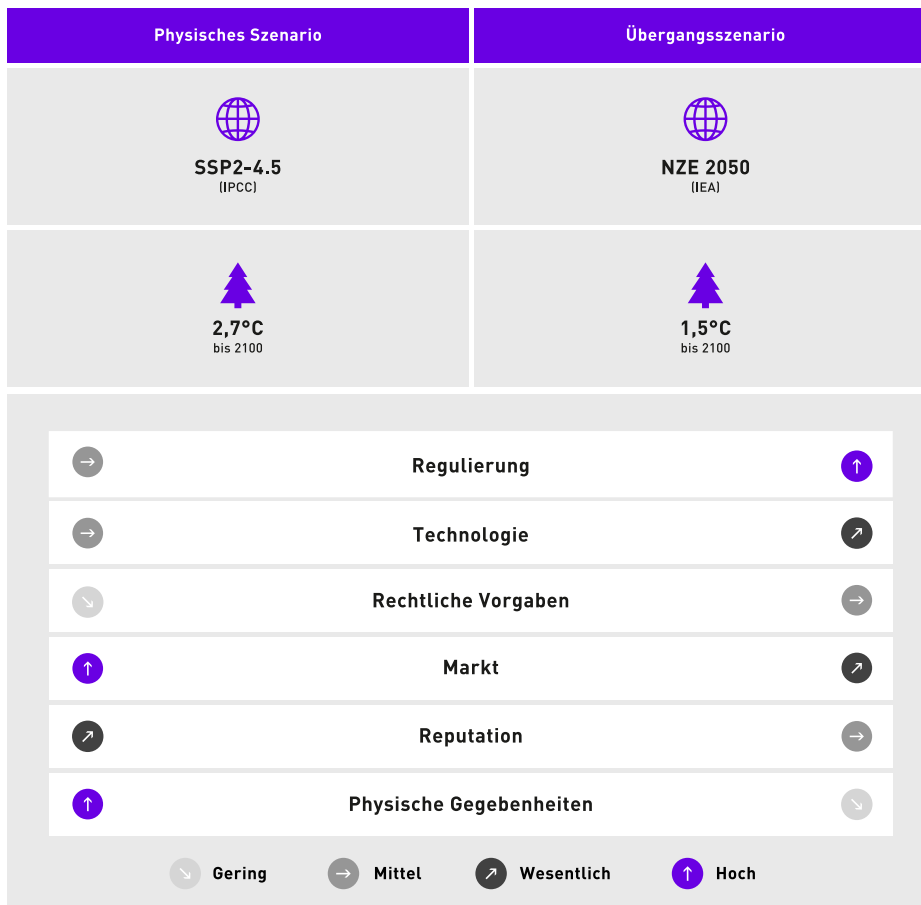


Wetterextremen wie Überschwemmungen oder Hitzewellen auch der Wassermangel, der die Verfügbarkeit von Rohmaterialien beeinflussen kann. Übergangsrisiken sind solche, die sich auf die Energiewende hin zu einer emissionsarmen Wirtschaft beziehen, beispielweise veränderte Präferenzen der Verbraucher*innen, CO₂-Steuern und sonstige Richtlinien und Verordnungen oder steigende Energiepreise.

Identifizierung, Bewertung und Management klimabezogener Risiken unterscheiden sich nicht von anderen Hauptrisiken; der Prozess wird im Abschnitt „**Risiko Management**“ erläutert. Sämtliche Risiken werden regelmäßig von den Risk Owners, also den Funktionsleitern und Geschäftsleitern der Geschäftsbereiche, überwacht und gemeldet. Sie sind auch für das operative Management identifizierter Risiken verantwortlich. Klimabezogene Risiken in Bezug auf die Produktion entlang PUMAs Beschaffungskette werden beispielsweise vom Team Supply Chain Sustainability verwaltet.

Zur Identifizierung der Auswirkungen potenzieller klimabezogener Risiken wurde 2022 eine Analyse von Risikoszenarien begonnen (s. G.12), die den Empfehlungen der TCFD entspricht und zwei klimabezogene Szenarien berücksichtigt: Zur Auswertung von Übergangsrisiken wurde zunächst das von der IEA entwickelte Szenario Netto-Null-Emissionen bis 2050 (Net Zero Emissions by 2050) geprüft. Hierbei wird die Entwicklung einer emissionsarmen Wirtschaft bei einer Erderwärmung von bis zu 2°C dargestellt. Zudem wurde dieses Szenario für unser am 1,5-Grad-Ziel ausgerichteten SBT herangezogen, das wir Anfang 2023 eingereicht haben. In einem zweiten Schritt wurden die Auswirkungen physischer Risiken anhand des Szenarios SSP2 – RCP4.5 analysiert. Dieses baut auf den Representative Concentration Pathways (RCPs) und Shared Socioeconomic Pathways (SSPs) der IPCC auf und spiegelt die Entwicklung von Treibhausgasemissionen unter den aktuellen behördlichen Vorgaben wider. Nach diesem Szenario steigt die Erderwärmung bis 2100 um ca. 2,7° C (gemäß Climate Action Tracker). Die unterschiedlichen Risikokategorien in G.16 wurden unserer Antwort an CDP entnommen.

➤ G.16 ANALYSE VON RISIKOSZENARIOEN ANHAND DER EMPFEHLUNGEN VON TCFD





Klimabezogene Risiken und Chancen wirken sich in vielerlei Hinsicht auf PUMAs Strategie aus. Die Nachfrage nach nachhaltigeren Produkten hat zu mehr recycelten und/oder zertifizierten Materialien in unserem Produktportfolio und unserer Beschaffungspraxis geführt. Entlang unserer Beschaffungskette investieren wir in Lieferantenprogramme zu Energieeffizienz und erneuerbaren Energien, um den CO₂-Fußabdruck der Produktionsprozesse zu verringern. Wir erforschen und investieren in nachhaltigere Materialalternativen, die zum Beispiel biologisch abbaubar oder recyclingfähig sind. Im Rahmen unseres Circular Lab pilotieren wir zudem mit Innovationspartnern verschiedene Projekte wie Garment-to-Garment-Recycling und einen biologisch abbaubaren Schuh. An allen unseren Standorten reduzieren wir unseren CO₂-Fußabdruck durch die Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien seit 2020 und ersetzen unseren Fuhrpark schrittweise durch emissionsarme bzw. emissionsfreie Fahrzeuge.

Klimabezogene Themen spiegeln sich auch in PUMAs Finanzplanung wider. Finanzierungsprogramme, die wir unseren Lieferanten seit 2016 in Abhängigkeit ihrer ESG-Kennzahlen anbieten, wirken sich auf unsere direkten Kosten aus. Durch die Programme haben die Hersteller Zugriff auf externe Geldmittel zu günstigen Konditionen. Zudem ist PUMA durch die Taxonomie-Verordnung der EU verpflichtet, Investitionsausgaben offenzulegen, die zur Treibhausgasreduzierung beitragen. Aufgrund unseres Geschäftsmodells (Verkauf von Schuhen und Textilien) sind PUMAs Umsätze derzeit nicht taxonomiefähig. 2022 haben wir Investitionen in emissionslose Fahrzeuge und Infrastruktur wie Ladestationen identifiziert, die den Taxonomiekriterien entsprechen. Die taxonomiekonformen Investitionen beliefen sich auf insgesamt € 372.460. Weitere Informationen zur Taxonomieverordnung sind im Abschnitt „[Berichterstattung nach der Taxonomieverordnung der EU](#)“ zu finden. Das Thema Nachhaltigkeit betrifft auch PUMAs Zugang zu Geldmitteln, denn es gewinnt zunehmend an Bedeutung für die Kapitalvergabe und für Investoren. Für unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten erhielten wir im vergangenen Jahr ein AAA-Rating von MSCI und wurden in den FTSE4Good Index aufgenommen. Unsere Teams für Investor Relations und Nachhaltigkeit stehen in engem Dialog zu ESG-Themen mit unseren Anlegern. PUMA hat einen revolvingenden Kredit und einen Schuldschein aufgenommen; beide sind an die Erreichung von fünf unserer 10FOR25-Nachhaltigkeitsziele gekoppelt. Diese Ziele beziehen sich auf die Nutzung von erneuerbaren Energien (Klima), die Beschaffung von Materialien aus zertifizierten Quellen (Biodiversität), Verringerung des Wasserverbrauchs bei Kernlieferanten (Wasser & Luft), Abschaffung von Plastiktüten aus unseren Läden (Plastik und Meere) sowie gesellschaftliches Engagement (Menschenrechte).

Anhand der Ergebnisse unserer Szenario-Analyse stellen wir sicher, dass geeignete Kontrollen zur Risikominderung vorhanden sind und dass diese das Risikomanagement bei PUMA unterstützen und als Grundlage für zukünftige Geschäftsstrategien dienen. Wir werden die Modellbildung von Szenarien weiterentwickeln, sobald mehr klimabezogene Daten verfügbar sind, und die Klimaschutzrisiken und Chancen für PUMA bei Bedarf anpassen.

KENNZAHLEN UND ZIELE

Wir erfassen und veröffentlichen die Umweltkennzahlen, inklusive Energieverbrauch, CO₂-Emissionen, Wasserverbrauch und Abfallmanagement, für PUMAs eigene Standorte und für unsere Kernlieferanten der Ebene 1 und 2 seit vielen Jahren. Diese Kennzahlen führen wir dann in unserem Nachhaltigkeitsbericht auf, der – extern verifiziert – jährlich veröffentlicht wird.

Die Veröffentlichung von PUMAs klimabezogenen Kennzahlen erfolgt gemäß anerkannter Standards wie dem GHG-Protokoll. Zudem ist die absolute Emissionsreduzierung, der Bezug von Strom aus erneuerbaren Energien und die Herstellung nachhaltigerer Produkte in unseren 10FOR25-Nachhaltigkeitszielen enthalten. Weitere Informationen zu PUMAs Umweltkennzahlen sind im Abschnitt „[Umweltkennzahlen](#)“ zu finden.



Dass es uns seit 2020 gelingt, an allen unseren Standorten Strom aus erneuerbaren Quellen zu nutzen, ist einer der Meilensteine unserer Klimaschutzaktivitäten. Für Lieferanten lautet unser Ziel: 25 % Strom aus erneuerbaren Energien bis 2025 (2022: 11 %). Anfang 2023 haben wir unsere aktualisierten kurzfristigen SBTs bis 2030 beantragt: Reduzierung der absoluten CO₂-Emissionen der Stufe 1 und 2 um 90 % (marktbasiert*) und der Stufe 3 um 33 % gegenüber dem Vergleichsjahr 2017.

- In Stufe 1 und 2 fallen CO₂-Emissionen unserer eigenen Standorte (einschließlich Strom- und Gasverbrauch unserer Stores, Büros, internen Produktion und Vertriebszentren)
- Stufe 3 bezieht sich auf indirekte CO₂-Emissionen aus unserer erweiterten Beschaffungskette und aus dem Transport gefertigter Produkte

Bis Ende 2022 hatten wir die CO₂-Emissionen der Stufe 1 und 2 um 86 % verringert; diejenigen der Stufe 3 aus bezogenen Waren und Dienstleistungen und aus dem Warentransport lagen um 9 % niedriger. Durch den Bezug nachhaltigerer Materialien – bis zu 99,8 % Baumwolle, 100 % Leder und 70,4 % Polyester waren recycelt bzw. aus zertifizierten Quellen, sodass sieben von zehn Produkten nach unserer Definition nachhaltiger waren – konnten wir unsere materialbezogenen CO₂-Emissionen um 32 % senken.

Im Rahmen unseres Engagements für die Fashion Industry Charter for Climate Action und gemäß unserem Leitfaden für Umweltthemen haben wir unsere Bestrebungen hinsichtlich eines Netto-Null-Ziels bis 2050 kommuniziert. Wir wissen um die Bedeutung von Zusammenarbeit und Fokus, um unsere Klimaschutzziele zu erreichen. Die Verbesserung der Marktbedingungen für die Beschaffung sauberer Energie, zum Beispiel der Anteil an Anlagen für Strom aus erneuerbaren Energien in vielen Ländern, die Kostensenkung und die Verfügbarkeit von Stromabnahmeverträgen werden zur schnelleren Entkarbonisierung in höherem Umfang beitragen. Wir sind der Überzeugung, dass wir an der Entwicklung der erforderlichen Richtlinien und Verordnungen mitwirken können, und haben uns bereits mit Partnern, Lieferanten und weiteren Organisationen wie dem UN Global Compact, der UN Fashion Industry Charter for Climate Action, dem Fashion Pact und der Stiftung Klimawirtschaft zusammengeschlossen, um diese Ziele zu erreichen. Zudem ist PUMA Mitunterzeichner eines Ersuchens an die Regierung Kambodschas um Unterstützung beim Ausbau erneuerbarer Energien im Land.

* Die marktbasierende Methode spiegelt Emissionen aus dem Stromverbrauch wider, für die sich ein Unternehmen bewusst entschieden hat. Sie leitet Emissionsfaktoren aus vertraglichen Instrumenten ab, zu denen jede Art von Vertrag zwischen zwei Parteien über den Verkauf und den Kauf von Energie gehört, verbunden mit Zertifikaten über die Energieerzeugung oder für nicht verbundene Zertifikatsansprüche.



EMISSIONEN DER STUFE 1

Unsere eigenen direkten CO₂-Emissionen (Stufe 1) entstehen hauptsächlich durch unseren Fuhrpark, unser Flugzeug und aus der Gebäudebeheizung.

Die Emissionen unseres Fuhrparks verringern wir durch die schrittweise Einführung emissionsloser Fahrzeuge in Ländern, deren Infrastruktur für Ladestationen dies zulässt.

Ab 2023 werden ausschließlich Elektrofahrzeuge in PUMAs Fuhrpark in Deutschland, Österreich und der Schweiz, einschließlich an unserer Unternehmenszentrale – insgesamt 232 Fahrzeuge – aufgenommen.

Ende 2022 wurden 191 der 719 Fahrzeuge entweder elektrisch oder über Brennstoffzellen betrieben.

Auch die Infrastruktur für Ladestationen an unserer Unternehmenszentrale und ausgewählten Büros haben wir ausgebaut und verfügen nun, inklusive zwölf öffentlicher, über mehr als 50 Ladestationen außerhalb unserer Headquarter Stores, die Mitarbeiter*innen, Geschäftspartnern und Kund*innen kostenlos zur Verfügung stehen.

Die Beheizung von 10 % unserer Gebäude weltweit erfolgt mit Erdgas; hier wollen wir in den kommenden Jahren zu Biogas bzw. anderen erneuerbaren Alternativen wechseln. Zahlreiche PUMA-Gebäude weltweit werden schon heute mit (grünem) Strom beheizt.

Insgesamt konnten wir unsere Stufe-1-Emissionen zwischen 2017 und 2022 um 19 % senken und planen eine weitere Reduzierung bis 2025.

EMISSIONEN DER STUFE 2:

PUMAs indirekte CO₂-Emissionen (Stufe 2) entstehen aus dem Strom für unsere Büros, Stores und Lager und das Laden unserer Elektrofahrzeuge sowie aus der Wärmeenergie für Fernwärme.

Bereits 2020 haben wir in allen unseren Büros, Stores und Lagern Strom aus erneuerbaren Energien bzw. mit Grünstrom-Herkunftsnachweisen eingeführt und dadurch unsere Stufe-2-Emissionen (marktbasiert) erheblich reduziert. Auch die Schließung unserer Stores in Russland, deren Beheizung größtenteils mit Fernwärme erfolgte, hat zu einer Verringerung der Emissionen der Stufe 2 beigetragen. An unserer Unternehmenszentrale – wo mehr Fernwärme genutzt wird als an allen anderen PUMA-Standorten – entsteht die Fernwärme bei der Stromerzeugung und durch über 50 % Biogas. Zusammengenommen konnten wir unsere marktbasieren Emissionen der Stufe 2 im Vergleich zu 2017 um 98 % reduzieren.

Zu den weiteren Maßnahmen zur Reduzierung unserer CO₂-Emissionen zählen die Verwendung energieeffizienter Wärmepumpen an unserer Unternehmenszentrale und die regelmäßigen Energieeffizienz-Kontrollen in unseren Stores ebenso wie die kostenlosen Fahrscheine für den öffentlichen Nahverkehr für unsere Mitarbeiter*innen, die Dienstfahrräder zum Mieten, der fleischlose Montag in den Kantinen und die Baumpflanzungen im Rahmen unseres gemeinnützigen Engagements.

**➤ T.15 CO₂e-EMISSIONEN VON PUMA, STUFE 1 UND 2**

CO ₂ e-Emissionen ^{1,4} (absolute Zahlen)	2022	2021	2020	2019	2018	2017	Abweichung (in %) 2021/2022	Abweichung (in %) 2017/2022
Stufe 1 – direkte CO₂e- Emissionen aus dem Einsatz fossiler Brennstoffe	6.206	4.456	4.179	6.326	6.918	7.678	39%	-19%
Fuhrpark	2.264	2.008	1.985	3.618	4.073	4.134	13%	-45%
Heizung	1.536	2.039	2.194	2.708	2.845	3.545	-25%	-57%
Flugzeug*	2.405	410	689	2.359	1.156		487%	-
Stufe 2 – indirekte CO₂e - Emissionen (standortbasiert**)	35.528	32.545	29.839	40.986	43.366	40.029	9%	-11%
Stufe 2 – indirekte CO₂e - Emissionen (marktbasiert***)	643	1.458	1.078	11.533	22.128	40.029	-56%	-98%
Elektrizität (standortbasiert)	34.885	31.087	28.761	39.282	42.145	38.914	12%	-10%
Elektrizität (marktbasiert)	0	0	0	9.828	20.907	38.914	-	-100%
Fernwärme	643	1.458	1.078	1.705	1.221	1.115	-56%	-42%
Gesamt Stufe 1 und 2 (standortbasiert)	41.734	37.001	34.018	47.312	50.284	47.707	13%	-13%
Gesamt Stufe 1 und 2 (marktbasiert)	6.849	5.504	5.257	17.858	29.046	47.707	16%	-86%
Stufe 1 und 2 relativ zum Umsatz (in Tonnen CO ₂ e pro Million € Umsatz) (standortbasiert)	4,9	5,4	6,5	8,6	10,8	11,5	-9%	-57%
Stufe 1 und 2 relativ zum Umsatz (in Tonnen CO ₂ e pro Million € Umsatz) (marktbasiert)	0,8	0,8	1,0	3,2	6,2	11,5	-7%	-93%

* 2022 wurde die Kategorie der vorgelagerten Anlagegüter neu strukturiert. Zuvor beinhaltete diese Kategorie die Emissionen des PUMA Flugzeugs und die Well-to-Tank Emissionen der PUMA Fahrzeuge. In Übereinstimmung mit dem GHG-Protokoll sind die Emissionen des PUMA Flugzeugs nun in Stufe 1 zu finden, während die Well-to-Tank Emissionen der PUMA Fahrzeuge zu den brennstoff- und energiebezogenen Aktivitäten zugeordnet wurden. Stattdessen beinhalten die vorgelagerten Anlagegüter nun die Emissionen der Warenlager, die von einem externen Dienstleister im Auftrags PUMAs betrieben werden.

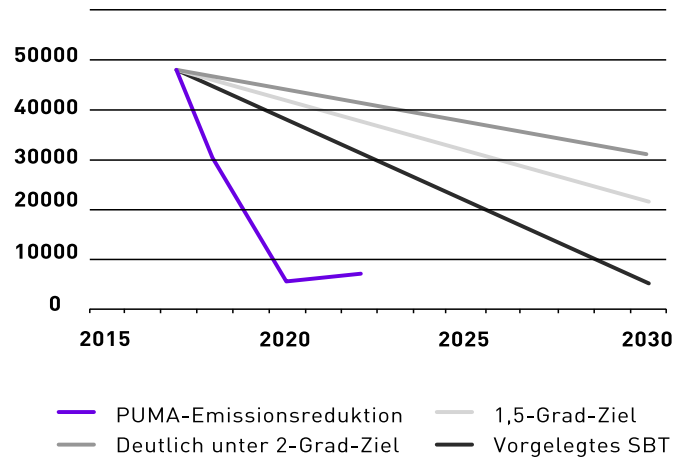
** Die ortsbasierte Methode spiegelt die durchschnittlichen Emissionen des Netzes, aus dem die Energie gespeist wird, wieder

*** Die marktbasierte Methode spiegelt Emissionen aus dem Stromverbrauch wider, für die sich ein Unternehmen bewusst entschieden hat. Sie leitet Emissionsfaktoren aus vertraglichen Instrumenten ab, zu denen jede Art von Vertrag zwischen zwei Parteien über den Verkauf und den Kauf von Energie gehört, verbunden mit Zertifikaten über die Energieerzeugung oder für nicht verbundene Zertifikatsansprüche.

1. PUMAs CO₂-Emissionen gemäß dem International Accounting Standard des GHG-Protokolls. Flüchtige Emissionen (z.B. Emissionen durch Leckagen) sind nicht in Stufe 1 enthalten.
2. Methodologische Veränderungen über die letzten drei Jahre beeinflussen die Ergebnisse. 2020 wurden aktualisierte Emissionsfaktoren angewandt und die vollumfängliche Ausrichtung am GHG-Protokoll hat zu Veränderungen der konsolidierten Struktur geführt.
3. Die Konsolidierung erfolgt gemäß dem Betriebssteuerungsansatz, inklusive PUMAs eigener oder von PUMA betriebener Büros, Lager, Geschäfte und Produktionsstätten (Argentinien).
4. PUMA wendet Emissionsfaktoren international anerkannter Quellen wie der Internationalen Energieagentur (IEA) (2019) und die Konversionsfaktoren der DEFRA (2020) an.



7 G.17 VEREINBARTE EMISSIONSZIELE (STUFE 1 UND 2*) (IN TONNEN CO₂e) 2022



* Inklusive Grünstrom-Herkunftsnachweise

**EMISSIONEN DER STUFE 3:****➤ T.16 CO₂e-EMISSIONEN VON AUSGEWÄHLTEN AKTIVITÄTEN ENTLANG PUMAS
WERTSCHÖPFUNGSKETTE, STUFE 3**

CO ₂ e-Emissionen ^{**} (absolute Zahlen)	2022	2021	2020	2019	2018	2017	Abweichung (in %) 2021/2022	Abweichung (in %) 2017/2022
Stufe 3 – indirekte CO₂e- Emissionen aus PUMAs								
Wertschöpfungskette	1.430.690	1.355.633	1.486.324	1.762.087	1.586.229	1.502.162	6%	-5%
Bezogene Waren und Dienstleistungen	1.278.758	1.242.468	1.389.335	1.631.904	1.484.935	1.409.265	3%	-9%
Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten*	4.220	3.700	3.463	3.712	5.569	7.433	14%	-43%
Vorgelagerte Transporte und Distribution	127.474	106.983	91.775	107.744	80.143	71.070	19%	79%
Einkommend	99.724	85.622	67.842	98.386	74.182	64.076	16%	56%
Ausgehend**	27.750	21.361	23.933	9.358	5.961	6.994	30%	297%
Geschäftsreisen (Bahn und Flug)	9.439	2.482	1.751	18.727	15.582	14.394	280%	-34%
Vorgelagerte Leasing- Anlagegüter*	10.799						-	-
Gesamt Stufe 1-3 (marktbasierend)	1.437.539	1.361.547	1.491.581	1.779.946	1.615.275	1.549.869	6%	-7%
Jahresumsatz PUMA (in Millionen €)	8.465	6.805	5.234	5.502	4.648	4.136	24%	105%
Gesamt Stufe 1-3 relativ zum Umsatz (in Tonnen CO ₂ e pro Million € Umsatz) (marktbasierend)	169,8	200,1	285,0	323,5	347,5	374,7	-15%	-55%
Gesamt Stufe 3 relativ zum Umsatz (in Tonnen CO ₂ e pro Million € Umsatz)	169,0	199,2	284,0	320,3	241,3	363,2	-15%	-53%

* 2022 wurde die Kategorie der vorgelagerten Anlagegüter neu strukturiert. Zuvor beinhaltete diese Kategorie die Emissionen des PUMA Flugzeugs und die Well-to-Tank Emissionen der PUMA Fahrzeuge. In Übereinstimmung mit dem GHG-Protokoll sind die Emissionen des PUMA Flugzeugs nun in Stufe 1 zu finden, während die Well-to-Tank Emissionen der PUMA Fahrzeuge zu den brennstoff- und energiebezogenen Aktivitäten zugeordnet wurden. Stattdessen beinhalten die vorgelagerten Anlagegüter nun die Emissionen der Warenlager, die von einem externen Dienstleister im Auftrags PUMAs betrieben werden.

** 2020 wurden vorgelagerte Ausgangswerte angepasst, um das E-Commerce-Geschäft ohne B2B-Express-Volumina voll widerzuspiegeln.

1. PUMAs CO₂-Emissionen gemäß dem International Accounting Standard des GHG-Protokolls. Flüchtige Emissionen (z.B. Emissionen durch Leckagen) sind nicht in Stufe 1 enthalten.
2. Methodologische Veränderungen über die letzten drei Jahre beeinflussen die Ergebnisse. 2020 wurden aktualisierte Emissionsfaktoren angewandt und die vollumfängliche Ausrichtung am GHG-Protokoll hat zu Veränderungen der konsolidierten Struktur geführt.
3. Die Konsolidierung erfolgt gemäß dem Betriebssteuerungsansatz, inklusive PUMAs eigener oder von PUMA betriebener Büros, Lager, Geschäfte und Produktionsstätten (Argentinien).
4. Die ausgelagerte Produktion der Ebene 1 wird mit den Emissionen der Stufe 3 unter erworbene Waren und Dienstleistungen ausgewiesen (CO₂-Emissionen aller drei Produktbereiche (Accessoires, Textilien und Schuhe)).
5. PUMA wendet Emissionsfaktoren international anerkannter Quellen wie der Internationalen Energieagentur (IEA) (2019) und die Konversionsfaktoren der DEFRA (2020) an.
6. Für den Seefrachttransport setzt PUMA die Empfehlungen und die neue Methodologie der Clean Cargo Working Group um, die für alle Brennstoffe von der Nutzung von CO₂ aus Tank-to-Wheel (TTW) zu CO₂-äquivalenten Emissionsfaktoren aus Wheel-to-Wheel (WTW) übergegangen ist.



EMISSIONEN AUS BEZOGENEN WAREN UND DIENSTLEISTUNGEN

Wir sind entschlossen, die Entstehung von CO₂-Emissionen, Wasserverbrauch, Abfall und Luftverschmutzung durch unsere Büros und entlang unserer Beschaffungskette zu verringern und wollen nachhaltigere Alternativen für unsere Hauptmaterialien wie Baumwolle, Polyester, Leder und Kartonagen einsetzen.

Unser Ziel ist es, die vollumfängliche Einhaltung der Umweltvorgaben durch unsere Lieferanten und die Reduzierung negativer Auswirkungen auf die Umwelt sicherzustellen, um letztlich eine positive Ökobilanz zu erzielen. Unsere Kernlieferanten sind angehalten, das Facility Environmental Module (FEM) der SAC zu nutzen.

In Bezug auf den Klimaschutz enthält PUMAs Aktionsplan 10FOR25 u. a. folgende Maßnahmen:

- die Zusammenarbeit mit Branchenpartnern im Bereich Klimaschutz im Rahmen der **Fashion Industry Charter** for Climate Action und des Fashion Pact,
- die Teilnahme an branchenweiten Energieeffizienzprogrammen für Lieferanten in unseren fünf wichtigsten Beschaffungsmärkten,
- die Teilnahme an branchenweiten Programmen für erneuerbare Energien in unseren fünf wichtigsten Beschaffungsmärkten,
- der Austausch aller kohlebetriebenen Heizungskessel bei unseren Kernlieferanten und
- die schrittweise Einführung von recyceltem Polyester und anderen weniger CO₂-intensiven Materialien.

Um die Emissionen aus der Herstellung von PUMA-Produkten zu verringern, haben wir verschiedene Programme mit unseren Lieferanten umgesetzt. Schwerpunkte waren unter anderem Energieeffizienz, Photovoltaikanlagen auf dem Fabrikgelände und die Stromgewinnung aus erneuerbaren Energien.

Schulungen und Programm für unsere Lieferanten

2021 haben wir uns mit anderen Marken und großen Lieferanten im Rahmen der Fashion Industry Charter for Climate Action der Vereinten Nationen zusammengeschlossen, um in Partnerschaft mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) ein Standardschulungsprogramm zum Klimaschutz für Textil- und Schuhhersteller in Asien zu erstellen. Das Onlineprogramm bietet Grundlagenwissen zu globalen Dekarbonisierungsmaßnahmen, zur CO₂-Emissionsbuchhaltung, zu Methoden der Zielsetzung im Bereich Klimaschutz sowie zu Lösungen zur Emissionsreduzierung und zum Erreichen dieser Ziele. Neben Englisch steht die kostenlose selbstgesteuerte Schulung auch in lokalen Sprachen wie Khmer, Mandarin, Bengali und Vietnamesisch zur Verfügung. Unsere Lieferanten sind zur Teilnahme angehalten.

Über die Online-Schulung erhalten die Lieferanten einen Einblick in

- globale Dekarbonisierungsmaßnahmen,
- die Bilanzierung von Treibhausgasemissionen und
- die Nutzung verfügbarer Energielösungen zur Emissionsreduzierung.

Im vergangenen Jahr haben 242 Teilnehmer*innen von 186 Lieferanten den Kurs absolviert; 98 % haben die Abschlussprüfung bestanden und wurden von der GIZ mit einem Zertifikat gewürdigt. Die Durchschnittsnote lag bei 75,7 %. Des Weiteren haben wir 568 Teilnehmer*innen von 18 Kernlieferanten in Vietnam für die Teilnahme an einem von Tutor*innen gestützten Schulungsprogramm der GIZ in Zusammenarbeit mit der VF Corporation und New Balance nominiert. 98 % erhielten ein Zertifikat und erzielten in der Abschlussprüfung im Durchschnitt 85 %.

Zudem haben wir regional individualisierte Klimaschutzschulungen zum Einkauf von Solaranlagen für Fabrikdächer und von I-RECs sowie zum Kohleausstieg angeboten. Insgesamt nahmen 417 Personen aus 243 Fabriken teil. Neben diesen Schulungen haben auch die GIZ-Trainings zum Klimaschutz, die von unseren Lieferanten durchgeführt wurden, dazu beigetragen, dass vermehrt Solaranlagen installiert, Grünstrom-Herkunftsnachweise bezogen, Machbarkeitsstudien in Zusammenhang mit kohlebetriebenen



Heizkesseln durchgeführt und der Kohleausstieg initiiert wurden. Zudem beteiligten sich mehr Kernlieferanten an Projekten für sauberere Produktion und erneuerbare Energien. Der Fortschritt in diesen Bereichen ist im vorliegenden Bericht erläutert.

➤ T.17 LIEFERANTENSCHULUNGEN

Schulungsthemen	Land	Anbieter	Anzahl Fabriken	Anzahl Teilnehmer*innen
Einkauf von Solaranlagen für Fabrikdächer und Reduzierung der damit verbundenen Vertragsrisiken	Vietnam	Act Renewable	20	46
Einkauf von Solaranlagen für Fabrikdächer und rechtliche Rahmenbedingungen	Kambodscha/ Bangladesch/ Indonesien	Act Renewable	34	64
Einkauf erneuerbarer Energien	China/Taiwan	Accenture & Envision Energy	59	92
Renewable Energy Pathway	China/Taiwan	Reset Carbon	67	117
Kohleausstieg und Einführung von Biomasse	Vietnam	Act Renewable	5	10
Virtueller Workshop zu I-REC	Vietnam/Kambodscha	Monsoon Carbon	58	88

Um alle Mitarbeiter*innen zu sensibilisieren, entwickeln wir derzeit ein E-Learning zu den Grundlagen des Klimaschutzes, das in der ersten Jahreshälfte 2023 eingeführt werden soll.

2022 haben wir auch die Projekte für sauberere Produktion und erneuerbare Energien auf unsere Kernlieferanten der Ebene 1 und auf Lieferanten der Ebene 2 erweitert.

Das Clean by Design (CbD) Program fand erstmals in Indonesien statt und kam in Vietnam und China/Taiwan in die zweite Phase.

Die Empfehlungen des PaCT-Programms in Bangladesch wurden weiterhin von unseren Lieferanten umgesetzt.

Acht Fabriken der Ebene 1 und drei der Ebene 2 nahmen am Clean by Design Project in Indonesien, Vietnam, China/Taiwan und zwölf Fabriken der Ebene 1 und 15 der Ebene 2 an diversen Projekten für Solaranlagen auf dem Dach teil.

Die nachfolgenden Kennzahlen stehen für die jährlichen Einsparungen durch abgeschlossene bzw. laufende Projekte zwischen 2019 und Ende 2022:

- Reduzierung der CO₂-Emissionen: 85.931 Tonnen jährlich
- Erneuerbare Energien: 186 MW (inklusive externe Windkraftanlagen) neu 2021 und 2022
- Wassereinsparungen: 2.327.067 m³ jährlich
- Energieeinsparungen: 164.483 MWh jährlich



T.18 HERSTELLERPROGRAMME ZUM KLIMASCHUTZ

Programme für sauberere Produktion

Land	Programm/Partner	Umfang	Anzahl Fabriken	Anteil am Beschaffungsvolumen (global)
	Clean-by-Design(CbD)/aai	Effizienter Energie- und Wasserverbrauch	Ebene 1: 1 Ebene 2: 11	2022 Ebene 1: 67 % Ebene 2: 59 % Aufnahme 2023 Ebene 1: 74 % Ebene 2: 75 %
	China/Taiwan	Low Carbon Manufacturing Program (LCMP)/WWF	Effizienter Energie- und Wasserverbrauch	
Bangladesch	Partnership for Cleaner Textile (PaCT)/IFC	Effizienter Energie- und Wasserverbrauch	Ebene 1: 7 Ebene 2: 4	
	Clean-by-Design(CbD)/aai, FABRIC/GIZ	Effizienter Energie- und Wasserverbrauch, Kohleausstieg	Ebene 1: 8 Ebene 2: 3	
Vietnam	MSMA	Effizienter Energie- und Wasserverbrauch	Ebene 1: 2 Ebene 2: 2	
	Greening Textile Program	Effizienter Energie- und Wasserverbrauch	Ebene 2: 2	
Indonesien	Clean-by-Design(CbD)/aai	Effizienter Energie- und Wasserverbrauch	Ebene 1: 3	
Mexiko	Sustainable Energy for All	Effizienter Energieverbrauch	Ebene 1: 2*	
Gesamt			Ebene 1: 30 Ebene 2: 24	

* Nicht-Kernfabriken

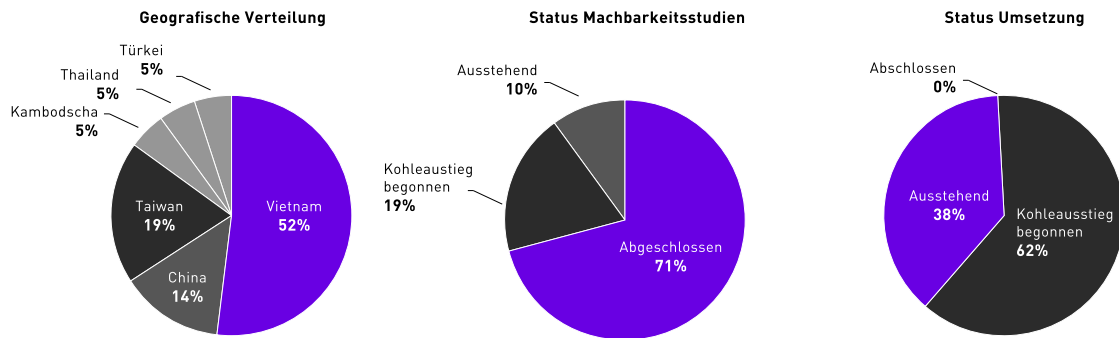


Programme für erneuerbare Energien

Land	Programm/Partner	Umfang	Anzahl Fabriken	Anteil am Beschaffungsvolumen (global)
Vietnam	Project Development Program (PDP)/GIZ	Solaranlagen auf dem Dach	Ebene 1: 5 Ebene 2: 2	
	Eigeninitiative der Fabriken	Solaranlagen auf dem Dach	Ebene 1: 5 Ebene 2: 8	
	Eigeninitiative der Fabriken	Pilotprojekt IRIREC/DPPA	Ebene 1: 4 Ebene 2: 3	
	Eigeninitiative der Fabriken	Solaranlagen auf dem Dach	Ebene 1: 7 Ebene 2: 14	
China/Taiwan		externe Windkraftanlage, DPPA, I-REC	Ebene 1: 3 Ebene 2: 9	2022 Ebene 1: 62 % Ebene 2: 59 %
Bangladesch	Partnership for Cleaner Textile (PaCT)/IFC	Solaranlagen auf dem Dach	Ebene 1: 2 Ebene 2: 3	Aufnahme 2023 Ebene 1: 76 % Ebene 2: 75 %
	Eigeninitiative der Fabriken	Solaranlagen auf dem Dach	Ebene 1: 3 Ebene 2: 2	
	Project Development Program (PDP)/GIZ	Solaranlagen auf dem Dach	Ebene 1: 4	
Indonesien	Clean-by-Design(CbD)/aia	Solaranlagen auf dem Dach	Ebene 1: 3	
Pakistan	Project Development Program (PDP)/GIZ	Solaranlagen auf dem Dach	Ebene 1: 2	
Gesamt			Ebene 1: 38 Ebene 2: 42	

Eliminierung kohlebetriebener Heizungskessel

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, bis 2025 alle kohlebetriebenen Heizungskessel entlang unserer Beschaffungskette, insbesondere bei Kernlieferanten der Ebene 1 und 2, zu ersetzen. Im Rahmen der Überprüfungen bei unseren Kernlieferanten im vergangenen Jahr haben wir 21 Fabriken mit kohlebetriebenen Heizungskesseln erfasst.

**➤ G.19 STATUS ZUR ELIMINIERUNG KOHLEBETRIEBENER HEIZUNGSKESSEL.**

Von diesen 21 haben 15 Fabriken bereits eine Machbarkeitsstudie in Bezug auf geeignete Alternativen durchgeführt, bei vier Fabriken läuft die Studie noch und 13 haben den Kohleausstieg begonnen.

Seit vergangenem Jahr ist PUMA auch Mitglied der Coal Phase Out Action Group der Fashion Industry Charter for Climate Action der Vereinten Nationen, um gemeinsam mit anderen Marken den Kohleausstieg entlang unserer Beschaffungskette voranzutreiben. Das Thema kohlebetriebene Heizungskessel ist seit Juli 2022 Bestandteil unserer Checkliste, um zu gewährleisten, dass diese Fabriken nicht in unseren Lieferantenstamm aufgenommen werden.

2023 wollen wir die sechs Lieferanten unterstützen, bei denen die Machbarkeitsstudie noch nicht abgeschlossen ist, ebenso wie die acht Fabriken, die den Wechsel noch nicht begonnen haben. Zudem planen wir Kontrollen der Fabriken, die den Kohleausstieg bereits in Angriff genommen haben.

Klimaschutzziele unserer Lieferanten

Wissenschaftsbasierte Ziele sind ehrgeizig und schwer zu erreichen. Nur große Zulieferer, die über die nötigen Kapazitäten und das Engagement des Top-Managements verfügen, werden in der Lage sein, diese Ziele zu erreichen. Diese Lieferanten werden durch eine Bereitschaftsuntersuchung, eine Klima-Investitionsstudie und das langfristige Geschäftspotenzial in Abstimmung mit den Beschaffungsleitern ermittelt. Für die übrigen Zulieferer werden wir ein vereinfachtes Zielsetzungssystem einführen und daher ein internes Instrument für diese Zulieferer entwickeln.

2021 haben wir zudem zwei Trainingsmodule zur Zielsetzung im Bereich Klimaschutz für unsere Kernlieferanten entwickelt. Sie richten sich jeweils an diejenigen, die noch ein wissenschaftsbasiertes Ziel (Science-Based Target, SBT) bzw. ein Klimaziel mit Hilfe eines vereinfachten, intern entwickelten Instruments aufstellen müssen. Zur Identifizierung der beiden Gruppen haben wir unsere Kernlieferanten der Ebene 1 und 2 über eine Umfrage anhand der folgenden Kriterien nach ihrer jeweiligen Bereitschaft gegliedert:

- Der Lieferant arbeitet mit anderen Marken zusammen, die PUMA gegenüber ähnlichen Verpflichtungen in Sachen Klimaschutz eingegangen sind.
- Der Lieferant hat bereits ehrgeizige Klimaziele* (jedoch noch kein SBT) aufgestellt.
- Der Lieferant nimmt an einem Programm für saubere Produktion teil bzw. hat an einem solchen teilgenommen.

* Ehrgeizige Ziele sind solche, die mit Klimaszenario des Pariser Abkommens (1.5 °C) übereinstimmen.



Aufbauend auf unseren Bemühungen im Jahr 2021, ein SBT für unsere Hauptlieferanten festzulegen, haben wir eine Umfrage zu Klimaschutzinvestitionen unter unseren 20 größten Lieferanten durchgeführt und in Absprache mit unseren Einkaufsexpert*innen ihr Geschäftspotenzial auf lange Sicht bewertet.

Wir haben 20 Lieferantengruppen identifiziert, die gemeinsam 40 % bis 50 % unseres Geschäftsvolumens ausmachen und für die wir in Q1 2023 ein Kick-off-Meeting für den SBT-Prozess veranstalten werden. Wir werden sie über die einzelnen Schritte informieren, Fragen beantworten und auf ihre Bedenken eingehen. Einige Lieferanten, die den SBT-Prozess bereits begonnen haben, werden über ihre Erfahrungen berichten.

An dem Kick-off-Meeting werden neben den Vorständen und Nachhaltigkeitsverantwortlichen der Lieferanten auch PUMAs Einkaufsexpert*innen und Nachhaltigkeitsteam teilnehmen.

➤ FALLSTUDIEN

2021 hat die Shenzhou Group SBTs für die Reduzierung von CO₂-Emissionen der Stufe 1 und 2 gemäß den SBTi Criteria 4.2 erarbeitet. Im Juni 2022 nahm die Fabrik Worldon des Konzerns in Vietnam daraufhin das Projekt für Solaranlagen auf dem Dach auf. Im Oktober konnten die Anlagen dann mit voller Auslegungskapazität von 8 MWp in Betrieb genommen werden. Die Projektdurchführung erfolgte im Modul OPEX, d. h. die Investition wurde von einem Dienstleister getätigt. Worldon nutzt den Grünstrom aus der Solaranlage, der 30 % des Strombedarfs der Fabrik ausmacht, für die Produktion und spart dadurch jährlich 9.649 Tonnen CO₂e.

Die taiwanesische Kuan Yin Dyeing & Finishing Plant von Far Eastern New Century (FENC) hat herkömmliche Färbemaschinen durch 19 Färbemaschinen mit kurzem Flottenverhältnis sowie einen hocheffizienten Heizkessel ersetzt. Trotz Rückgangs des Jahresproduktionsvolumens um 2,1 % und einem 15%igen Preisanstieg für Netzstrom seit Mitte 2022 ist dem Unternehmen eine absolute Reduzierung der CO₂-Emissionen um 10 %, also ca. 1.800 Tonnen CO₂e, und der Treibhausgasintensität um 29 % gegenüber 2021 gelungen. Die Energiekosten stiegen insgesamt um nur 4,9 %. Neben Emissionsreduzierung und Kostenkontrolle hat Kuan Yin Dyeing & Finishing den Wasserverbrauch im Vorjahresvergleich um 11,5 % gesenkt, also in absoluten Zahlen um beeindruckende 54.000 m³ Frischwasser. Dadurch wurde auch die Menge an Abwasser und an Klärschlamm aus den Abwasseraufbereitungsanlagen verringert und die Färberei produziert somit 8 % – ca. 84 Tonnen – weniger Feststoffabfall pro Jahr.

Unsere Stofflieferanten haben den Nutzen von Kühlwasser erkannt: Aufgrund seiner Temperatur von 50° C bis 70° C und der guten Qualität kann es zum Färben und Waschen genutzt werden. Ein Lieferant in Vietnam spart über die Initiative 6.200 GJ/Jahr ein, da weniger Energie für die Wassererwärmung für den Färbeprozess anfällt. Zudem werden jährlich 3.800 m³ Frischwasser und insgesamt USD US\$ 19.000 eingespart.

Die Reduzierung unserer Stufe-3-Emissionen auf Fabrikebene geht einher mit dem Kauf nachhaltigerer (CO₂-ärmerer) Rohmaterialien. 2022 kamen 70,4 % nachhaltigerer Polyester zum Einsatz (48 % davon recycelt), 99,8 % nachhaltigere Baumwolle (hauptsächlich von der Better Cotton Initiative (BCI)) sowie 100 % Leder aus Gerbereien mit Medaillenbewertung der Leather Working Group (LWG). 99,4 % unserer Papier- und Kartonagenverpackungen waren recycelt bzw. FSC-zertifiziert. Unser Ziel bis 2025: 75 % recycelter Polyester und 100 % recyceltes und/oder zertifiziertes Papier und Kartonagen.



CO₂ Fußabdruck und Energieverbrauch

Auch 2022 haben wir die Stufe-3-Emissionen unserer indirekten Geschäftsaktivitäten, hauptsächlich entlang unserer Beschaffungskette, gemäß dem Greenhouse Gas Protocol der Lifecycle-Expert*innen von Sphera gemessen.

Wie bereits im Vorjahr haben wir Sphera mit der umfassenden Prüfung der Emissionen entlang unserer Beschaffungskette über die Produktion der Ebene 1 hinaus anhand der Emissionsfaktoren der eigenen LCA-Datenbank GaBi beauftragt; dazu zählten die Stoff- und Komponentenlieferanten der Ebene 2 ebenso wie Schätzungen für unsere Lieferanten der Ebene 3 und für die Materialproduktion.

➤ T.19 PUMAS CO₂e-EMISSIONEN DER STUFE 3, KATEGORIE 1, VON AUSGEWÄHLTEN AKTIVITÄTEN ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Stufe-3-Emissionen (Kategorie-1)	2017			Abweichung
	(Vergleichs-jahr)	2021	2022	(in %) 2017/2021
Absolute CO ₂ -Emissionen (in Tonnen CO ₂ eq)	1.409.265	1.242.468	1.278.758	-9%

Anmerkung:

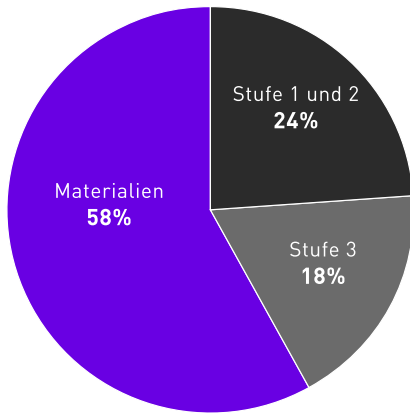
Die Schätzung der Stufe 3, Kategorie 1, umfasst CO₂-Emissionen in Verbindung mit Produkten und Dienstleistungen, die wir von unseren Lieferanten bezogen haben, in Zusammenhang mit PUMA-Produkten und den jeweiligen Verpackungen. Nicht dazu zählen Emissionen in Verbindung mit anderen Produkten und Dienstleistungen, die von PUMAs Büros, Stores und Lagern bezogen wurden.

Zwischen 2017 und 2022 ist eine Reduzierung unserer absoluten Stufe-3-Emissionen aus der Kategorie Bezogene Waren und Dienstleistungen um 9 % zu erkennen, während der Materialverbrauchs um insgesamt 27 % gestiegen ist. Aufgrund der höheren Energieeffizienz, der Nutzung von Strom aus erneuerbaren Quellen in den Fabriken und des Einsatzes nachhaltigerer Materialien ist unser CO₂-Ausstoß gesunken, während PUMAs Geschäft seit 2017 um 105 % gewachsen ist. Auch die Initiativen, die in den Fabriken Ende 2022 umgesetzt wurden, zum Beispiel die Teilnahme an Projekten für sauberere Produktion oder die Installation von Solarpaneelen auf den Dächern werden sich in den kommenden Jahren auszahlen. Emissionen der Stufe 3, Kategorie 1, entstehen hauptsächlich im Bereich der Rohmaterialien und durch die Energie, die unsere Kernlieferanten der Ebene 1, 2 und 3 (Produktion von Rohmaterialien) bei der Herstellung gefertigter Materialien und Komponenten sowie gefertigter Produkte verbrauchen.

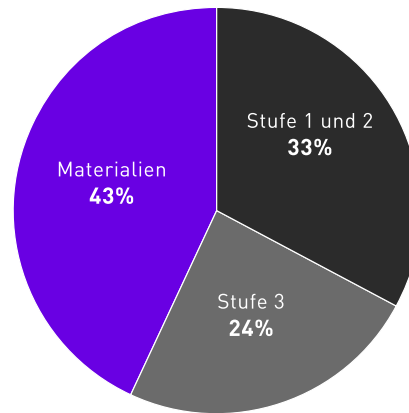


G.20 CO₂-EMISSIONEN NACH QUELLEN

Stufe-3-Emissionen, Kategorie 1 (2017)



Stufe-3-Emissionen, Kategorie 1 (2022)



Verbrauch von Energie aus erneuerbaren Quellen entlang PUMAs Beschaffungskette*

Der Anteil des Stroms aus erneuerbaren Energien, den unsere Lieferanten der Ebene 1 und 2 beziehen, stieg zwischen 2017 und 2022 von 0,35 % auf 16,2 %, also um 4.569 %. Bei unseren Lieferanten der Ebene 1 stieg der Anteil des Stroms aus erneuerbaren Energien in dem Zeitraum von 0,18% auf 4,9 %, bei unseren Lieferanten der Ebene 2 von 0,74 % auf bemerkenswerte 43,2 %, inklusive I-RECs.

T.20 ANTEIL DES STROMS AUS ERNEUERBAREN ENERGIEN IM VERGLEICH ZUM NETZSTROM

Stufe-3-Emissionen (Kategorie-1)	2017 (Vergleichsjahr)	2021	2022	Abweichung (in %) 2021/2022	Abweichung (in %) 2017/2022
Strom aus erneuerbaren Energien gesamt (kWh)	817.644	14.494.042	64.624.534	346%	7804%
Netzstrom gesamt (kWh)	234.323.351	324.910.084	333.408.508	3%	42%
Anteil Strom aus erneuerbaren Energien	0,35%	4,3%	16,2%	280%	4569%
Strom aus erneuerbaren Energien bei Kernlieferanten der Ebene 1 (kWh)	298.283	11.149.103	13.695.766	23%	4492%
Netzstrom bei Kernlieferanten der Ebene 1 (kWh)	164.904.224	218.804.548	266.321.305	22%	62%
Anteil Strom aus erneuerbaren Energien bei Kernlieferanten der Ebene 1	0,18%	4,8%	4,9%	1%	2609%
Strom aus erneuerbaren Energien bei Kernlieferanten der Ebene 2 (kWh)	519.361	3.344.939	50.928.768	1423%	9706%
Netzstrom bei Kernlieferanten der Ebene 2 (kWh)	69.419.127	106.105.536	67.087.203	-37%	-3%
Anteil Strom aus erneuerbaren Energien bei Kernlieferanten der Ebene 2	0,74%	3,1%	43,2%	1312%	5711%

Anmerkung:

Der für den Eigenbedarf produzierte Strom aus fossilen Brennstoffen wie Erdgas, Diesel usw. ist nicht in der Gesamtmenge enthalten. Der Strom aus erneuerbaren Energien umfasst Grünstrom-Herkunftsnachweise (I-RECs), die unsere Kernlieferanten für Leder, Polyurethan und Textilien 2021 bezogen haben, berücksichtigt aber nicht den Strom aus erneuerbaren Energien, den unsere Kernlieferanten der Ebene 2 (z. B. Verpackung und Etikettierung, Zutaten, Sohlen und Strickobermaterial für Schuhe) bezogen haben.

* z. B. bei Herstellern, in der Verarbeitung und in der Faserproduktion



CO₂-Fußabdruck entlang der Beschaffungskette *

Im Detail zeigt sich entlang unserer Beschaffungskette eine Steigerung der absoluten CO₂-Emissionen von Lieferanten der Ebene 1 und 2 um 23 %.

2022 nahmen die absoluten CO₂-Emissionen unserer Lieferanten der Ebene 3 um 21 % zu, was hauptsächlich auf den vermehrten Baumwolle- und Polyesterverbrauch zurückzuführen ist. Der Verbrauch beider Materialien stieg im vergangenen Jahr um 16 % gegenüber 2017.

Zudem wollen wir unsere Programme für sauberere Produktion und erneuerbare Energie auf andere Lieferanten der Ebene 1 und 2 ausweiten und sie auch bei einigen Spinnereien (Ebene 3) einführen.

T.21 CO₂-EMISSIONEN UNSERER LIEFERANTEN

	2017 (Vergleichsjahr)	2021	2022	Abweichung (in %) 2021/2022	Abweichung (in %) 2017/2022
Absolute CO ₂ -Emissionen unserer Kernlieferanten der Ebene 1 und 2 (in Tonnen CO ₂ eq)	345.361	358.508	423.762	18%	23%
Ebene 3 Lieferanten (in Tonnen CO ₂ eq)	252.251	284.215	305,869	8%	21%

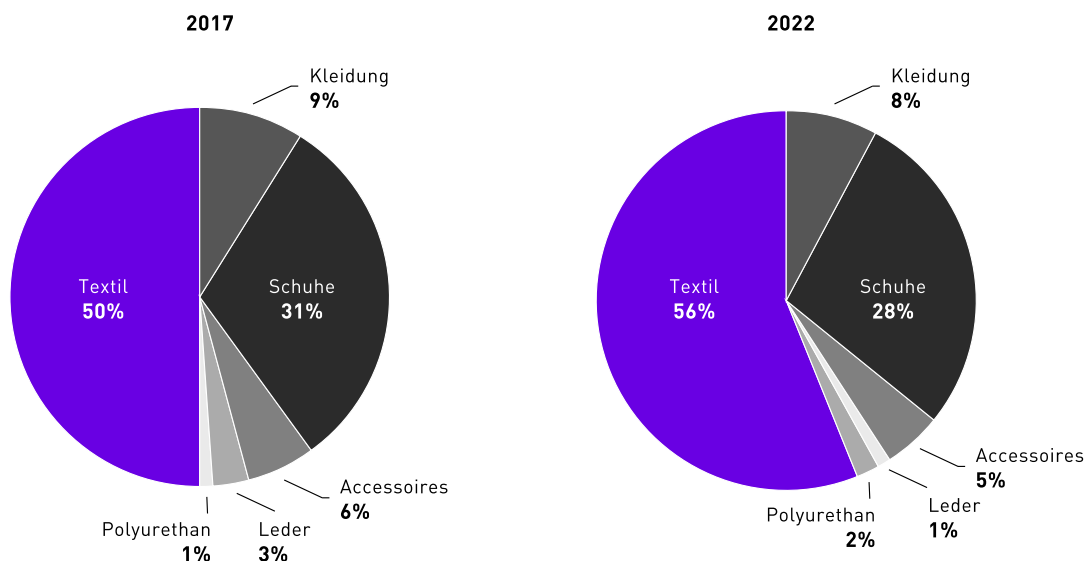
Anmerkung:

Die Schätzung der Emissionen der Ebene 1 und 2 basiert auf dem Stromverbrauch unserer Kernlieferanten der Ebene 1 und 2; die Ergebnisse dienen für die Hochrechnung für alle Lieferanten der Ebene 1 und 2.

Die Schätzung der Ebene-3-Emissionen erfolgt durch Sphera anhand seiner Datenbank GaBi.

Nach Produktbereichen lässt sich eine Abnahme der absoluten Emissionen der Ledergerbereien um 66 % erkennen.

G.21 CO₂-EMISSIONEN NACH PRODUKTBEREICHEN



Anmerkung:

Ebene 1: Hersteller von Textilien, Schuhen und Accessoires

Ebene 2: Hersteller von Leder, Stoffen und Polyurethan

* z. B. bei Herstellern, in der Verarbeitung und in der Textilproduktion



CO₂-Fußabdruck auf Rohmaterialebene

Absolute CO₂-Emissionen aus den Rohmaterialien wurden um 32 % reduziert, während der Verbrauch an Materialien insgesamt um 27 % zugenommen hat. Dies wurde unter anderem durch unseren fortwährenden Einsatz von nachhaltigeren Materialien erreicht. Beispielsweise wurde der Einsatz von Baumwolle aus nachhaltigeren Quellen (BCI oder recycelt) und Polyester (recycelt bzw. mit bluesign®- oder OEKO-TEX®-Zertifizierung) zwischen 2017 und 2022 von 40 % bzw. 47 % bzw. von 99,8 % auf 70,4 % erhöht.

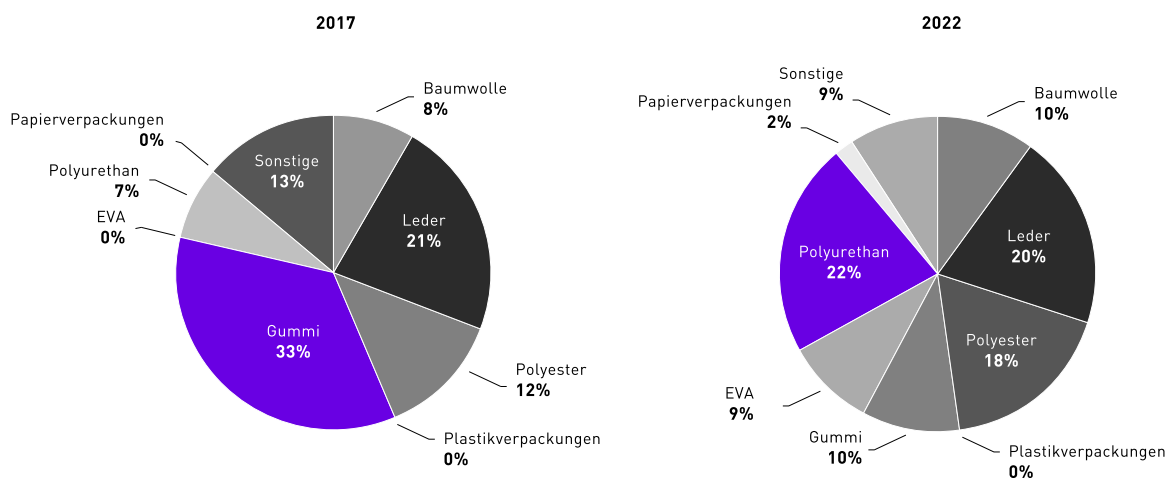
➤ T.22 CO₂-EMISSIONEN AUF MATERIALIENEBENE

	2017 (Vergleichs- jahr)	2021	2022	Abweichung (in %) 2021/2022	Abweichung (in %) 2017/2022
Rohmaterialien gesamt (in Tonnen)	158.509	187.101	200.514	7%	27%
CO ₂ -Emissionen aus Materialien (in Tonnen CO ₂ eq)	811.654	599.849	549.127	-8%	-32%

Annahmen: Im Rahmen der Prüfungen der Ebene 3 konnte eine Verbesserung der Materialdatenerfassung im Vergleich zu den Vorjahren festgestellt werden und seit 2021 können wir diese Daten umfassend sammeln. Für das Jahr 2017 beispielsweise standen nicht für alle Materialarten Daten zur Verfügung und einige Materialdaten waren unvollständig. Aufgrund des Mangels an umfassenden Daten zu Rohmaterialien für 2017 wurden Materialdaten aus dem Jahr 2020 hochgerechnet. Zudem waren die Daten zum Polyesterverbrauch für PUMA-Schuhe 2020 außergewöhnlich hoch, was auf eine Überschätzung schließen lässt. Daher wurden sie für 2017 und 2020 anhand der für 2019 erfassten Daten hochgerechnet.

Die nachstehende Grafik zeigt den größten Anteil bei Polyurethan (22 %), gefolgt von Leder (20 %) und Polyester (18 %). Der Emissionsanteil von Gummi konnte zwischen 2017 und 2022 von 33 % auf 10 % gesenkt werden, von Leder von 21 % auf 20 %. Die Analyse für 2022 bestätigt den Bedarf an nachhaltigeren Alternativen zu Polyurethan und Gummi (92 % des verwendeten Gummis ist synthetisch).

➤ G.22 CO₂-EMISSIONEN AUS MATERIALIEN



Anmerkung:
Die Kategorie „Sonstige“ umfasst Akryl, Leinen, Lycra, Metalle, Klebstoffe usw.
Leder steht für Naturleder, Polyurethan für Kunstleder.



EMISSIONEN AUS DEM WARENTRANSPORT

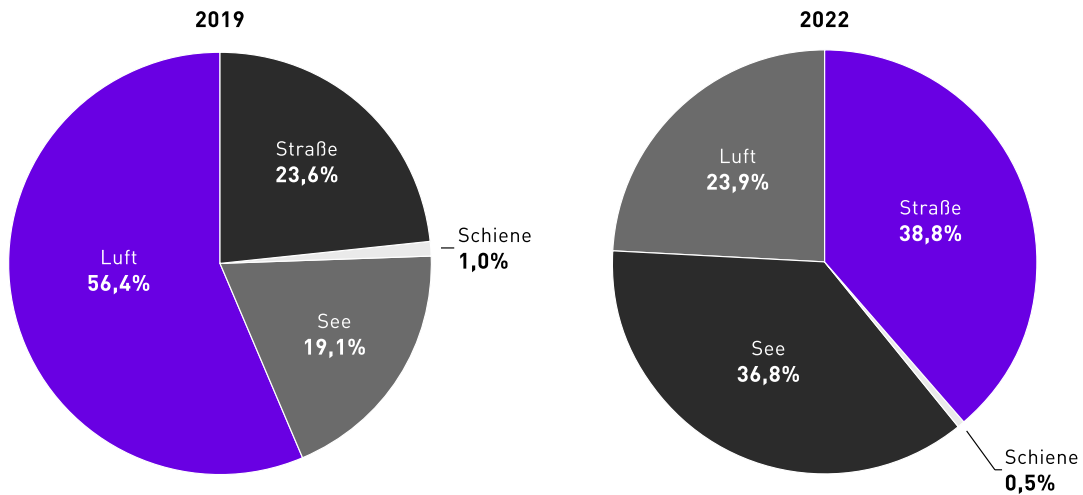
PUMAs Logistikteam arbeitet seit vielen Jahren an der Reduzierung der CO₂-Emissionen aus dem Warentransport. Zu den effektivsten Maßnahmen gehören die Optimierung von Containerbeladungen sowie die Verringerung von Luftfrachten auf ein absolutes Minimum. Letztere gehört auch zu den Zielen für unsere jährlichen Boni. Zudem sind wir Mitglied der Sustainable Air Freight Alliance.

2022 konnten wir Fortschritte in mehreren Bereichen verzeichnen:

1. Unsere Luftfrachtquote blieb unter 1 %, was bedeutet, dass weniger als 1 % aller PUMA-Produkte (nach Einheit) per Flugzeug versendet werden. Im Jahr 2019 (vor der Coronapandemie) lag sie noch bei knapp 3 %.
2. Wir haben uns zur Zusammenarbeit mit Maersk, unserem größten Logistikdienstleister, an einem Pilotprojekt für den Einsatz von Biokraftstoffen für Lieferungen in den europäischen Markt ab 2023 verpflichtet.
3. Unser Logistikteam in den USA bekam den ersten Elektro-Lkw für den Transport von PUMA-Produkten zwischen dem Hafen von Los Angeles und dem Lager in Torrance. Wir gehen davon aus, dass wir in den kommenden Jahren weitere Lkw mit Elektroantrieb einführen werden.



In einem kalifornischen PUMA Lager, in den USA, ist ein elektrischer LKW in Betrieb

**➤ G.23 ANTEIL DER CO₂e-EMISSIONEN NACH TRANSPORTMITTEL IN DEN JAHREN 2019 UND 2022****➤ T.23 CO₂e-EMISSIONEN NACH TRANSPORTMITTEL**

CO ₂ e-Emissionen pro Transportmittel	2022	2021	2020	2019
Straße	48.345	38.815	30.256	24.522
Schiene	675	3.153	1.783	1.013
See	45.891	44.698	31.667	19.830
Luft	29.751	17.731	17.045	58.651

Grafik und Tabelle zeigen die relative Reduzierung von Luftfrachttransporten gegenüber anderen Transportarten. Unsere Ziel zur Reduzierung der Luftfrachtrate hat dazu beigetragen, den Anteil der Luftfracht bei den CO₂e-Emissionen von 56,4 % im Jahr 2019 auf 23,9 % im Jahr 2022 zu senken.

„PUMA ist ein langjähriger Kunde und Partner von Maersk für den Warentransport und im Bereich Nachhaltigkeit. Im Jahr 2022 haben wir einen ersten Elektro-Lkw für den Transport von PUMA-Waren vom Hafen zum Lager in den Vereinigten Staaten getestet und eine Vereinbarung zur Verwendung von Biokraftstoffen ab 2023 für die Schifffahrtslinien von Asien nach Europa abgeschlossen. Wir sind davon überzeugt, dass die Pläne für den Weg zur Dekarbonisierung der Bekleidungs- und Schuhindustrie die Emissionen aus dem Warentransport berücksichtigen müssen, und stehen bereit, unsere Kunden bei der gemeinsamen Bewältigung dieser Herausforderung zu unterstützen.“

VINCENT CLERC
CEO, A.P. Moller - Maersk



CHEMIKALIEN

Zielbeschreibung:

- Sichere Verwendung von 100 % aller PUMA-Produkte
- Erhalt der Einhaltung der Produkt-Schadstoffliste (RSL) bei über 90 %
- Reduzierung des Einsatzes organischer Lösungsmittel auf unter 10 g/Pair

Bezieht sich auf die Ziele Nr. 3 und 6 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Relevante Kennzahlen:

- Anteil der RSL-Erfüllungsquote pro Produktbereich
- Anteil der Kernlieferanten, die ihren Chemikalienbestand und die MRSL-Erfüllungsquoten offenlegen (ZDHC-InCheck-Berichte)
- Erfüllungsquoten der Lieferanten im Bereich Chemikalien (verifizierte FEM-Bewertungen sind im Kapitel „Chemikalienmanagement“ aufgeführt)
- Anteil von VOCs in der Schuhproduktion (VOC-Index für Schuhe)

Wir ergreifen in Bezug auf unsere Produkte und Aktivitäten bereits heute Präventionsmaßnahmen nach dem Vorsorgeprinzip zum Schutz von Gesundheit und Umwelt.

Sämtliche für PUMA-Produkte verwendeten Materialien werden anhand der PUMA-Schadstoffliste (Restricted Substances List, RSL) in unsere Test-Kampagne aufgenommen, um zu gewährleisten, dass sie den internationalen Chemikalienverordnungen entsprechen. Anstelle interner Standards verwenden wir für unsere Tests die von der AFIRM Group entwickelte Produkt-RSL sowie die MRSL der ZDHC.

2021 haben wir unser Ziel geändert: Anstelle eines Anteils von unter 1 % Verstößen gegen die RSL wollen wir die RSL-Erfüllungsquoten nun über 90 % halten, um der vermehrten Materialentwicklung und -innovation Rechnung zu tragen, da jedes Material geprüft wird und vermehrt Fehler auftreten können. Materialien, die den RSL-Test nicht bestehen, kommen erst dann für PUMA-Produkte in Frage, wenn der Fehler behoben wurde und sie den Test erfolgreich bestanden haben. So mindern wir das Risiko auf Produktebene. Wir untersuchen alle Verstöße gegen die RSL, um Verbesserungspotenzial identifizieren und Wiederholungen vermeiden zu können.

Auf Produktionsebene haben wir im Rahmen unserer Selbstverpflichtung zur vollständigen Eliminierung gefährlicher Chemikalien ein Verbot der vorsätzlichen Verwendung von Chemikaliengruppen durchgesetzt, die unter ZDHC-Standards als besonders schädlich eingestuft sind. Zudem haben wir den Anteil an bluesign®- und OEKO-TEX®-zertifizierten Materialien erheblich erhöht. Während der Großteil dieser Chemikaliengruppen nie vorsätzlich zum Einsatz kam, wurden poly- und perfluorierte Chemikalien (PFCs) bis 2017 für wasserabweisende Beschichtungen auf Schuhen und Textilien verwendet. Seit 2021 setzen wir wieder bluesign®-zertifizierte Folien und Beschichtungen von Gore-Tex ein, die frei von PFCs bzw. von ökologisch bedenklichen PFCs sind. Nach Gesprächen mit Greenpeace veröffentlichte Gore-Tex im Februar 2017 das Ziel und die Roadmap zur Eliminierung ökologisch bedenklicher PFCs (PFCEC) aus seinen Textilprodukten. Die Gore-Tex Fabrics Division verpflichtet sich nach wie vor in vollem Umfang zur Einhaltung dieses Versprechens für seine Verbraucher*innenprodukte und ist auf dem richtigen Weg, das Ziel für den Großteil seines Portfolios bis Ende 2025 zu erreichen.



Die Eliminierung dieser gefährlichen Chemikalien belegen die Ergebnisse der Abwassertests bei unseren Lieferanten, die nasschemische Fertigungsverfahren anwenden: Die Erfüllungsquote lag mindestens bei 98 % für jeden der 14 Werte auf der MRSL der ZDHC. Bei den meisten Werten betrug die Erfüllungsquote 100 % oder knapp darunter. Spuren von MRSL-Chemikalien waren noch in einigen wenigen Stichproben enthalten, da wir Produktionsstätten teilweise gemeinsam mit anderen Marken nutzen.

Weitere Details sind im Kapitel zu **Wasser und Luft** zu finden.

PUMA zählt insgesamt 264 ZDHC-Gateway-Accounts: 49 sind Kernlieferanten der Ebene 1, 76 sind Kernlieferanten der Ebene 2; bei den verbleibenden handelt es sich um Nicht-Kernlieferanten. Diese Fabriken nehmen je nach Bedarf an unterschiedlichen ZDHC-Programmen teil: InCheck-Berichte über die Einhaltung der MRSL, ClearStream-Berichte über die Einhaltung von Abwasserrichtlinien oder das Chemikalienmanagement-Programm Supplier To Zero.

RISIKOBEURTEILUNG FÜR CHEMIKALIEN UND NÄCHSTE SCHRITTE

2021 haben wir eine Risikobeurteilung basierend auf unserer Methodik durchgeführt. Bei unseren Kernlieferanten kam Higg FEM Chemikalienmanagementbewertung 2020 zur Anwendung und unsere Risikobeurteilung haben wir mit Unterstützung von AFIRM und der ZDHC Foundation überprüft.

Wir sehen ein hohes Risiko bei geplanten gesetzlichen Vorgaben. Unsere Zusammenarbeit mit den Industriepartnern AFIRM und FESI werden wir fortführen, um mit politischen Entscheidungsträgern in verschiedenen Ländern, beispielsweise in der EU und den USA, im Dialog zu bleiben und sicherzustellen, dass neue Standards branchenweit eingehalten werden können und gleichzeitig Verbraucher, Arbeitnehmer und die Umwelt geschützt werden.

Seit vielen Jahren arbeitet PUMA mit einem Programm, das die Einhaltung von Branchenstandards sicherstellt. Wir haben unseren Leitfaden für Chemikalien überarbeitet und 2021 vermehrt Lieferantenschulungen durchgeführt. Vor diesem Hintergrund stufen wir das Risiko bezüglich der Fabrikarbeiter*innen und dem Schutz der Gemeinden, in denen PUMA tätig ist, als gering ein und sehen ein mittleres Risiko im Bereich Produktschäden.

Auch 2022 haben wir die Datenbank der chinesischen Nichtregierungsorganisation IPE genutzt, um Umweltverstöße von Fabriken in China aufzudecken, die Produkte oder Materialien für PUMA herstellen. Auch unser Monitoring der Einhaltung der Abwasserrichtlinie und der MRSL der ZDHC sowie von Higg FEM Chemikalienmanagement haben wir beibehalten.

Wir haben Schulungen zu MRSL-Erfüllungsquoten für PUMAs Lieferanten der Ebene 1 und 2 organisiert und unsere Chemikalienlieferanten angehalten, ihre Erfüllungsquoten zu verbessern.

Einzelheiten zur Einhaltung der Abwasserrichtlinie und der MRSL der ZDHC und des Higg FEM Chemikalienmanagement sind in diesem Bericht erläutert.

2022 PUMA BRANDS TO ZERO – ASPIRATIONAL LEVEL



Aufgrund der beschleunigten Einführung eines nachhaltigen Chemikalienmanagements entlang unserer Wertschöpfungskette haben wir 2022 im Brands to Zero Program der ZDHC den Aspirational Level und damit die höchste Kategorie erreicht – ein großer Schritt vom Foundational Level, auf dem wir uns noch im Vorjahr befanden. PUMA wird branchenweit als ZDHC Leader to Zero anerkannt, denn wir folgen den Zielen der Organisation mit einem starken Fokus auf Innovation und Best Practices zum Schutz unserer Kund*innen, unserer Mitarbeiter*innen und der Umwelt.



Das Brands to Zero Program umfasst eine Reihe von Richtlinien, Plattformen und Lösungen der ZDHC für einen optimierten gemeinsamen Implementierungsansatz. Dadurch werden Doppelungen vermieden und die Komplexität der Beschaffungskette reduziert. Im Ergebnis stehen verbesserte Kooperation mit Lieferanten und ein einheitliches Benchmarking der Fortschritte bei der Umsetzung.

2022 konnten wir bei der Zusammenarbeit entlang unserer Beschaffungskette, beim Chemikalienmanagement sowie im Bereich des Gateway Chemical Module und des Gateway Wastewater Module der ZDHC Erfolge verbuchen. Die höhere Bewertung ist auf unseren aktiven Einsatz für die bessere Umsetzung eines nachhaltigen Chemikalienmanagements entlang unserer Beschaffungskette zurückzuführen.

Auf Basis der Bewertungen nach Brand to Zero aus dem vergangenen Jahr haben wir zur Verbesserung der Geschäftsintegration neben unseren Ratings im Bereich Soziales die Bewertungsparameter/Score Cards für Lieferanten erweitert. Die Parameter haben wir dann zum Jahresende an unser Beschaffungsteam kommuniziert.

PUMA ist Mitglied des **Detox Fashion Radar** der ZDHC für mehr Transparenz und Eigenverantwortung innerhalb der Modeindustrie.

„Als eines der Gründungsmitglieder des „Roadmap to Zero“-Programms hat PUMA maßgeblich zur kontinuierlichen Verbesserung und kollektiven Wirkung beigetragen. PUMAs Engagement für die Reduzierung von Treibhausgasemissionen, Abfall und schädlichen Chemikalien in der Bekleidungs- und Schuhindustrie ist lobenswert. Durch seine aktive Teilnahme hat PUMA eine starke Führungsrolle bei der Förderung der Nachhaltigkeit und der Schaffung einer verantwortungsvolleren Zukunft für die Branche bewiesen.“

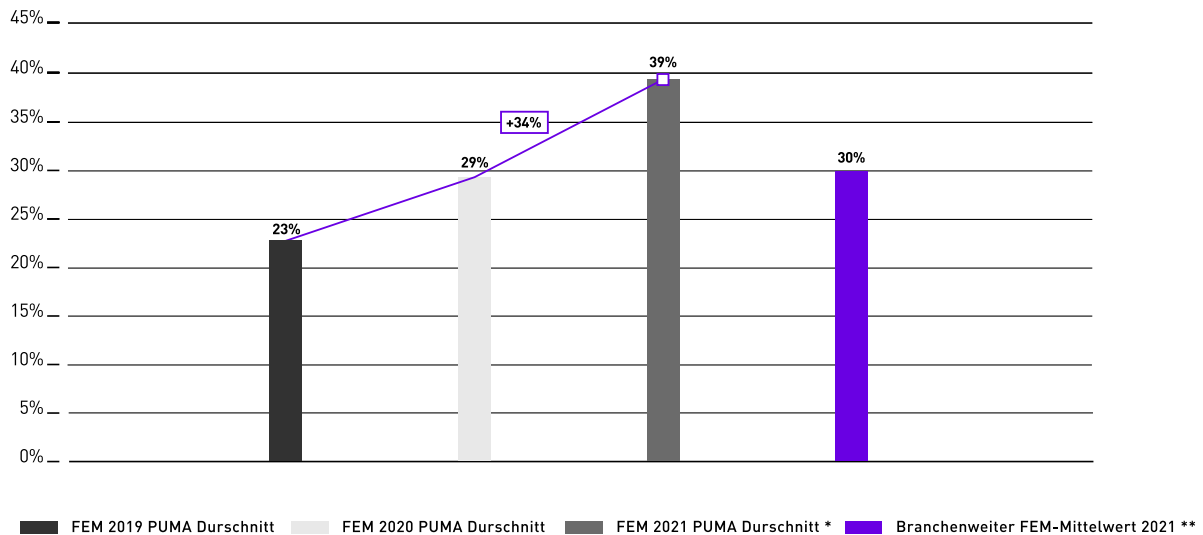
FRANK MICHEL
Geschäftsführender Direktor, ZDHC-Stiftung

DAS FEM CHEMICAL MODULE

Wir haben unsere individuellen Chemikalien- und Umweltaudits durch branchenweite Tools wie das Higg Index Facility Environmental Module (FEM) 3.0 ersetzt und fordern jährliche externe Verifizierungen der FEM-Module zur Selbstbewertung. Diese Verifizierungen, die stets nach Absprache erfolgen, werden entweder von anerkannten Prüfer*innen von PUMA oder anderen Marken oder aber auch von SAC- anerkannten Drittorganisationen vorgenommen. Die FEM Chemical Management Section prüft die Fabriken von Grund auf – vom Lagerbestand über den Einkauf bis hin zu Produktion, Lagerung und Abfall. PUMAs Chemical Performance Rating System basiert auf den Higg FEM-Bewertungen der Fabriken durch die FEM Chemical Management Section (A, B+, B-, C und D), die von SAC- anerkannten Prüfer*innen verifiziert wurden. Die Mindestbewertung, die für ein Bestehen nötig ist, liegt für das Chemical Performance Rating bei 40 % (d.h. A, B+ und B- gelten als bestanden), C und D sind gleichbedeutend mit Nichtbestehen. Das Bewertungssystem, das 2021 auf unseren Meetings mit Lieferanten und dem Einkaufsteam vorgestellt wurde, wird seit 2022 schrittweise eingeführt. Unseren Leitfaden für Chemikalien haben wir entsprechend angepasst. Neben unseren Sozial- und Umweltbewertungen haben wir auch dieses System in unsere Beurteilungsparameter für Lieferanten aufgenommen.



➤ G.24 VERIFIZIERTE FEM-GESAMTBEWERTUNGEN FÜR PUMA-FABRIKEN IM BRANCHENVERGLEICH



* FEM-Durchschnitt PUMA 2020: 146 Fabriken
FEM-Durchschnitt PUMA 2021: 142 Fabriken

** Branchenweiter FEM-Mittelwert 2021 (5.889 Fabriken): nach Branchen (Textilien, Schuhe, Accessoires inklusive Handtaschen, Schmuck, Gürtel und ähnliche Produkte) und nach Betriebsart (Konfektionierung gefertigter Produkte, Druck, Produktfärberei und -wäscherei, Materialherstellung inklusive Stoffe, Gummi, Schaum, Isolierung, formbare Materialien)

* 142 der 147 Kernfabriken haben die FEM-Verifizierung abgeschlossen.

2022 haben wir Higg FEM Chemikalienmanagement erneut im Rahmen des branchenweiten Higg Facility Environmental Module (FEM) genutzt, um die Fortschritte in diesem Bereich zu messen. Higg FEM Chemikalienmanagement ermöglicht die Nachverfolgung von Einkaufs- und Bestandsmanagement, Produktion, Lagerung und Abfallmanagement. Unsere Kernfabriken sind angehalten, ihre verifizierte FEM-Bewertung für das Chemikalienmanagement auf 39 % zu steigern. Im vergangenen Jahr lag die durchschnittliche verifizierte Bewertung bei ebendiesem 39 %, was gleichbedeutend mit einem Erreichen unseres Ziels ist. Diese Bewertung ist darüber hinaus höher als der Branchenmittelwert (30%).

In der Tabelle sind die verifizierten Gesamtbewertungen aus Higg FEM Chemikalienmanagement für PUMAs Kernlieferanten für das Jahr 2021 (Mittelwert) im Branchenvergleich dargestellt; sie liegen über dem Branchendurchschnitt.

Zudem haben wir letztes Jahr mit unseren Kernfabriken der Ebene 1 und 2 beim Kapazitätsaufbau zusammengearbeitet und Projekte zum Chemikalienmanagement durchgeführt, bei denen Fabriken, die nicht gut abgeschnitten hatten, lernen konnten, wie sie ihre Higg FEM-Bewertungen in diesem Bereich verbessern. Gemeinsam mit Expertenorganisationen der Branche wie ZDHC und AFIRM sowie mit von der ZDHC anerkannten Labors haben wir Training-Webinars organisiert und Training-Videos in lokalen Sprachen entwickelt. Zudem ist PUMA dem Chemical Management Improvement Program (CMI) und dem Program for Improvement of Environmental Performance of Factories (PIE) der GIZ unter anderem in Vietnam und in Bangladesch beigetreten, um den Fortschritt der Fabriken beim Chemikalienmanagement voranzutreiben. Die Steigerung der MRSL-Erfüllungsquoten hat auch zu einer besseren Bewertung im Bereich Chemikalienmanagement beigetragen.



2023 werden wir weiterhin mit PUMA-Kernlieferanten der Ebene 1 und 2 in Sachen Kapazitätsaufbau zusammenarbeiten, Chemikalienmanagementprojekte starten und individualisierte Schulungen durch SAC-zertifizierte Trainer*innen organisieren. Schwerpunkt der Letzteren ist wieder die Verbesserung der Chemikalienmanagement-Bewertung nach dem Higg FEM für Fabriken, die nicht gut abgeschnitten hatten, damit sie die für 2023 angestrebten Ziele und eine durchschnittliche FEM-Bewertung von 46 im Bereich Chemikalienmanagement erreichen.

SCHULUNGEN FÜR UNSERE LIEFERANTEN 2022

Wir haben gemeinsam mit der ZDHC, akkreditierten externen Labors und externen Beratern Schulungen zum Chemikalienmanagement in der Materialeinsatz-, Prozess- und Ausgabephase durchgeführt.

ZDHC SUPPLIER TO ZERO ASSESSMENT

Unseren Kernfabriken, die bei der Überprüfung ihres Chemikalienmanagements schlecht abgeschnitten hatten, haben wir die Teilnahme am ZDHC-Programm Supplier To Zero ermöglicht. Im Umfang enthalten ist eine Checkliste für das Chemikalienmanagement, anhand derer die Hersteller Optimierungspotential für ihren Chemikalieneinsatz feststellen können. Insgesamt 58 Kernlieferanten der Ebene 1 und 2 haben unser Angebot angenommen; bei fast allen war die Überprüfung zum Jahresende abgeschlossen. Wir werden ihren Fortschritt 2023 kontrollieren.

CHEMICAL MANAGEMENT IMPROVEMENT (CMI) MIT DER GIZ

Das Training umfasst ein Selbststudium und eine Lernphase mit Trainer*innen und zielt ab auf den Wissensaufbau hinsichtlich der wichtigsten Chemikalien der jeweiligen Fabrik ab. Nach Abschluss des Trainings muss die Fabrikleitung einen Verbesserungsplan für ihr Chemikalienmanagement vorlegen. Unser Nachhaltigkeitsteam hat die Lieferanten beratend und mit Prüfungen der Aktionspläne unterstützt.

Wir haben 32 Kernzulieferfabriken in Vietnam zur Teilnahme am CMI und somit für eine Beratung vor Ort nominiert, wobei 31 Kernlieferanten dem Projekt anschließend beigetreten sind. 110 der 118 Teilnehmer*innen (93 %) erhielten ein Abschlusszeugnis und eine Teilnahmebestätigung. Alle Fabriken arbeiten derzeit einen Aktionsplan aus. 87 % der Fabriken erhielten eine Anerkennungsurkunde von Higg FEM 2021 – ihre Chemikalienbewertungen hatten sich um 10 % verbessert.

PROGRAM FOR IMPROVEMENT OF ENVIRONMENTAL PERFORMANCE OF FACTORIES (PIE)

Auch das PIE-Programm entstand auf Initiative der GIZ. Es unterstützt Fabriken bei der Verbesserung ihrer Umweltkennzahlen durch Kapazitätsaufbau und Beratung und bietet Schulungen zum Chemikalienmanagementsystem (CMS) an. Wir haben fünf Zulieferfabriken in Bangladesch für die Teilnahme nominiert. Zwölf Teilnehmer*innen aus vier Fabriken erhielten ein Abschlusszeugnis. Alle Fabriken erhielten eine Teilnahmebestätigung und konnten ihre Bewertung um 50 % gegenüber den Vergleichswerten und den Abschlussbewertungen steigern.

**➤ T.24 SCHULUNGEN FÜR UNSERE LIEFERANTEN**

Virtuelle Schulungen	Themen	Anzahl Fabriken	Anzahl Teilnehmer*innen
Branchenweite Standards, Richtlinien und Plattformen für das Chemikalienmanagement (gemeinsam mit der ZDHC organisiert) 3 Schulungen in 2 Sprachen durchgeführt	ZDHC-Abwasserrichtlinie Version 2.0 ClearStream-Abwasserbericht CMS Technical Industry Guide der ZDHC Supplier To Zero (Chemikalienmanagement) MRSL der ZDHC Gateway-Plattform der ZDHC	125	363
MRSL (gemeinsam mit einem akkreditierten externen Labor organisiert) 3 Schulungen in 3 Sprachen durchgeführt	MRSL V2.0 und MRSL Conformance Guidance (V1.1) der ZDHC Steigerung der im InCheck-Bericht aufgeführten MRSL-Erfüllungsquote gemäß ZDHC	124	212
RSL (gemeinsam mit einem akkreditierten externen Labor organisiert)	Aktualisierte Matrix zu RSL-Standard und -Tests inklusive Umsetzung	ca. 130	ca. 203

Unsere Trainings im Bereich Chemikalienmanagement bezogen sich auf die MRSL sowie auf das Fabrikchemikalienmanagement (Factory Chemical Management, FEM). Insgesamt fanden sechs Trainings in fünf Sprachen statt. Von den eingeladenen 570 Teilnehmer*innen von über 240 Fabriken waren mehr als 80 % zufrieden mit Aufbau und Inhalt des Trainings. Diese Programme helfen unseren Lieferanten, die Anforderungen von PUMA und der Branche besser zu verstehen. Die diversen einschlägigen Standards, Richtlinien und Tools, über die sie informiert werden, unterstützen sie dabei, ihr Chemikalienmanagementsystem (CMS) effektiver zu gestalten.

Nach Abschluss des Trainings haben die Fabriken mit niedrigen MRSL-Erfüllungsquoten einen Verbesserungsplan für ihr Chemikalienmanagement entwickelt. 36 Fabriken haben einen solchen Plan eingereicht und wurden von PUMA bei deren Prüfung und Umsetzung unterstützt.

Zudem haben wir die Verantwortlichen für das Chemikalienmanagement bei unseren Lieferanten aufgefordert, vertiefende Schulungen der ZDHC Academy zu absolvieren, die von ZDHC-anerkannten Dienstleistern gehalten werden.

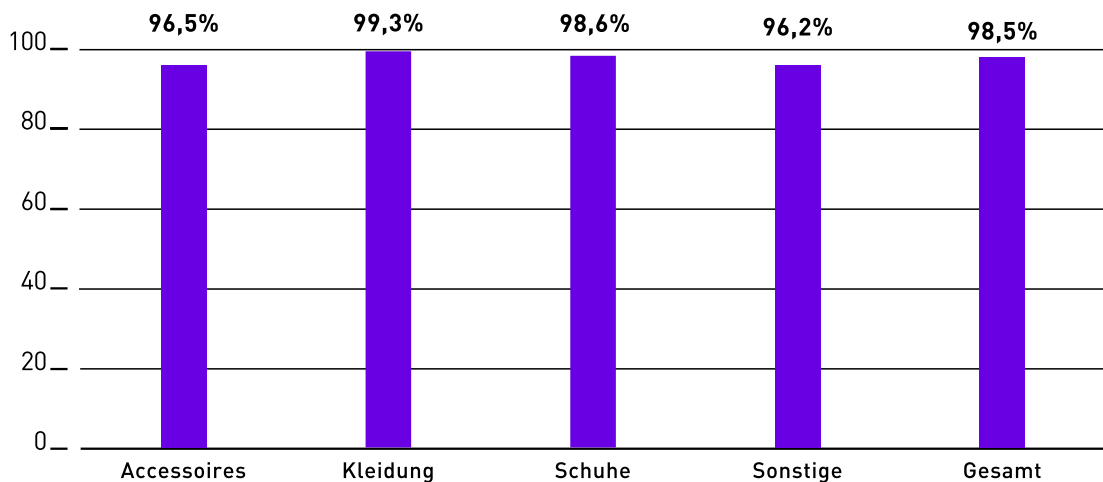
Zu den Trainings, die PUMA-Lieferanten besucht haben, zählte die ZDHC-Schulung Top 10 Issues & Best Practices und eine Schulung zum Thema CMS und Technical Industry Guide (TIG).



RESTRICTED SUBSTANCE LIST (RSL)

2022 haben wir 7.851 RSL-Tests und Prüfberichte für Materialien erhalten; die RSL-Erfüllungsquote blieb stabil bei über 98 %. Materialien, die einen RSL-Test nicht bestehen, kommen erst dann für PUMA-Produkte in Frage, wenn der Fehler behoben wurde und sie den Test erfolgreich bestanden haben. So konnten wir das Risiko auf Produktebene mindern.

➤ G.25 RSL-ERFÜLLUNGSQUOTEN NACH PRODUKTBEREICHEN 2022 (%)



➤ T.25 STATISTIK RSL-TESTS 2019 BIS 2022

Produktbereich	2022		2021		2020		2019	
	Anzahl Prüf-berichte	Erfüllungs-quote (%)	Anzahl Prüf-berichte	Erfüllungs-quote (%)	Anzahl Prüf-berichte	Erfüllungs-quote (%)	Anzahl Prüf-berichte	Erfüllungs-quote (%)
Schuhe	5.350	98,6%	5.847	98,8	5.117	99,3	4.668	99,2
Textilien	1.499	99,3%	1.467	99,0	1.318	98,9	1.239	99,1
Accessoires	846	96,5%	737	94,4	878	96,8	639	96,2
Sonstige	156	96,2%	133	97,7	152	91,4	59	100,0
Gesamt	7.851	98,5%	8.184	98,4	7.465	98,8	6.605	98,9

STICHPROBEN

Jedes Jahr führt PUMA bei Hochrisikomaterialien für gefertigte Produkte RSL-Stichproben durch. 2022 haben wir 227 Materialien in 29 gefertigten Produkten – von Schuhen über Textilien bis hin zu Accessoires – verschiedener Lieferanten in diversen Beschaffungsmärkten getestet. 95 % haben die Tests bestanden.

Obwohl alle Produkte sämtlichen rechtlichen Bestimmungen entsprochen haben, haben wir im Hinblick auf die RSL-Verstöße Maßnahmen ergriffen: Trennung einzelner Materialien, Steigerung der



Materialtestintervalle vor der Produktherstellung und Verbesserung der Produktionsprozesse bei Lieferanten der Ebene 2.

MANUFACTURING RESTRICTED SUBSTANCE LIST (MRSL)

Für die Bewertung der MRSL-Erfüllungsquoten nutzen wir die MRSL der ZDHC, einen von vielen Marken und Einzelhändlern auf Lieferantenebene übernommenen Branchenstandard. 26 der 147 Kernfabriken setzen keine Chemikalien in der Produktion ein.

88 unserer Kernfabriken arbeiteten im vergangenen Jahr entweder mit den Tools The BHive, CleanChain oder E3. Somit liegen InCheck-Berichte über MRSL-Erfüllungsquoten von ZDHC-anerkannten Lösungsanbietern für 90 % unserer Fabriken der Ebene 1 und 61 % der Ebene 2 vor, die am MRSL-Programm teilnehmen. Die Tools sind Plattformen für das Chemikalienbestandsmanagement und die Erstellung von InCheck-Berichten, in denen der Chemikalienbestand der Fabriken und dessen Einhaltung der MRSL zusammengefasst werden.

➤ T.26 MRSL STATUS*

	Anzahl Fabriken		
	Teilnahme am MRSL-Programm	Chemikalienbestandsliste liegt vor	InCheck-Bericht liegt vor
Kernlieferanten Ebene 1	49	44	44
Kernlieferanten Ebene 2	72	50	44
Gesamt	121	94	88

* Daten aus InCheck-Berichten für September, Oktober und November

Die App **BHive** verwendet OCR-Technologie, um es den Herstellern zu ermöglichen, die Etiketten chemischer Produkte mit dem Smartphone zu fotografieren, ihre Chemikalienbestände genau und vollständig darzustellen und binnen weniger Sekunden zu erkennen, welche chemischen Produkte der von vielen Marken bzw. Einzelhändlern genutzten MRSL entsprechen und welche sie weiterhin benutzen können bzw. nicht mehr benutzen sollten.



➤ FALLSTUDIEN

Zwischen März und August 2022 nahm die Fabrik Kim Viet in Vietnam am Chemical Management Improvement (CMI) der GIZ teil, um ihr Chemikalienmanagement zu optimieren. Im Rahmen des Programms schloss Kim Viet das Training zum Chemikalienmanagementsystem über die gestützte Online-Plattform ab und konnte das neue Wissen umgehend in der Praxis anwenden. Zudem wurde die Fabrik von Expert*innen für Chemikalienmanagement beraten, erstellte einen Verbesserungsplan und steigerte ihre verifizierte Bewertung im Bereich Chemikalienmanagement nach Higg FEM 2021 um 112 % (von 17 auf 36) gegenüber 2020. PUMAs Durchschnittsbewertung nach Higg FEM 2021 lag bei 39, der Branchenmittelwert bei 30 %.

Im August 2022 stellte die Formosa Group einen MRSL-Verbesserungsplan für drei Fabriken in Taiwan, China und Vietnam auf. Auf Basis der InCheck-Berichte von März, April und Mai wurden die jeweiligen MRSL-Erfüllungsquoten analysiert und eine Liste der 14 Hauptchemikalien, die nicht den Vorgaben entsprachen, erstellt. Das Unternehmen informierte seine Chemikalienzulieferer entsprechend und forderte sie auf, ein ZDHC-Account zu eröffnen und die MRSL-konformen Angaben (zumindest für Stufe 1) auf der Gateway-Plattform der ZDHC zu veröffentlichen. Alle drei Fabriken erzielten MRSL-Erfüllungsquoten um 70 %.

Ausgehend vom Vergleichswert von 45 % MRSL-Erfüllungsquote im Vorjahr, hatten wir uns für 2022 eine MRSL-Erfüllungsquote von 60 % zum Ziel gesetzt. Dieses Ziel haben wir übertroffen – die Quote lag im Durchschnitt bei 68 %. Für 58 der 88 Kernfabriken liegt ein InCheck-Bericht vor, in denen die Erreichung des 60 %-Ziels bestätigt wird. Die MRSL-Erfüllung wird auf Basis des Gewichts geprüft.

Für 2023 haben wir uns vorgenommen, uns auf die restlichen Kernfabriken zu konzentrieren: Wir wollen InCheck-Berichte erstellen und mit unseren Kernfabriken der Ebene 1 und 2 am Kapazitätsaufbau und an der Umsetzung arbeiten. Wir werden bedarfsgerechte Trainings organisieren, die von der ZDHC oder von ZDHC-anerkannten externen Labors gehalten werden und sich insbesondere an Fabriken mit geringer MRSL-Erfüllungsquote richten. Damit wollen wir den Fabriken Hilfestellung leisten, damit sie 2023 die anvisierte MRSL-Erfüllungsquote von 70 % erreichen. Zudem wollen wir 2023 mit ZDHC-anerkannten externen Prüfer*innen Verifizierungen vor Ort durchführen, damit die von den Herstellern vorgelegten Chemikalienbestandslisten auf ihren Wahrheitsgehalt hin kontrolliert und verifizierte InCheck-Berichte ausgestellt werden können.

Neben den Kontrollen des Chemikalienbestands – und damit des Materialeinsatzes – prüfen wir anhand von Abwassertests akkreditierter Drittlabors, ob schädliche Chemikalien in das Abwasser unserer Lieferanten mit nasschemischen Verfahren gelangen. Die Testergebnisse zeigen eine Erfüllungsquote von über 94 % für jeden Parameter und sogar 99 % bzw. 100 % beim Großteil der Parameter.

Einzelheiten zu unseren Abwassertests sind im Kapitel „**Wasser und Luft**“ zu finden.

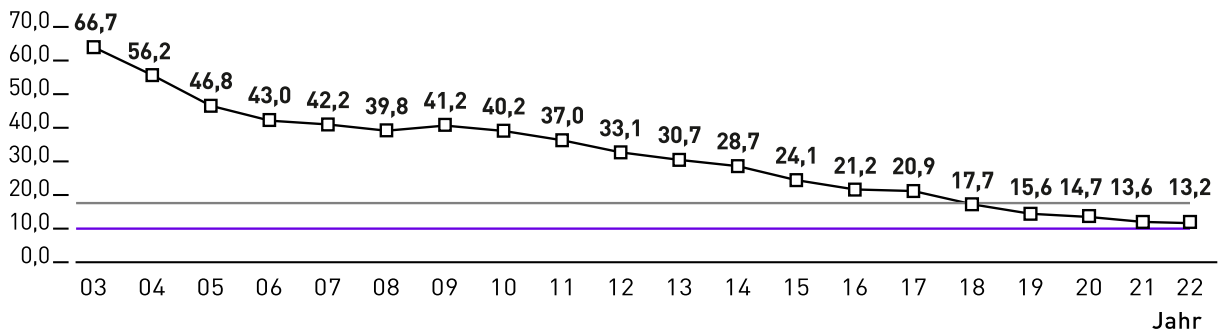


VOLATILE ORGANIC COMPOUNDS

Dank der großen Unterstützung sind wir unserem Ziel für 2025, den Anteil an flüchtigen organischen Verbindungen (VOCs) auf unter 10 g pro Paar Schuhe zu reduzieren, ein weiteres Stück näher gekommen. Trotz der Herausforderungen entlang unserer Beschaffungskette im vergangenen Jahr ist es uns erneut gelungen, den Anteil an VOCs zu reduzieren – er liegt nun bei 13,2 g pro Paar Schuhe. Wir vertrauen darauf, dass wir durch den vermehrten Einsatz von Klebstoffen auf Wasserbasis und mit weiteren Innovationen unserer Klebstofflieferanten das für 2025 gesetzte Ziel erreichen.

➤ G.26 ENTWICKLUNG VOC-INDEX*

g / Paar Schuhe



—□— aktuell — EU Ökolabel (18 g/Pair) — 2025 Ziel (10 g/Pair)

* Datenerfassung seit 2019 bei Kernlieferanten in Anlehnung an den allgemeinen Berichtsumfang



WASSER UND LUFT

Zielbeschreibung:

- Branchenübliche Good-Practice-Regeln für die Abwasserreinigung werden von 90 % aller PUMA-Kernlieferanten mit nasschemischen Fertigungsverfahren erfüllt
- Branchenübliche Good-Practice-Regeln für Luftemissionen werden von 90 % aller PUMA-Kernlieferanten mit erheblichen Luftemissionen erfüllt
- Reduktion des Wasserverbrauchs bei Kernlieferanten um 15 % pro Paar oder Stück (im Vergleich zu 2020)

Bezieht sich auf die Ziele Nr. 6, 14 und 15 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Beispiele aus dem Aktionsplan 10FOR25:

- Sicherstellung regelmäßiger Abwassertests bei den relevanten Lieferanten
- Sicherstellung regelmäßiger Luftqualitätsprüfungen bei den relevanten Lieferanten
- Unterstützung der Entwicklung von Luftqualitätsstandards für die Industrie

Relevante Kennzahlen:

- Anteil der Kernlieferanten, die Good-Practice-Standards für Abwasser umsetzen
- Anteil der Kernlieferanten, die bei Luftemissionen Good-Practice-Standards anwenden
- Anteil Wassereinsparung pro Paar/Stück

ROADMAP FÜR DEN WASSERVERBRAUCH UND RISIKOBEURTEILUNGEN

2021 haben wir eine Roadmap für Wasserverbrauch entwickelt und eine Risikobeurteilung basierend auf unserer internen Methodik durchgeführt.

2022 haben wir dann Wasserrisikobeurteilungen für unsere eigenen Standorte (Büros, Stores und Logistikzentren) weltweit eingeführt. Mit Hilfe des Wasserrisikofilters des WWF konnten 164 Standorte in Regionen mit Wassermangel identifiziert werden. Dort haben wir den Wasserverbrauch gemessen und mit demjenigen ähnlicher Standorte verglichen (Büros, Läden und Lagerhäuser wurden getrennt bewertet). Zudem haben wir in einem Leitfaden zu Umweltthemen Empfehlungen zum Wassersparen für unsere eigenen Standorte veröffentlicht. 2023 werden wir die Standorte überprüfen und Ziele für deren Wasserverbrauch vorgeben.

Auf dem Gelände unserer Unternehmenszentrale in Herzogenaurach sammeln wir Regenwasser, das in den Büros und für unsere Grünanlagen genutzt wird. Somit reduzieren wir nicht nur unseren Frischwasserverbrauch, sondern auch die damit verbundenen Kosten.

Die meisten anderen von PUMA betriebenen Standorte weltweit sind angemietet; an keinem der Standorte wird Wasser für industrielle Prozesse verwendet. Daher begrenzt sich unser Einfluss auf die Verringerung des Wasserverbrauchs an unseren Standorten auf wassersparende Küchengeräte und Sanitäreinrichtungen.

Auf Basis des WWF-Programms Water Stewardship: Basin Risk and Operational Risk haben wir Wasserrisikobewertungen entlang PUMAs Beschaffungskette durchgeführt. Das Basin Risk wurde anhand



des Wasserrisikofilters des WWF analysiert. Dem Operational Risk lag das Wassermanagement im Higg FEM Wassermanagement 2020 unserer Kernlieferanten zugrunde. Diejenigen, die weniger als 50% erzielten, wurden als hohes operatives Risiko eingestuft.

Die Analyse von WRI Aqueduct und im Wasserrisikofilter des WWF hat Risiken durch Hochwasser, schlechte Wasserqualität und Wassermangel bei einigen unserer Kernlieferanten in China, Vietnam und Bangladesch ergeben.

Unsere Fokusbereiche für die nächsten Jahren sind nachfolgend aufgeführt. Die unten aufgeführten Maßnahmen sind eine Fortsetzung der im Jahr 2021 begonnenen Maßnahmen.

- **Sensibilisierung:** Um unsere Mitarbeiter*innen für den Wasserverbrauch zu sensibilisieren, werden wir entsprechende E-Learnings entwickeln. Im Rahmen des Higg FEM haben wir unsere Lieferanten bereits zur Verbesserung ihrer Bewertungen im Bereich Wasser und Abwasser geschult. Mit Unterstützung von Clean by Design (CbD), PaCT und anderen Programmen für sauberere Produktion ist es unseren Lieferanten gelungen, den Wasserverbrauch in den jeweiligen Kernfabriken zu verringern.
- **Überblick über die Auswirkungen:** Für unsere fünf Hauptprodukte haben wir eine Lebenszyklusanalyse (LCA) durchgeführt; die Ergebnisse zweier Prüfungen sind im Kapitel „Produkte“ aufgeführt. 2022 hat auch eine LCA von RE:SUEDE im Vergleich zu unserem SUEDE stattgefunden. Im Rahmen der LCAs wurde der Verbrauch von Blauwasser in verschiedenen Lebenszyklusphasen unserer Produkte gemessen; Blauwasser stammt aus Oberflächen- oder Grundwasserquellen. Unsere Kernlieferanten und ausgewählte Nicht-Kernlieferanten haben selber Higg FEM-Wasserrisikobeurteilungen mit dem [Aqueduct-Tool von WRI](#) oder dem [Wasserrisikofilter des WWF](#) durchgeführt.

DETOX.Live ist ein öffentliches, von der ZDHC betriebenes Offenlegungsportal für Stellen weltweit, die Abwasserkontrollen gemäß der Abwasserrichtlinie der ZDHC durchführen. Mit der DETOX.Live-Plattform werden wir die Abwasserleistung neuer Fabriken überprüfen, um zu wissen, ob sie die ZDHC-Abwasserrichtlinien bereits im Jahr 2023 umgesetzt haben. Nachdem die Testdaten in das ZDHC Gateway Wastewater Module hochgeladen wurden, werden die Erfüllungsquoten in drei Farben dargestellt. Grün bzw. Rot zeigen an, dass der Lieferant den Anforderungen der ZDHC entspricht bzw. nicht entspricht, bei Orange hat der Lieferant die Anforderungen zwar noch nicht erfüllt, aber bereits Abhilfemaßnahmen ergriffen.

Zudem nutzen wir Daten aus ELEVATE (EiQ), einem umfassenden Analysetool für Beschaffungsketten,

- für Risikobeurteilungen entlang unserer Beschaffungskette nach Region, Produkt und Problemstellung,
- für Risikobeurteilungen von Lieferanten, Fabriken und Standorten und
- für das Management von Risiken, die für die jeweiligen Lieferanten, Fabriken und Standorte als wesentlich eingestuft werden.

Mit Hilfe des Tools für Wasserrisikoanalysen werden wir die Kernlieferanten nach Prioritäten der erforderlichen Maßnahmen kategorisieren.

- **Interne Maßnahmen:** Wir haben das Higg FEM in PUMAs Bewertungssystem übertragen, damit die von unseren Einkaufsexpert*innen künftig genutzten Beurteilungsparameter/Score Cards für Lieferanten deren Umweltkennzahlen widerspiegeln. Durch Erhöhung der Intervalle werden wir unsere Wasserdatenerfassung verbessern. Unser Augenmerk haben wir weiterhin auf der Steigerung des Anteils recycelter Materialien in unseren Produkten und wir werden weitere Lieferanten in unsere Programme für sauberere Produktion aufnehmen, um deren Wassereffizienz zu steigern. Unsere Kernlieferanten sind angehalten, eigene Ziele für die Verringerung ihres Wasserverbrauchs aufzustellen. Unser Material- und Entwicklungsteam hat weiterhin an Produkten mit geringerem Wasserfußabdruck gearbeitet. Über ein von PUMA entwickeltes Instrument für die interne Entscheidungsfindung lassen sich die Umweltauswirkungen unterschiedlicher Materialalternativen prüfen. Unsere Lieferanten haben verstärkt am Recycling von aufbereitetem Abwasser, an der



Prozessoptimierung, an Sammelanlagen für Regenwasser und in anderen Bereichen gearbeitet, um den Wasserverbrauch entlang der Beschaffungskette zu verringern. Einige Fallstudien unserer Lieferanten sind in diesem Bericht aufgeführt.

- **Kooperation und Partnerschaft:** Wir werden weiterhin Wassermanagementkontrollen in unseren größten Beschaffungsmärkten durchführen und mit wichtigen Stakeholdern vor Ort ein Konzept für eine gemeinsame Vorgehensweise erarbeiten. PUMA nimmt nach wie vor an branchenweiten Projekten für sauberere Produktion teil, wozu auch Maßnahmen zur Steigerung der Wassereffizienz gehören: Clean by Design, das PaCT-Programm in Bangladesch und Wassereffizienzprogramme des Fashion Pact.

MRSL ABWASSER

Seit 2015 haben wir unsere Abwassertests von 33 auf 147 Fabriken erweitert und im vergangenen Jahr 283 Abwassertests erhalten. 94 % aller Fabriken mit nasschemischen Verfahren (156 Fabriken) wurden geprüft; die Testergebnisse zeigen, dass sie alle zu mindestens 90 % der Abwasserrichtlinie der ZDHC (Foundational Level) entsprechen. 104 unserer 147 Zulieferfabriken halten alle Vorgaben dieser Abwasserrichtlinie ein. Fabriken, die einen Abwassertest nicht bestehen, erhalten von PUMA Unterstützung bei der Durchführung einer Ursachenanalyse bezüglich Abwasser und Klärschlamm und bei der Umsetzung von Korrekturmaßnahmen nach branchenüblicher Standardvorlage. Im Jahr 2022 haben wir die Fabriken, die die Abwasserrichtlinie nicht vollständig eingehalten haben, nachverfolgt und sieben Korrekturmaßnahmenpläne erhalten. Wir werden bis 2023 weiter nachfassen, um Pläne für Korrekturmaßnahmen zu erhalten, und wir werden weitere Maßnahmen bewerten, die ergriffen werden müssen. Auch deren Umsetzung werden wir 2023 durch Abwasseruntersuchungen nachverfolgen. Zudem haben wir 2022 gemeinsam mit einem akkreditierten externen Labor ein Training zum Chemikalien- und Abwassermanagement, zu Ursachenanalysen und zu Korrekturmaßnahmen bei Nichtkonformität organisiert, in dem unter anderem Fallstudien zu Verstößen gegen konventionelle Parameter verwendet wurden.

Folgende Erfüllungsquoten wurden in den einzelnen Bereichen erzielt:

- Konventionelle Parameter: 98 %
- Schwermetalle: 99 %
- MRSL-Parameter: 99 %

Während die Erfüllungsquote bei Schwermetallen und MRSL-Parametern seit 2021 um 1 % gestiegen ist, ist diejenige für konventionelle Parameter um 1 % gesunken. Nahezu 50 % aller Fabriken, bei denen Verstöße gegen konventionelle Parameter festgestellt wurden, führten das Abwassertestprogramm zum ersten mal durch. Ein Drittel dieser Verstöße bezieht sich auf die Temperatur des Abwassers.

Für 143 von 147 Fabriken liegt ein ClearStream-Bericht der ZDHC vor. Dieser leicht verständliche Bericht über die Einhaltung der ZDHC-Abwasservorgaben durch den jeweiligen Hersteller wird auf der ZDHC-Plattform Gateway automatisch erzeugt. Um einen ClearStream-Bericht der ZDHC zu erhalten, muss eine Fabrik Abwassertests gemäß der Abwasserrichtlinie der ZDHC von einem von der ZDHC anerkannten Labor durchführen lassen und alle Testergebnisse auf die Gateway-Plattform hochladen.

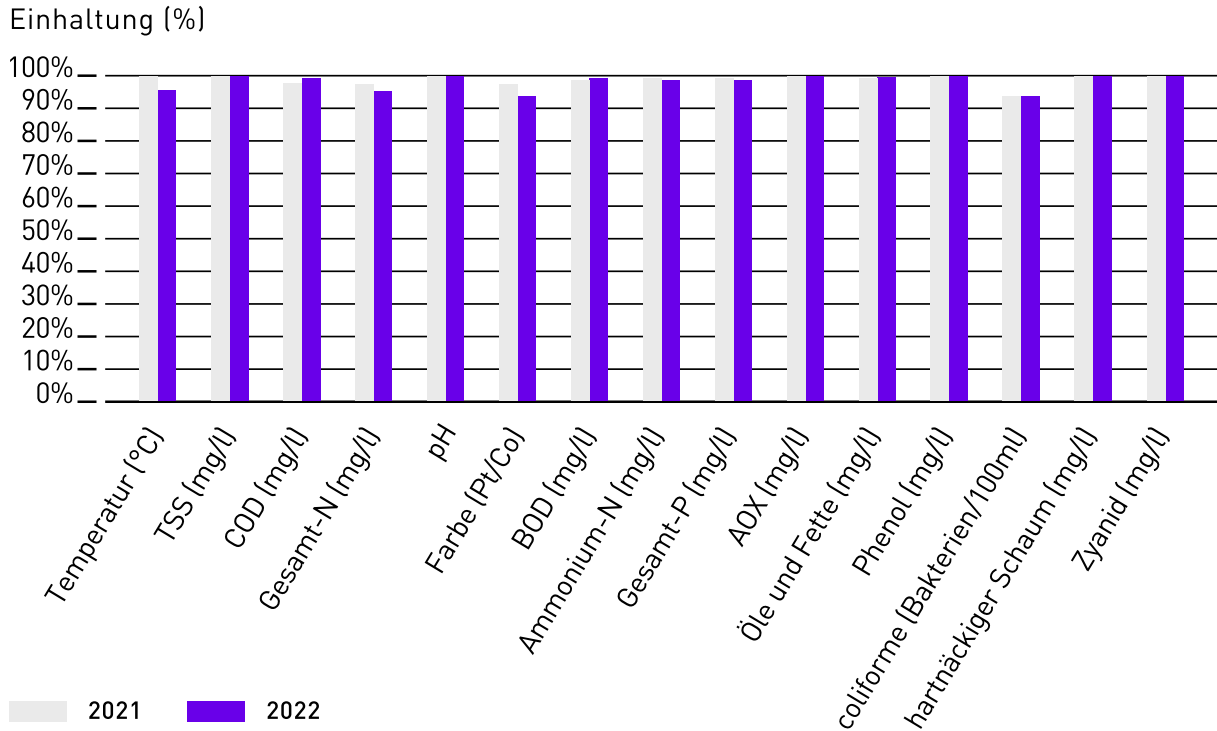
Die Prüfergebnisse belegen, dass die Eliminierung besonders gefährlicher Chemikalien nach Plan gelaufen ist. Bei den konventionellen Abwasserwerten, die lediglich für Lieferanten gelten, die Abwasser direkt in natürliche Gewässer abgeben, belegten die Prüfergebnisse 2022 eine Erfüllungsquote von 98 % der Abwasserrichtlinie der ZDHC (Foundational Level), bei sechs Werten lag sie bei 100 %. Somit haben wir unser Abwasserziel für den 10FOR25-Zyklus erreicht, werden aber weiterhin mit den Lieferanten arbeiten, um eine Erfüllungsquote von 100 % zu erzielen.

2023 werden wir im Rahmen unserer Abwassertests weiterhin mit den Herstellern von PUMA-Produkten am Kapazitätsaufbau und an der Umsetzung arbeiten und individualisierte Trainings durch die ZDHC und

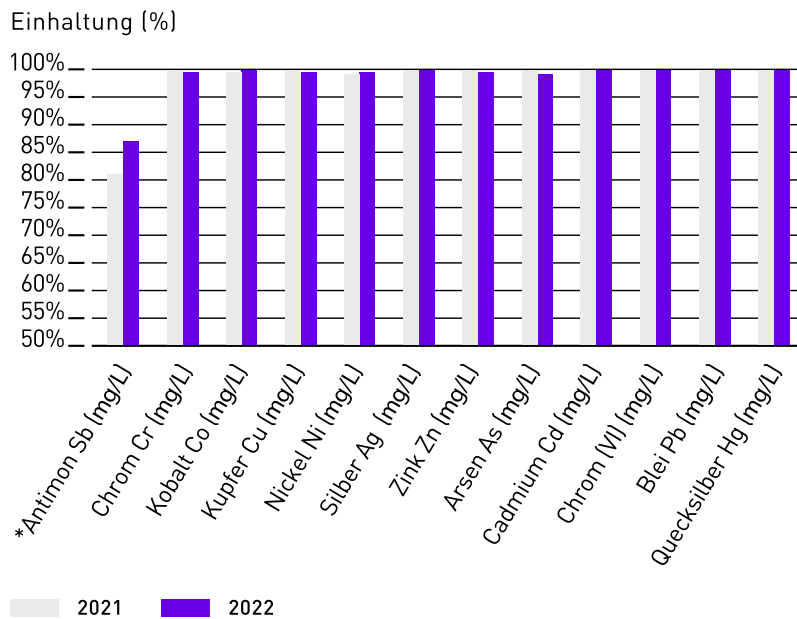


von der ZDHC anerkannte externe Labors organisieren. Schwerpunkte sind die aktualisierte ZDHC-Abwasserrichtlinie (Version 2.1), Ursachenanalysen und Korrekturmaßnahmen bei Nichtkonformität.

➤ G.27 HERSTELLERPERFORMANCE ZUR ZDHC-ABWASSERRICHTLINIE - KONVENTIONELLE PARAMETER



➤ G.28 HERSTELLERPERFORMANCE ZUR ZDHC-ABWASSERRICHTLINIE - SCHWERMETALLE

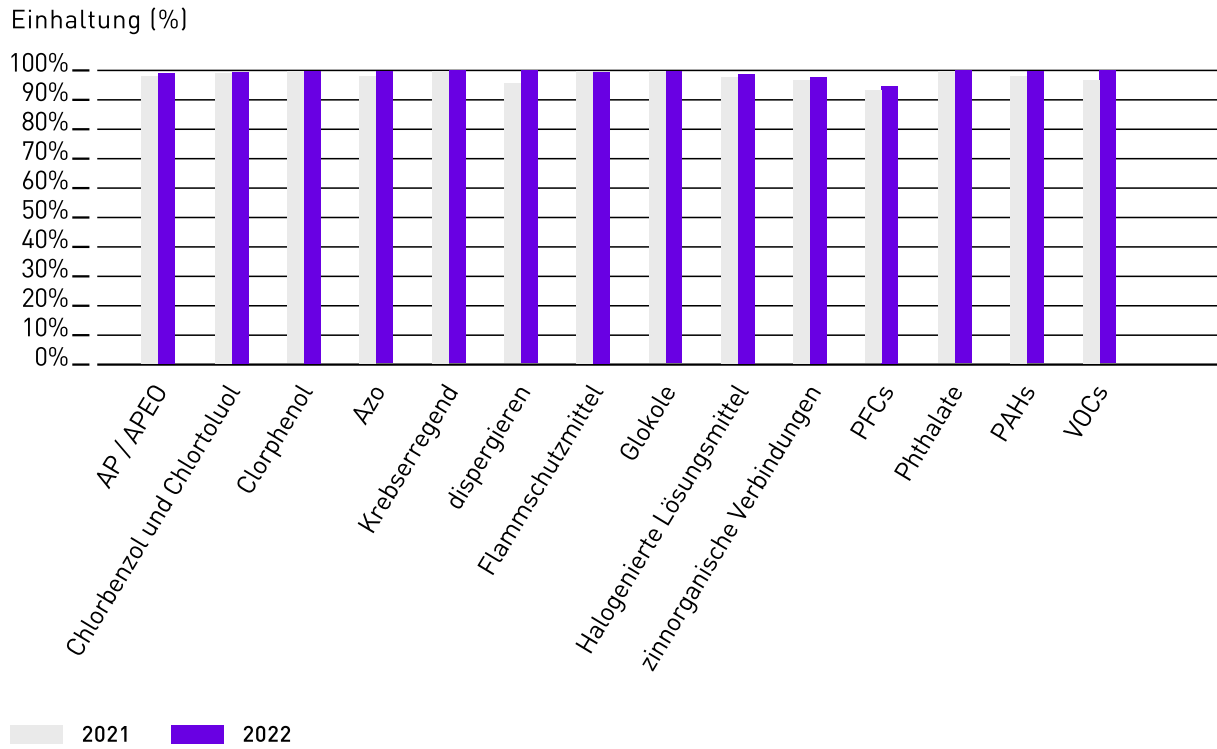


* Antimon ist für Fabriken ausgenommen, die Polyestergewebe herstellen oder färben, da das Antimon als Katalysator für die Polyesterproduktion verwendet wird. Daher ist es nachvollziehbar, dass Antimon im Abwasser nachgewiesen werden kann, und wird von der ZDHC-Richtlinie akzeptiert.



Für Schwermetalle und MRSL Parameter zeigen die Testergebnisse für jeden Parameter auch über 90 % Compliance mit den ZDHC-Abwasserrichtlinien. Dies bedeutet, dass wir unser Abwasserziel im 10FOR25-Nachhaltigkeitszielzyklus erreicht haben. Trotzdem werden wir weiterhin mit unseren Lieferanten zusammenarbeiten, um Fälle der Nichteinhaltung zu verbessern.

➤ G.29 HERSTELLERPERFORMANCE ZUR ZDHC-ABWASSERRICHTLINIE – MRSL-PARAMETER





SCHULUNGEN FÜR UNSERE LIEFERANTEN

Um unseren Lieferanten ein besseres Verständnis der von PUMA und der Branche gestellten Anforderungen zu vermitteln, haben wir Schulungen zu Standards, Richtlinien und Tools sowie zur Methodik für Untersuchungen und Gegenmaßnahmen bei Abweichungen veranstaltet. Im Rahmen dieser Schulungen wurden auch Fallstudien zu Verstößen gegen konventionelle Parameter besprochen.

Diese Schulungen wurden 2022 veranstaltet:

➤ T.27 SCHULUNGEN FÜR UNSERE LIEFERANTEN

Virtuelle Schulungen	Themen	Anzahl Fabriken im Durchschnitt	Anzahl Teilnehmer*innen im Durchschnitt
ZDHC-Abwasserrichtlinie, Ursachenanalyse und Korrekturmaßnahmen	ZDHC-Abwasserrichtlinie Version 2.0 und deren Umsetzung, Ursachenanalyse und Korrekturmaßnahmen bei Nichtkonformität mit der Abwasserrichtlinie	145	438
6 Schulungen in 5 Sprachen			

2022 haben wir gemeinsam mit einem akkreditierten externen Labor ein Wastewater Conformance Updates Training mit Schwerpunkt Chemikalienmanagement organisiert, in dem auch Ursachenanalysen und standortspezifische Korrekturmaßnahmen auf der Agenda standen und Fallstudien zu Verstößen gegen konventionelle Parameter vorgestellt wurden.

Insgesamt wurden sechs Schulungen in fünf Sprachen abgehalten, die von über 430 Teilnehmer*innen von 145 Fabriken besucht wurden. Mehr als 80 % waren zufrieden mit Aufbau und Inhalt des Trainings.

In diesen Schulungen werden die Hersteller über die aktualisierten Richtlinien der ZDHC zur Abwasserqualität, insbesondere über wichtige Updates und deren Auswirkungen auf die Fabriken, informiert. Zudem wird erläutert, ab wann die neue Version gilt, wie Ursachenanalysen in Bezug auf Abwasser durchgeführt werden und welche Korrekturmaßnahmen es bei Verstößen bedarf.

Nach den Schulungen waren die Fabriken, die gegen die Richtlinien der ZDHC zur Abwasserqualität verstoßen hatten, angehalten, Ursachenanalysen in Bezug auf Abwasser durchzuführen und Verbesserungsmaßnahmen zu ergreifen. Uns wurden sieben Korrekturpläne von sieben Fabriken vorgelegt. Wir werden deren Umsetzung 2023 über Abwassertests kontrollieren.

Zudem haben wir die Verantwortlichen für das Chemikalienmanagement bei unseren Lieferanten aufgefordert, vertiefende Schulungen der ZDHC Academy zu absolvieren, die von ZDHC-anerkannten Dienstleistern gehalten werden.



WASSEREINSPARUNGEN

2022 haben wir weitere Kernlieferanten der Ebene 1 und 2 in unsere Programme für sauberere Produktion aufgenommen, um ihnen bei der Steigerung von Energie- und Wassereffizienz zu helfen.

Die nachfolgenden Kennzahlen stehen für die jährlichen Einsparungen durch abgeschlossene bzw. laufende Projekte zwischen 2019 und Ende 2022:

- Reduzierung der CO₂e-Emissionen: 85.931 Tonnen CO₂e jährlich
- Erneuerbare Energien: 186 MWp (inklusive externe Windkraftanlagen) neu 2021 und 2022
- Wassereinsparungen: 2.327.067 m³ jährlich
- Energieeinsparungen: 164.483 MWh jährlich

Im Rahmen unserer kontinuierlichen Bemühungen haben wir uns das Ziel von 15 % gesteigerter Wassereffizienz (Wasserverbrauch pro produziertem Stück) entlang der Beschaffungskette für 2025 gegenüber dem Vergleichsjahr 2020 gesetzt.

Seit 2020 wird der Wasserverbrauch bei unseren Kerntextillieferanten der Ebene 1 um 17 % pro Stück und bei unseren Kernschuhlieferanten der Ebene 1 um 36 % pro Paar reduziert – drei Jahre vor dem für 2025 gesetzten Ziel.

Unsere Kerntextillieferanten der Ebene 2 senken ihren Wasserverbrauch seit 2020 um ca. 5 % pro Tonne, bei unseren Kernlederlieferanten der Ebene 2 sind es 17 % pro Quadratmeter. Während Letztere auch PUMAs Ziel hinsichtlich Wassereffizienz vorzeitig erreichten, werden wir unsere Kerntextillieferanten anhalten, ihre Wasserkennzahlen zu verbessern.

Weitere Daten zum Wasserverbrauch sind im Kapitel „Umweltkennzahlen“ aufgeführt.

➤ G.30 PUMAS CDP-BEWERTUNG FÜR WASSER 2022



Unsere CDP-Bewertung im Bereich Wasser wurde von B- im Jahr 2021 auf B angehoben.



➤ FALLSTUDIE

Unsere Beschaffungskette trägt maßgeblich zur Umsetzung der PUMA Roadmap für die Reduzierung des Wasserabdrucks bis 2025 bei. Im Juni 2022 installierte der Textilhersteller Gain Lucky Vietnam (Shenzhou Group) ein Membransystem mit Umkehrosmose mit einer Kapazität von bis zu 10.000 m³/Tag zur Abwasseraufbereitung für die Nutzung in der Produktion. Phase 1 des Probetriebs (ca. 5.000 m³/Tag) begann im Juli. Seitdem konnte die Fabrik ihren Frischwasserverbrauch um ca. 12 % pro Jahr senken.

Die vietnamesische Gerberei Hung Fu Leather, die von der Leather Working Group (LWG) mit Gold bewertet wurde und zudem nach ISO 14001:2015 zertifiziert ist, hat sich mit der Verbesserung ihrer Kennzahlen für Chemikalien und Wasser auseinandergesetzt. 2021 verbrauchte die Fabrik noch 61,9 Liter Wasser für einen Quadratmeter gefertigtes Leder. Seit 2022 kann der Wasserverbrauch in der Färberei dank einer neuen automatischen Wasserversorgungsanlage präzise kontrolliert werden. Zudem wurde die Farbrezeptur überarbeitet. Mit beiden Maßnahmen konnte der jährliche Wasserverbrauch um 5 % bis 10 % gesenkt werden. Seit April 2021 recycelt Hung Fu Leather ca. 10 % bis 20 % seines Abwassers für die Produktion und verbrauchte 2022 nur noch 52,2 Liter pro Quadratmeter gefertigtes Leder – eine Reduzierung um 16 %.

LUFTEMISSIONEN

Für PUMAs eigene Standorte sind keine wesentlichen Luftemissionen zu erfassen. Die gesamte Produktion wurde an externe Partner ausgelagert und an unseren großen Standorten weltweit finden keine industrielle Prozesse statt, von denen Luftemissionen ausgehen könnten. Eine Ausnahme ist unsere Produktionsstätte in Argentinien – die entsprechenden Kennzahlen sind nachstehend unter den Zahlen für unsere Beschaffungskette dargestellt.

Die Beheizung von PUMAs Unternehmenszentrale, unserem größten Standort, erfolgt über Fernwärme und Wärmepumpen, die keine direkten Luftemissionen verursachen. Dies wurde uns im vergangenen Jahr im Rahmen der Zertifizierung nach ISO 14001 bestätigt.

Da die Veröffentlichung der Luftemissionsrichtlinien der ZDHC noch nicht abgeschlossen war, entschieden wir uns für das interne Monitoring der Luftemissionen unserer Kernlieferanten.

Wir haben eine Reihe von Fragebögen entwickelt, um die relevanten Informationen zur Einhaltung der Luftemissionen zusätzlich zu unserer Online-Datenerfassungskampagne für unsere Kernfabriken (Tier 1 und Tier 2)* zu sammeln.

Das Ergebnis zeigt, dass 100 % der beprobten Kernfabriken im Jahr 2022 die lokalen Vorschriften für Luftemissionen einhielten. Wir haben die Übereinstimmung mit lokalen Vorschriften für 108 von 147 Kernlieferanten überprüft.

2023 wollen wir an einem ZDHC-Pilotprojekt zu Luftemissionen teilnehmen, und haben bereits begonnen, in Kooperation mit anderen Marken Fabriken dafür auszuwählen.

* Diese Bestimmung bezieht sich auf lokale Vorschriften, bei denen Proben von den Fabriken auf der Grundlage der Anforderungen der lokalen Umweltbehörden ausgewählt werden.



PLASTIK UND MEERE

Zielbeschreibung:

- Förderung von Initiativen und wissenschaftlicher Forschung zum Thema Mikrofasern, Unterstützung von Kernlieferanten zur Reduzierung von Mikrofasern
- Forschung auf dem Gebiet des biologisch abbaubaren Polyesters für PUMA-Produkte
- Eliminierung von Plastiktüten aus PUMA-Stores und Überprüfung der Auswirkungen von Kleiderbügeln und Halterungen

Bezieht sich auf die Ziele Nr. 3, 14 und 15 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Relevante Kennzahlen:

- Verbrauch von Plastiktüten in PUMA-Stores
- Anteil der PUMA-Büros ohne Einwegprodukte aus Plastik
- Recyclinganteil von Plastikverpackungen

T.28 ELIMINIERUNG VON EINWEG-PLASTIK

Teilziele	2020	2021	2022	Ziel 2025
Plastikeinkaufstüten (Stores) (in Tonnen)	400	189	99	0
Plastikeinkaufstüten mit recyceltem Anteil (in Prozent)	80%	80%	80%	keine Plastiktüten
Plastikbügel (Stores) (in Tonnen)	112	134	160	Ersatz durch recyceltes Material oder Holz
Plastikbügel aus 100 % recyceltem Material (in Prozent)	51%	97%	99,9%	100%
Primärproduktverpackungen und Plastikverpackungen für den Transport* (in Tonnen)		557,7	2.297	Ersatz durch recyceltes Material oder Holz
Primärproduktverpackungen und Plastikverpackungen für den Transport* mit recyceltem Anteil (in Prozent)		100%	99,6%	100%
Anteil der PUMA-Büros ohne Einwegbecher und -besteck aus Plastik (in Prozent)	0%	88%	91%	100%

* von der Fabrik ins Lager

Zu den Problemen unserer Zeit, die keinen Aufschub dulden, zählt zweifellos die Verunreinigung der Meere durch Plastikmüll. Als Unternehmen, das für den Großteil seiner Produkte Polymere verarbeitet, tragen wir eine besondere Verantwortung, dieses Problem zu beheben. Zudem ist die Vermeidung der Verunreinigung durch Plastikmüll einer der drei Eckpfeiler des Fashion Pact, zu dessen Mitgründern PUMA gehört. Aus diversen Ländern und Regionen kommen Initiativen für ein Verbot bestimmter Arten von Plastikeinwegprodukten bzw. -tüten.



Daher haben wir das Ziel für Plastik und Meere in unsere Nachhaltigkeitsstrategie 10FOR25 und unsere Nachhaltigkeits-Bonusziele aufgenommen.

Einkaufstüten und Einwegprodukte aus Plastik tragen erheblich zur Vermüllung der Meere bei. Indem wir sie in unseren Stores und im Büroumfeld vermeiden, übernehmen wir nicht nur eine Vorbildfunktion für unsere Kund*innen und Kolleg*innen, sondern sparen auch mehrere hundert Tonnen Plastik pro Jahr ein.

In den vergangenen Jahren haben wir unsere Einkaufstüten durch Tüten aus FSC-zertifiziertem Papier bzw. aus Polyethylen mit 80 % recyceltem Anteil ersetzt. 2020 hat unser Retail-Bereich einen detaillierten Plan zur kompletten Eliminierung von Plastiktüten aus PUMA-Stores weltweit erstellt.

2019 haben unsere Stores insgesamt 430 Tonnen Polyethylentüten bestellt, 2020 waren es 400 Tonnen, 2021 189 Tonnen und im letzten Jahr 99 Tonnen. Seit dem 1. Januar 2023 erhalten Kund*innen in unseren eigenen bzw. von PUMA betriebenen Stores ausschließlich Papiertüten oder haltbare Mehrwegtaschen.

Auch andere Plastikelemente in unseren Stores, unter anderem Bügel und Halterungen für Schuhe, haben wir durch Produkte aus recycelten Polymeren oder FSC-zertifiziertem Holz ersetzt. Für unsere B2B-Produktverpackungen für Textilien und Accessoires, die auch auf Polyethylentüten basieren, entwickeln wir derzeit umweltfreundlichere Varianten. Dadurch konnten wir die Plastiktüten für B2B-Transportverpackungen durch Material mit 100 % recyceltem Anteil ersetzen. Zudem testen wir derzeit Transportverpackungen in den USA die aus Papier hergestellt werden. Für ausgewählte, nachhaltigere Produkte sollen 2023 dann Transportverpackungen aus FSC-zertifiziertem Papier zum Einsatz kommen.

Gemäß unserem Zero-Plastic-Ziel für Primärprodukt-Kunststoffverpackungen, haben wir 2021 den Großteil der Primärverpackungen für den B2C-Bereich aus Plastik durch Papier ersetzt (2020 haben wir 245 Tonnen Primärverpackungen aus Plastik ausgewiesen). Unsere Cateringpartner und Mitarbeiter*innen in unseren Büros sind angehalten, keine Kaffeebecher, Deckel, Rührstäbchen, Trinkhalme oder Besteck aus Einwegplastik zu verwenden. Im letzten Jahr nutzten bereits 88 % unserer Büros keine Einwegbecher und kein Einwegbesteck aus Plastik mehr. 2022 mussten wir einen leichten Anstieg auf 91 % verzeichnen.

Auf Produktebene haben wir in einem Pilotprojekt eine komplett biologisch abbaubare Version unseres Kultsneakers SUEDE mit komplett biologisch abbaubarer Außensohle aus thermoplastischem Polyurethan (TPU) getestet.

Weitere Informationen zu RE:SUEDE sind im Kapitel „[Kreislaufwirtschaft](#)“ zu finden.

MIKROFASERN

Als Mitunterzeichner von The Microfibre Consortium (TMC) wollen wir die Umweltauswirkungen der Freisetzung von Faserfragmenten (Mikrofasern) aus naturbelassener und synthetisch hergestellter Bekleidung bei der Herstellung und in der Nutzungsphase verstehen und ihr entgegenwirken.

Aus synthetischen Stoffen gelöste Mikrofasern können sich negativ auf die Umwelt auswirken und stellen die Industrie vor Herausforderungen. Daher richten wir bei PUMA unser Augenmerk auf Tests von Polyester und anderen synthetischen Materialien. 2022 haben wir mit der Methode des TMC zwölf Abriebtests an ausgewählten Stoffen aus 100 % Polyester durchgeführt. Die durchschnittliche Veränderung der Filtermasse in Gramm und in Prozent der zwölf geprüften PUMA-Stoffe (0,0030 g bzw. 0,0460 %) lag unter dem Durchschnittswert der für die Datenbank TMC Microfibre Data Portal geprüften Stoffe (0,0036 g bzw. 0,0489 %).

Wir haben Feedback von TMC zu den Shedding-Daten erhalten und verstehen, dass die Analyse komplex und fortlaufend ist. Bisher gibt es keinen klaren Trend, welcher Garn- oder Strukturtyp bei den Unterzeichnern mehr abwirft. TMC hat um weitere Dateneingaben gebeten, und wir werden uns als Branche weiterhin an dieser Studie beteiligen und diese unterstützen.



Im TMC Task Team haben unsere Vertreter*innen gemeinsam mit Branchenkolleg*innen die Richtlinie für Kontrollen von Faserabrieb im Abwasser der Textilindustrie erarbeitet. Vor der Veröffentlichung beraten sich die ZDHC Foundation und weitere Stakeholder derzeit noch über den Entwurf. Wir werden die offizielle Version prüfen, sobald sie veröffentlicht wurde. Des Weiteren haben wir an der Ausarbeitung von Berichten über die biologische Abbaubarkeit zu den bestehenden Testmethoden und -angaben mitgewirkt. Das könnte die brancheninterne Abstimmung voranbringen.

Im September 2021 veröffentlichte TMC seine Roadmap bis 2030 mit Vorgaben zu klaren, rechenschaftspflichtigen Ergebnissen für das Komitee. Die Mitglieder können damit sinnvolle, wissenschaftsbasierte und koordinierte Maßnahmen gegen die Faserfreisetzung aus Natur- und Synthetikstoffen umsetzen. PUMA wird das TMC und die Roadmap auch in Zukunft unterstützen, unter anderem bei der Sensibilisierung durch Bereitstellen von Forschungsdaten zur Faserfreisetzung und durch Reduzierung der Faserfreisetzung, sobald die Branche die entsprechenden Maßnahmen zur Verfügung stellt, sowie durch Mitwirkung an der Weiterentwicklung als Mitglied der Task Teams und an der Erhöhung der Akzeptanzrate weltweit.



KREISLAUFWIRTSCHAFT

Zielbeschreibung:

- Einführung bzw. Teilnahme an Produkt-Rücknahmeprogrammen in den wesentlichen Märkten
- Reduzierung von Produktionsabfall auf Deponien um mindestens 50 % (gemeinsames Ziel)
- Entwicklung von recycelten Materialalternativen zu Leder, Gummi, Baumwolle und Polyurethan (gemeinsames Ziel)

Bezieht sich auf die Ziele Nr. 9, 12, 14 und 15 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Relevante Kennzahlen:

- Anteil der wesentlichen Märkte mit Rücknahmeprogrammen
- Menge an Produktionsabfall auf Deponien
- Anteil an Polyester, Baumwolle, Leder, Gummi und Polyurethan aus recycelten Quellen

Wir sind uns bewusst, dass das aktuelle lineare Geschäftsmodell unserer Branche sehr weit vom Ideal der Kreislaufwirtschaft entfernt ist. Die zunehmende Anzahl von Textilabfall, die auf Mülldeponien entsorgt werden, stellt ein neues Risiko dar. Deshalb gehören die Neuorientierung für unsere Produktionsvorgänge und ein auf Kreislaufwirtschaft basierendes Geschäftsmodell auch zu den Prioritäten unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Unser Weg nimmt mit dem Produktdesign seinen Lauf. Wir haben ein E-Learning-Tool zum Thema Kreislaufwirtschaft für alle PUMA-Mitarbeiter*innen eingeführt, das auf die Schulungen zum Circular Design aufbaut, die wir mit Circle Economy organisieren. Auf der Grundlage von PUMAs Identität und unseren Materialien haben wir Konzepte für zirkuläres Design identifiziert, die auf die Langlebigkeit und Kreislauffähigkeit unserer Produkte ausgerichtet sind. Im E-Learning geht es sowohl um unsere neue Richtlinie zur Kreislaufwirtschaft als auch um unsere Richtlinien zu zirkulärem Design.

INNOVATION UND KOMMUNIKATION

2021 haben wir unser PUMA Circular Lab eingeweiht, eine Plattform, auf der wir mit unseren Kund*innen über Kreislaufwirtschaft sprechen und gemeinsam lernen. Das erste Projekt war RE:SUEDE, ein Experiment für einen biologisch abbaubaren Schuh aus chromfreiem Zeology-Wildleder, Hanffasern und Baumwolle mit einer biologisch abbaubaren TPE-Sohle. Vergangenes Jahr kam die erste Auflage mit 500 Paar auf den Markt. Sie wurden von den Teilnehmer*innen sechs Monate lang getragen und dann an PUMA zurückgeschickt. Seit Dezember werden über 400 Paar in einer industriellen Kompostieranlage in den Niederlanden für die Testkompostierung vorbereitet, die 2023 erfolgen soll. Wir werden die Ergebnisse veröffentlichen, um alle am Thema Bioabbaubarkeit Interessierten an unseren Erfahrungen teilhaben zu lassen.

Im Bereich Textilien haben wir gemeinsam mit europäischen Partnern ein Textile-to-Textile-Recyclingprojekt unter dem Namen RE:JERSEY begonnen. Mit einem innovativen chemischen Prozess wird getragene oder (beispielweise aufgrund abgelaufener Lizenzverträge) unverkäuflich gewordene Polyesterbekleidung zu neuen Textilien recycelt. Unsere Projektpartner sind die PUMA-Mannschaften Manchester United, AC Mailand, Olympique de Marseille und Borussia Dortmund. Die Polyesterbekleidung,



die wir in deren Fan-Shops und im PUMA Store in Herzogenaurach sammeln, wird in Europa sortiert, recycelt und zu neuen Fußballtrikots verarbeitet.



RE:JERSEY: Spieler von Manchester City tragen zum Aufwärmen recycelte Trikots

NUTZUNG RECYCLER MATERIALIEN

Wir halten unsere Lieferanten an, ihren für PUMA-Produkte anfallenden Textilabfall der Wiederverwendung bzw. dem Recycling zuzuführen, entweder über branchenexterne Anwendungen oder, im Idealfall, durch Recycling von Verschnitt in neue Polyester- oder Baumwollgarne.

Unsere Ziele hinsichtlich Kreislaufwirtschaft umfassen die vermehrte Verwendung von recyceltem Polyester und recycelter Baumwolle ebenso wie den Einsatz recycelter Alternativen zu Leder, Gummi und Polyurethan (PU), die Materialien, die wir nach Baumwolle und Polyester am häufigsten verarbeiten. In unserem Portfolio haben wir recycelte Alternativen für alle der genannten Materialien. Für Recycling- und recyceltes thermoplastische Polyurethan (TPU) haben wir ein Forschungsprojekt mit einem Chemieunternehmen gestartet.

Um die Verwendung recycelter Materialien für PUMA-Produkte zu kommunizieren, haben wir 2022 RE:COLLECTION ins Leben gerufen, eine Kollektion aus recycelter Baumwolle und recyceltem Polyester. Parallel dazu wurde unsere Kollektion First Mile aus recycelten Plastikflaschen fortgeführt.

Die Verwendung recycelter Baumwolle für unsere Textilien haben wir zwischen 2020 und 2022 von 0,6 % auf 3,6 % und für Schuhe von 0,5 % auf 2,4 % erhöht. Auch den Anteil recycelten Polyesters haben wir in diesem Zeitraum für alle Produktkategorien gesteigert: von 14 % auf 48 %.

Unsere Kernlieferanten der Ebene 1 haben im vergangenen Jahr knapp 57 % des Pre-Consumer-Abfalls wiedergenutzt oder recycelt, bei den Kernlieferanten der Ebene 2 waren es ca. 90 %. Verbrannt wurden 9 % des Textil- und Stoffabfalls der Kernfabriken der Ebene 1, bei denen der Ebene 2 waren es lediglich 0,3 %.

Nur 4,6 % des Produktionsabfalls der Textillieferanten landen auf Deponien, bei den Schuhlieferanten sind es 9,2 %.

**➤ T.29 VOR- UND NACH- GEBRAUCHS-ABFÄLLE**

Volumen recycelte Baumwolle, aus Produktionsabfall	1.335 Tonnen	
Volumen recycelter Polyester, aus Post- und Pre-Consumer-Abfall	24.509 Tonnen	
Volumen recyceltes Nylon, aus Post-Consumer-Abfall	15 Tonnen	
	Kernlieferanten Ebene 1*	Kernlieferanten Ebene 2**
Menge Pre-Consumer-Abfall pro Jahr	51.165 Tonnen	216.796 Tonnen
Anteil Pre-Consumer-Abfall für Wiedernutzung oder Recycling	56,9%	90,6%
Anteil vernichteter Textilien und Stoffe (zur Verbrennung)	9,2%	0,3%

* Alle Kernlieferanten der Ebene 1: Bekleidung, Schuhe und Accessoires (65 Fabriken)

** Kernlieferanten der Ebene 2: Leder, PU und Textil (43 Fabriken)

PRODUKTRÜCKNAHMEPROGRAMME

Um unserer Verantwortung als Hersteller gerecht zu werden und zukünftig Optionen für Materialströme zu nutzen, die in das Konzept der Kreislaufwirtschaft passen, haben wir uns bis 2025 auch ein Ziel für Rücknahmeprogramme in unseren größten Märkten gesetzt.

Nach den Pilotprojekten in Hongkong, den USA und bei den Vereinen, die am Projekt RE:Fibre beteiligt sind, haben wir 2022 unser Rücknahmeprogramm für Schuhe in Australien eingeführt. Im Rahmen der Zusammenarbeit mit Soles4Souls konnte PUMA North America 600 kg getragener Schuhe sammeln, die diese Initiative für gemeinnützige Zwecke wiederverwendet. In Australien sammelten die Kolleg*innen 2.749 kg getragener Schuhe.

Dank unserer Kooperation mit der gemeinnützigen Organisation Crossroads Foundation können PUMA-Kund*innen in Hongkong seit September 2019 mit ihrer gebrauchten Sportbekleidung benachteiligte Menschen weltweit unterstützen und Textilien aller Marken in Recyclingtonnen in vier ausgewählten PUMA Stores abgeben. Pro Tüte gespendeter Kleidung erhalten sie einen Gutschein über 20 % auf ihren nächsten Einkauf. In den vergangenen drei Jahre konnten wir über dieses Projekt 130 kg (2020), 104 kg (2021) und 264,5 kg (2022) Textilien an die Crossroads Foundation spenden.

Im Rahmen des Rücknahmeprogramms unseres Partners Soex/I:CO in Deutschland kamen über 3.303 kg Textilien von PUMA zum Recycling zusammen; 2.860 kg konnten recycelt werden, der Rest wurde mit Energierückgewinnung verbrannt.



SWOP SHOPS

SWOP Shops stehen für den kostenlosen und lokalen Tausch von Kleidungsstücken und anderen Artikeln – eine gute Gelegenheit, die eigene Garderobe zu erweitern, ohne Geld für Neues ausgeben zu müssen. Die Produkte erhalten ein zweites Leben und nebenbei wird die Nachhaltigkeit auf unterhaltsame Weise gefördert. 2022 öffnete der dritte PUMA SWOP Shop in Hongkong mit dem Ziel, die Kultur des „Recycle and Reuse“ zu fördern. Bei dem öffentlichen fünftägigen Event konnten Kleidung und Accessoires getauscht werden. Über 1.200 Gäste spendeten mehr als 3.200 Stücke (mehr als zwei pro Person). 55 Kisten mit Bekleidung wurden an die NROs Crossroads und Redress weitergegeben. Ein SWOP Shop für Mitarbeiter*innen fand erstmalig an unserer Unternehmenszentrale in Herzogenaurach statt. Hier wurden um die 500 Artikel getauscht; der Rest wurde über PUMAs gemeinnützige Organisation Charity Cat verteilt.



SWOP Shop in Hong Kong

UNVERKÄUFLICHE PRODUKTE

In manchen Fällen geben vertragliche Einschränkungen, zum Beispiel nach Ablauf eines Lizenzvertrags mit einem Partnerverein, vor, dass nicht verkaufte Produkte entsorgt werden müssen. PUMAs Prozesse stellen sicher, dass unsere Produkte nur in Ausnahmefällen diesen Weg gehen müssen. Mit Produktionsprognosen, die so präzise wie möglich erstellt werden, wirken wir hohen Lagerbeständen entgegen und vermeiden die damit einhergehenden Verwaltungskosten. Saisonale Produkte werden so lange über verschiedenen Kanäle angeboten, bis sie verkauft sind. Retouren kommen in den Verkauf zurück, sofern sie noch ungetragen sind, oder werden gespendet, wenn sie, außer kleinerer Mängel, in gutem Zustand sind. Entsorgt werden ausschließlich verschlissene oder stark beschädigte Retouren. Neue Produkte sollten nur auf ausdrückliches Verlangen des Lizenzpartners nach Vertragsablauf vernichtet werden – nicht um Probleme im Bestandsmanagement zu lösen. Unser Berichtswesen ermöglicht in diesen Fällen die genaue Identifizierung der Mengen und der Ursachen. 2022 wurden ca. 0,06 % aller während des Jahres (global) hergestellten Produkte in einer Recyclinganlage, sofern vorhanden, entsorgt bzw. kamen in den Reißwolf.

Als Antwort auf die Vernichtung mangelhafter Produkte organisierte PUMA Turkey 2022 in der Kanyon Mall in Istanbul einen Pop-up-Store für Upcycling. Getragene Kleidungsstücke wurden in Kooperation mit den Modedesigner*innen von Custom Rebels zu 3.000 neuen Textilien mit neuer Wertigkeit verarbeitet und



dann verkauft. Das positive Feedback zu dem befristeten Shop war der Auslöser für die Eröffnung eines Ladengeschäfts im beliebten Istanbuler Bezirk Karaköy.



Links: Pop-Up Store in Kanyon Mall
Rechts: Karaköy Store

ROADMAP FÜR ABFALL UND RISIKOBEURTEILUNGEN

2021 haben wir eine Roadmap für die Abfallvermeidung erstellt und eine Risikobeurteilung durchgeführt.

Die in unserem Geschäftsbericht veröffentlichten Daten umfassen den Materialabfall ebenso wie den Abfall aus Produktion und Büros, einschließlich Kartonagen, Papier, Plastik, Leuchtmittel usw. So erhalten wir ein vollständiges Bild des an unseren Produktionsstandorten anfallenden Volumens. Als hohes Risiko gelten bei PUMA Abfall aus Plastik sowie Chemikalien, Schmieröl und Elektroschrott. Um diese Risiken zu priorisieren, haben wir uns mit anderen Marken und mit dem Zementhersteller INSEE zusammenschlossen, der in Vietnam, Kambodscha, Bangladesch und Indonesien Dienstleistungen im Bereich Abfallverwertung mit Hilfe einer Verarbeitungstechnologie anbietet. Die Prioritäten für unser Aktivitäten basieren auf Analysen unserer Abfalldaten aus dem Jahr 2020 und der Abfallmanagementbewertung unserer Kernfabriken nach dem Higg FEM.

Die Schwerpunkte für die kommenden Jahre sind nachstehend aufgeführt. Einige der Maßnahmen wurden bereits 2021 umgesetzt und werden in diesem Geschäftsbericht erläutert.

- **Sensibilisierung:** Im Rahmen des Higg FEM haben wir unseren Lieferanten vermittelt, wie sie ihre Abfallkennzahlen verbessern können. In unseren vierteljährlichen Lieferantentreffen haben wir ihnen zudem unsere Ziele für die Reduzierung von Abfall auf Deponien erläutert.
- **Überblick über die Auswirkungen:** Für unsere fünf Hauptprodukte führen wir Lebenszyklusanalysen (LCAs) bis einschließlich Lebensende durch; die Ergebnisse zweier Prüfungen sind im Kapitel „Produkte“ aufgeführt. Unsere Textillieferanten recyceln teilweise Pre-Consumer-Schneideabfall zur Verwendung in den Spinnereien. 2022 haben wir eine LCA angestoßen, um einen Vergleich von reinen Baumwollstoffen und Stoffen mit einer Mischung aus 75 % reiner und 25 % recycelter Baumwolle aufzustellen.
- **Interne Maßnahmen:** Wir haben das Higg FEM in PUMAs Bewertungssystem übertragen, damit die von unseren Einkaufsexpert*innen genutzten Beurteilungsparameter/Score Cards für Lieferanten deren Umweltkennzahlen widerspiegeln. Die Erfassung der Abfalldaten konnten wir 2021 und 2022 verbessern und werden die Intervalle der Datenerfassung künftig erhöhen. Unsere Kernlieferanten sind



angehalten, Ziele für die Abfallvermeidung aufzustellen. Unser Augenmerk haben wir weiterhin auf der Steigerung des Anteils recycelter Materialien in unseren Produkten. In den letzten zwei Jahren hatten wir die bessere Erfassung der Abfallkennzahlen unserer Lieferanten im Fokus und konnten feststellen, dass Abfalldaten bereits umfassend berichtet werden.

- **Kooperation und Partnerschaft:** Wir werden weiterhin Abfallmanagementkontrollen in unseren größten Beschaffungsmärkten durchführen und mit wichtigen Stakeholdern vor Ort ein Konzept für eine gemeinsame Vorgehensweise erarbeiten. In Vietnam haben wir uns dem Projekt CL2B Closed Loop 2 Balance angeschlossen und prüfen derzeit die Zusammenarbeit an einem Recyclingprojekt. Seit 2022 sind wir zudem Partner der Global Fashion Agenda.

➤ FALLSTUDIE

Tong Hong Tannery gehört zu den größten Herstellern von Spaltleder weltweit und betreibt Produktionsstandorte in Vietnam, China und Indonesien. In Vietnam wurde das Unternehmen mit einer Goldmedaillenbewertung der Leather Working Group (LWG) ausgezeichnet und erhielt die Zertifizierung nach ISO 14001:2015 für sein Umweltmanagementsystem. 2020 ist Tong Hong Tannery einen weiteren großen Schritt in Richtung Nachhaltigkeit gegangen – mit der Einführung einer Müllverwertungsanlage auf dem Werksgelände, in der 100 % des Spaltlederabfalls recycelt werden. Diese Menge entspricht 60 % des eingesetzten Rohmaterials und wurde früher auf Deponien entsorgt. Während 20 % dieses Abfalls extern zu Produkten aus recyceltem Spaltleder oder Veloursleder verarbeitet werden, recycelt die Verwertungsanlage 80 % des Abfalls zu Gelatine, die von Klebstoffherstellern als Rohstoff verwendet wird.



PRODUKTE

Zielbeschreibung:

- 90 % von PUMAs Textilien und Accessoires enthalten über 50 % nachhaltigere Materialien
- 90 % von PUMAs Schuhen enthalten mindestens eine nachhaltigere Komponente
- Steigerung des Einsatzes von recyceltem Polyester (Textilien und Accessoires) auf 75 % bis 2025

Bezieht sich auf das Ziel Nr. 12 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Relevante Kennzahlen:

- Anteil der Textilien und Accessoires mit 50 % nachhaltigeren Materialien
- Anteil der Schuhe mit mindestens einer nachhaltigeren Komponente
- Anteil von recyceltem Polyester bei Textilien und Accessoires

Aus PUMAs ökologischer Gewinn- und Verlustrechnung (Environmental Profit and Loss Account, EP&L) wissen wir, dass über 50 % unseres ökologischen Fußabdrucks bei der Rohstoffgewinnung und in der Herstellung entstehen. Daher hat der groß angelegte Einsatz nachhaltigerer Rohstoffe hohe Priorität. Im Rahmen unserer 10FOR20-Strategie haben wir die Ziele für nachhaltigere Rohstoffe wie Baumwolle, Polyester, Leder und Kartonagen bei 100 % festgelegt.

Neben der Messung des Einsatzes nachhaltigerer Materialien bestimmen wir auch den Anteil nachhaltigerer Produkte, also derjenigen, die zu einem großen Anteil aus nachhaltigeren Materialien bestehen. Gemäß unserem PUMA-Nachhaltigkeitsindex, oder S-Index, bestehen nachhaltigere Textilien und Accessoires mindestens zu 50 % aus nachhaltigeren Materialien nach Gewicht. Bei unseren Schuhen bestimmen wir den Nachhaltigkeitsfaktor derzeit daran, ob sie eine oder mehr Hauptkomponenten* aus nachhaltigeren Materialien beinhalten.

2021 haben wir ein E-Learning zu nachhaltigeren Produkten und zum PUMA S-Index für die PUMA-Familie entwickelt und ausgerollt. Hierdurch erhalten Designer*innen, Entwickler*innen und Produktmanager*innen ein besseres Verständnis der als nachhaltiger eingestuften Materialien, der Berechnung des PUMA S-Index und der für die externe Kommunikation auf Produktebene erforderlichen Zertifizierungen. In den vergangenen zwei Jahren nahmen über 1.300 PUMA-Kolleg*innen an der Schulung teil.

* Hauptkomponenten des Obermaterials sind das sichtbare Obermaterial und seine Bestandteile, das Futter, die Einlegesohle und der Strobel als einziger nicht sichtbarer Bestandteil. Diese können aus Textil, Leder, Synthetik (PU) oder TPU hergestellt sein. Ausgeschlossen sind Verzierungen wie Ösen, Schnürsenkel, Kappen, usw. Hauptbestandteil der Unterseite sind Laufsohlen, Zwischensohlen und Einlegesohlen. Diese können aus Gummi, PU, TPU oder EVA hergestellt werden. Ausgenommen sind Zierleisten und Verzierungen.



G.31 PUMA FOREVER BETTER PYRAMIDE



T.30 NACHHALTIGERE PRODUKTE*

Produktkategorie	Styles 2022	Volumen 2022	Ziel 2025
Textilien mit mindestens 50 % nachhaltigeren Materialien	67%	79%	90%
Accessoires mit mindestens 50 % nachhaltigeren Materialien	31%	46%	90%
Schuhe mit mindestens einer nachhaltigeren Komponente	48%	61%	90%
Gesamt	58%	68%	90%
Anzahl veganer Styles	170		

* augenommen Produkte von Stichd; für weitere Details zum Berichtsumfang siehe Abschnitt „Geltungsbereich des Berichts“



2022 konnten wir unsere Kollektionen aus nachhaltigeren Materialien erweitern. Zu den Highlights gehört RE:Collection, eine Produktlinie für Sportstyle, Running & Training, Accessoires und Motorsport. Je nach Modell bestehen die Stücke zu 20 % bis 100 % aus recycelter Baumwolle und recyceltem Polyester. Zur Verstärkung des Obermaterials der Lifestyle-Schuhe in der Kollektion kommen Schnittabfälle zum Einsatz. Weitere Höhepunkte sind Downtown, eine Kollektion mit einem erhöhten Anteil an recycelter Baumwolle, sowie die Fortführung unserer Kollektion PUMA x FIRST MILE mit Performance-Produkten für Running & Training und leistungsfähigen Fußballschuhen aus recyceltem Polyester.



RE.COLLECTION bietet Produkte aus recycelten Materialien



LEBENSZYKLUSANALYSEN UNSERER PRODUKTE

Nachhaltigkeit ist eine der Eckpfeiler unserer Geschäftsstrategien. Um den Nachhaltigkeitsfaktor unserer Produkte noch zu steigern, haben wir auch 2022 Lebenszyklusanalysen (Life Cycle Assessments, LCAs) unserer Produktportfolios durchgeführt.

Die Ergebnisse dienen uns als quantifizierbare Messwerte für unsere Aktivitäten für mehr Nachhaltigkeit in unseren Produkten durch Erforschung von Alternativen für eine sicherere, sauberere und nachhaltigere Wertschöpfungskette. Zudem regen sie zur Innovation unserer Produkte und Prozesse an, damit diese die wachsenden Erwartungen der Gesellschaft und der Wirtschaft hinsichtlich Nachhaltigkeit und Transparenz erfüllen.

LCA ZWEIER PUMA-BESTSELLER

Im vergangenen Jahr haben wir zwei unserer Bestseller-Produkte – das T-Shirt Liga Jersey Core und den Rucksack Phase – einer LCA-Studie unterzogen, um ihren ökologischen Fußabdruck entlang der Wertschöpfungskette („Cradle- to-Grave“) nach ISO 14040 und 14044 zu messen. Die Prüfungen vermitteln uns ein besseres Verständnis der Schwachstellen der Wertschöpfungskette und helfen uns, nachhaltigere Optionen in verschiedenen Phasen identifizieren, die für einen besseren ökologischen Fußabdruck der Produkte näher untersucht werden können.

Folgende Produkte wurden im Rahmen der Studie untersucht:



T Shirt - Liga Jersey Core, Nettogewicht: 0,136 kg



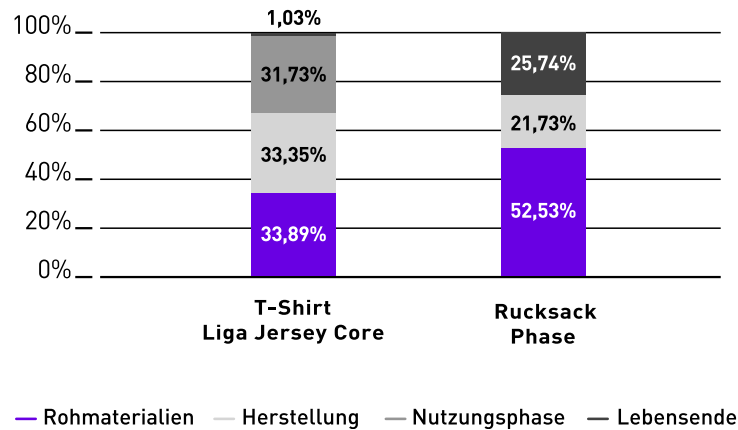
Rucksack - Phase, Nettogewicht 0,284 kg

Sphera, eine der führenden Beratungsorganisationen im diesem Bereich, hat bei ihren Analysen der Umweltauswirkungen LCA-Studien für alle Phasen des Produktlebenszyklus – von der Gesamtproduktion mit Materialeinkauf und Energie bis hin zum Lebensende – durchgeführt.



Die Analyseergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

➤ G.32 TREIBHAUSPOTENZIAL

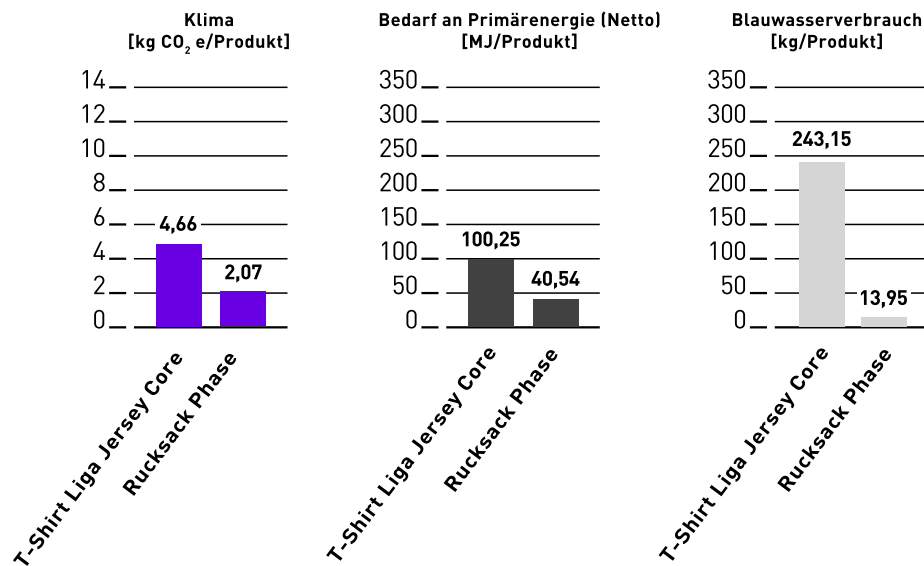


Das Treibhauspotenzial des Liga Jersey Core steht in Abhängigkeit zu den eingesetzten Rohmaterialien wie Polyesterstoff, Chemikalien usw. (33,89 %), des Energieverbrauchs bei der Herstellung (33,35 %) und der Nutzungsphase (31,73 %).

Beim Phase Rucksack wird das GWP (in kg CO₂e) hingegen von den Materialien für Hauptfach, Teile und Komponenten (52,53 %), die Produktionsenergie (21,73 %) und das Lebensende (25,74 %) beeinflusst. Polyester und Polyurethan machen den Hauptanteil aus.

Rucksäcke müssen in der Regel nicht häufig gereinigt werden, daher sind auch die Auswirkungen der Nutzungsphase unwesentlich und die CO₂-Emissionen in dieser Phase bleiben unberücksichtigt. Bei Textilien entstehen jedoch ca. 32 % des GWP-Werts in der Nutzungsphase, da sie gewaschen und getrocknet werden müssen.

Die Lebensendphase umfasst Wiedernutzung, Recycling, Verbrennung und Deponielagerung basierend auf europäischen Szenarien. Auf sie entfallen ca. 1 % des GWP beim T-Shirt und ca. 26 % beim Rucksack.

**G.33 UMWELTFUßABDRUCK DER PRODUKTE**

- * Primärenergie ist die Energiemenge, die direkt aus natürlichen Rohstoffen gewonnen wird: Kohle, Öl, Erdgas und Uran
- ** Blauwasser ist Wasser, das aus Oberflächen- und Grundwasserreservoirs gewonnen wird und bei der Herstellung des Produkts verdunstet oder im Produkt aufgenommen wird.

Das GWP des T-Shirts liegt bei 4,66 kg CO₂e. Der Primärenergieverbrauch beläuft sich auf insgesamt 100,25 MJ; Polyesterstoffe (43,37 %), Stoffherstellung (11,75 %) und Nutzungsphase (30,98 %) machen den Großteil aus. Beim Blauwasserverbrauch (243,15 kg) liegt die Nutzungsphase mit 79,22 % weit vor den Materialien (hauptsächlich Polyester), den Chemikalien, dem Strom und dem Kraftstoff.

Das GWP des Rucksacks ist 2,07 kg CO₂e. Der Bedarf an Primärenergie (40,54 MJ) wird wesentlich von den Materialien für Hauptfach (50,36 %), Teile und Komponenten (26,68 %) und der Produktionsenergie (18,03 %) beeinflusst. Insgesamt wurden 13,95 kg Blauwasser verbraucht, am meisten tragen Polyester (25 %), Naturgummi (11 %) und der Energieverbrauch bei der Herstellung (44 %) dazu bei.

Die Beschaffungskette für Textilien und Rucksäcke ist relativ komplex und umfangreich, denn sie umfasst mehrere Phasen: Rohstoffgewinnung, Verarbeitung, Beschichtung, Konfektionierung, Vertrieb, Nutzung und Lebensende. Die LCA-Studie hat uns die Umweltauswirkungen der Wertschöpfungskette unserer Produkte verdeutlicht.

Die Erkenntnisse aus den Studienergebnissen werden wir nutzen, um unsere Mitarbeiter*innen für das Thema zu sensibilisieren und um den ökologischen Fußabdruck unserer Produkte durch den vermehrten Einsatz nachhaltigerer Materialien (recycelt oder biosynthetisch), durch effizientere Ressourcen, optimierten Stromverbrauch, die Förderung erneuerbarer Energien entlang der Wertschöpfungskette und die Kreislauffähigkeit unserer Produkte zu verringern.



LIFE CYCLE ASSESSMENT ZUM VERGLEICH DES RE:SUEDE UND DES KONVENTIONELLEN SUEDE

2022 haben wir Sphera mit einer vergleichenden LCA des Sneakers RE:SUEDE und des Standardmodells unseres SUEDE nach ISO 14040 und 14044 mit Hilfe des „Cradle-to-Grave“-Ansatzes beauftragt. Ziel war die Messung der Umweltauswirkungen in Zusammenhang mit der Herstellung des RE:SUEDE und des SUEDE. Ein externes Komitee hat die Arbeit und die Einhaltung der genannten Standards in Form einer Peer Review geprüft.

Folgende Produkte wurden im Rahmen der Studie untersucht:



Sneaker - SUEDE, Nettogewicht: 0,831 kg



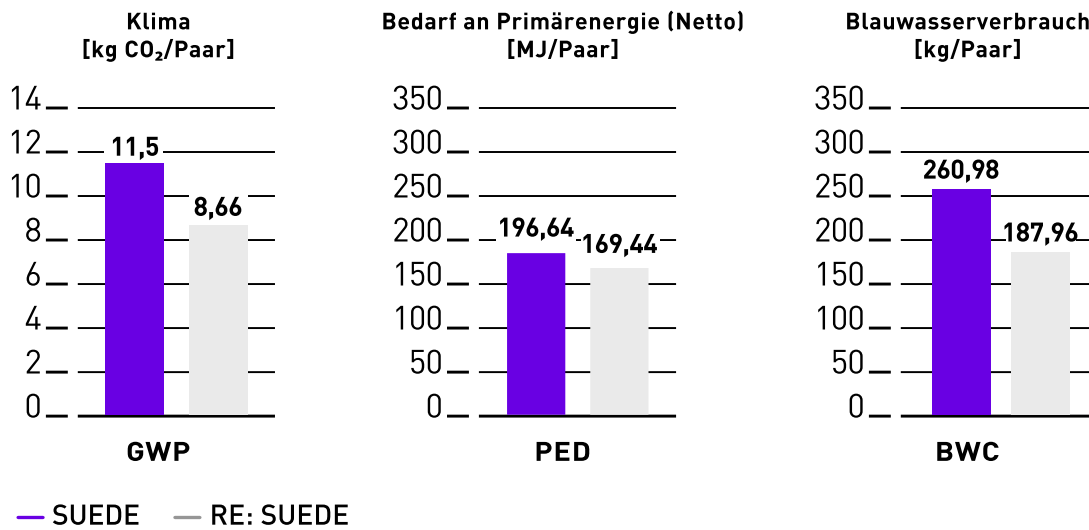
Sneaker - RE:SUEDE, Nettogewicht: 0,763 kg

Im Studienumfang enthalten waren Rohstoffbeschaffung und -gewinnung und der Rohmaterialientransport zur Produktionsstätte sowie Herstellung, Vertrieb, Lebensendphase und Verpackung der Schuhe.

Im Vergleich lassen die Ergebnisse der LCA beim RE:SUEDE einen kleineren CO₂-Fußabdruck (24,7 %, ohne biogenen Kohlenstoff) erkennen. Die CO₂-Emissionen am Lebensende sind zwar aufgrund der besseren Bioabbaubarkeit des RE:SUEDE geringer, fallen jedoch nicht so ins Gewicht wie die Emissionsreduzierung durch die verwendeten Rohmaterialien – mit Zeolith gegerbtes Veloursleder, Hanffasern, biologisch abbaubare thermoplastische Elastomere (TPE) und Biobaumwolle.

Zudem liegt der Wasserverbrauch pro Paar RE:SUEDE 28 % unter dem für den konventionellen SUEDE, was hauptsächlich auf die Zeolith-Gerbung des Veloursleders zurückzuführen ist.

Während ihrer Lebenszeit müssen Sneaker in der Regel nicht umfassend gereinigt werden, daher sind auch die Auswirkungen der Nutzungsphase unwesentlich und die CO₂-Emissionen aus dieser Phase wurden bei beiden Schuhen nicht berücksichtigt.

**7 G.34 UMWELTFUSSABDRUCK DES KONVENTIONELLEN SUEDE UND DES RE:SUEDE**

- * Primärenergie ist die Energiemenge, die direkt aus natürlichen Rohstoffen gewonnen wird: Kohle, Öl, Erdgas und Uran
- ** Blauwasser ist Wasser, das aus Oberflächen- und Grundwasserreservoirs gewonnen wird und bei der Herstellung des Produkts verdunstet oder im Produkt aufgenommen wird.

Die Lebensendphase umfasst Wiedernutzung, Recycling, Verbrennung und Deponielagerung basierend auf europäischen Szenarien. Auf sie entfallen ca. 0,23 % bis 0,78 % des GWP.

Das GWP des konventionellen SUEDE liegt bei 11,5 kg CO₂e. Der Bedarf an Primärenergie von 196,64 MJ wird wesentlich von den Materialien (Veloursleder: 41,25 %, synthetisches Gummi: 36,21 %) und vom Strom (20 %) beeinflusst. Beim Blauwasserverbrauch (260,98 kg) liegen die Materialien (Veloursleder: 47,56 %, Baumwolle: 28,63 %) und Strom (13 %) ganz vorne.

Beim RE:SUEDE beträgt das GWP 8,66 kg CO₂e. Der Primärenergieverbrauch von 169,44 MJ ist größtenteils auf Materialien (hauptsächlich Zeolith-gegerbtes Veloursleder (33,73 %) und biologisch abbaubare TPE (29,16 %)), Strom (24 %) und Verpackung (10 %) zurückzuführen. Der Blauwasserverbrauch beläuft sich auf 187,96 kg, vorrangig durch die Materialien (hauptsächlich Zeolith-gegerbtes Veloursleder (58,26 %) und Baumwolle (11,69 %)) und den Strom (18 %).

Die LCA-Ergebnisse werden wir veröffentlichen, um unseren Kund*innen die ökologischen Vorteile nachhaltigerer Produkte wie dem RE:SUEDE und die künftige Entwicklung von RE:SUEDE-Varianten und ähnlichen Produkten näherzubringen. Für 2023 planen wir eine erneute LCA mit neuen Modellen des RE:SUEDE.

MATERIAL HERKUNFT

Risikobewertungen und die Bewertung von Risiken und Auswirkungen in den unteren Ebenen unserer Beschaffungskette zeigen Möglichkeiten auf, Verbesserungen auf der strategischen Ebene zu integrieren. 2022 haben wir ca. 37.000 Tonnen Baumwolle eingekauft. Um unsere Ziele für 100 % nachhaltigere Baumwolle zu erreichen, fordern wir von unseren Lieferanten, ausschließlich nachhaltige Baumwolle von Farmen, die für ihre gute landwirtschaftliche Praxis und die Einhaltung von Menschenrechten lizenziert bzw. zertifiziert sind, oder aber recycelte Baumwolle einzukaufen. 99 % der in PUMA Produkten verwendeten Baumwolle kommt aus Brasilien, Australien, USA, Indien, Bangladesch oder der Elfenbeinküste.



Parallel dazu arbeiten wir daran, die Nachverfolgbarkeit des Leders über das entsprechende System der Leather Working Group (LWG) zu verbessern. 2022 haben wir ca. 3.900 Tonnen Rindsleder beschafft. Das Leder für PUMA-Schuhe stammt aus den USA (44 %), aus Argentinien (24,4 %), China (13,2 %), Australien (7,4 %), Frankreich (4,4 %), Uruguay (2,5 %), Paraguay (1,9 %), Italien (1,5 %), Kolumbien (0,7 %) und Brasilien (0,3 %).

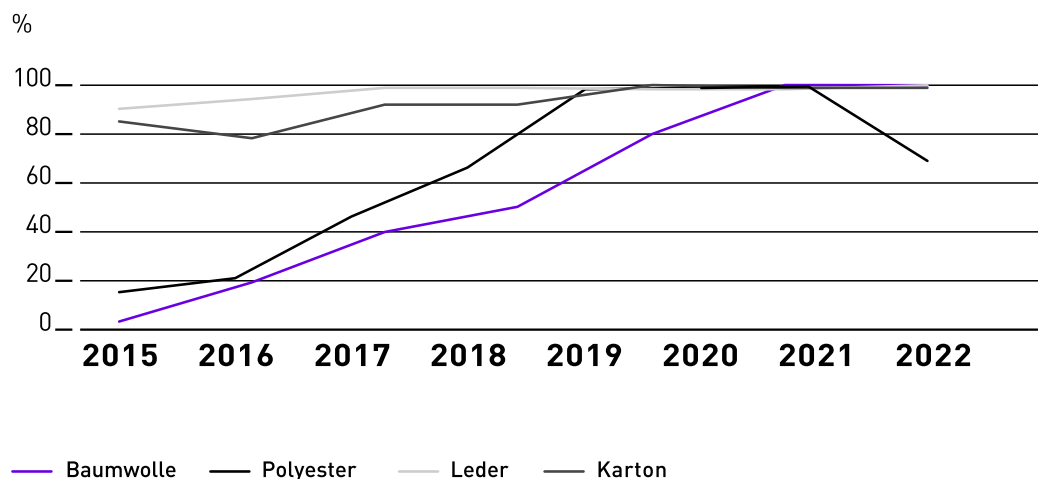
Zudem kontrollieren wir die Nachverfolgbarkeit bei unseren Gerbereien mit Medaillenbewertung der LWG. Die meisten Gerbereien für Veloursleder arbeiten nicht nur direkt mit Gerbereien, sondern auch mit Agenten und Vermittlern, um stabile Beschaffungsmengen zu gewährleisten, da Veloursleder ein Nebenprodukt der Volllederindustrie ist. Dadurch wird die Nachverfolgbarkeit zur Herausforderung. Das ist auch der Grund, warum unsere LWG-Gerbereien für Veloursleder bei der Nachverfolgbarkeit schlechter abschneiden als die LWG-Gerbereien für Vollleder. Dennoch beabsichtigen wir, die Nachverfolgbarkeit bei allen unsere Gerbereien mit LWG-Medaillenbewertung mit der Zeit zu verbessern.

„Die Leather Working Group ist ermutigt durch die Fortschritte, die PUMA gemacht hat, um die Ziele in Bezug auf nachhaltigere Materialien zu erreichen. Dazu gehört auch der Meilenstein, das gesamte Leder von LWG-zertifizierten Standorten zu beziehen. PUMA ist ein aktives und geschätztes Mitglied der Leather Working Group und trägt durch seine Teilnahme an Projekten zur Entwicklung der Rückverfolgbarkeit innerhalb der Lederlieferkette zum Fortschritt der gesamten Branche bei.“

VANESSA BRAIN
Senior Traceability Manager, Leather Working Group

MATERIALVERBRAUCH

➤ G.35 ENTWICKLUNG VON NACHHALTIGEREN MATERIALIEN



Baumwolle und Polyester inklusive Materialien für Textilien und Accessoires (ohne Zutaten)

Wie in den Vorjahren machten auch 2022 Baumwolle der Better Cotton Initiative (BCI) oder recycelte Baumwolle, recycelter Polyester bzw. Polyester mit Zertifizierung von bluesign® und/oder OEKO-TEX® sowie nachhaltigeres Leder aus Leather Working Group (LWG) zertifizierten Gerbereien einen Großteil unserer nachhaltigeren Materialien aus. Zudem verwenden wir ausschließlich Daunenfedern mit Zertifizierung des Responsible Down Standard (RDS) sowie 97 % Viskose von Herstellern mit Green Shirt Bewertung und



einer nachgewiesenen Erfolgsbilanz im Bereich Nachhaltigkeit durch den Hot Button Bericht von der Nichtregierungsorganisation Canopy. Folglich gelten bereits über 79 % unserer Textilien, 46 % unserer Accessoires und 61 % unserer Schuhe gemäß dem PUMA-Nachhaltigkeitsindex als nachhaltigere Produkte.

Bei unseren Schuhen sind Verarbeitung und Erfassung viel komplexer, denn sie bestehen aus mehreren Komponenten, hauptsächlich Polyester, Polyurethan (PU), Gummi, Leder und Nylon. In Übereinstimmung mit unseren früheren Zielen haben wir bei Leder aus LWG-zertifizierten Gerbereien einen Anteil von 100 % erreicht.

2022 stammten 99,8 % der Baumwolle und 70 % des Polyesters aus nachhaltigeren Quellen.

Da Wolle im vergangenen Jahr nur selten zum Einsatz kam (415 kg), haben wir noch keine Responsible Wool Standards umgesetzt. Unser Ziel bleibt jedoch, bis 2025 100 % zertifizierte Wolle zu verwenden.

➤ T.31 ENTWICKLUNG DES EINSATZES NACHHALTIGERER MATERIALIEN*

	Textilien	Accessoires	Schuhe	Gesamt
Baumwolle				
Konventionell	0,02%	0,2%	93,7%	0,21%
Recycelt	3,6%		2,4%	3,6%
Bio	0%	0%	0,1%	0,00%
Better Cotton	96,4%	99,8%	3%	96,2%
Polyester				
Konventionell	8,7%	39,4%	59,4%	29,5%
Recycelt	55,3%	26,7%	40,6%	47,6%
bluesign®	13,6%			7,5%
OEKO-TEX®	21,4%	33,9%		14,8%
Künstlich hergestellte Zellulose-Fasern				
Faserproduzenten mit Green-Shirt-Rating **	72,9%			72,9%
Ecovero	24,3%			24,3%
Modal	1,8%			1,8%
Lyocell	1%			1%
Polyamid (Nylon)				
Konventionell	69,1%	100%	100%	86%
bluesign®	29,7%			13,4%
Recycelt	1,1%			0,5%



	Textilien	Accessoires	Schuhe	Gesamt
Leder				
Von Gerbereien mit LWG-Medaillenbewertung			100%	100%
Gummi				
Synthetisch	12,9%		92,5%	92,5%
Natur	87,1%		5,5%	5,5%
Recycelt			2%	2%
PU				
Konventionell		100%	99,6%	99,6%
Recycelt			0,2%	0,2%
Auf Wasserbasis			0,1%	0,1%
Daunen				
Mit RDS-Zertifizierung	100%			100%

* Inklusive Verzierungen, ohne Lizenzproduktion und Produktion von Sticht. Für Details zum Berichtsumfang, siehe Abschnitt "Geltungsbereich des Berichts".

** Faserproduzenten mit Green-Shirt-Rating gemäß dem jährlichen [Canopy Hot Button Report](#) bestärken ihre Faserlieferanten zur Verpflichtung zu CanopyStyle sowie zur Durchführung von Canopy Audits.

**➤ T.32 EINSATZ NACHHALTIGERER MATERIALIEN NACH PRODUKTBEREICH***

	2022	Ziel 2025
Textilien		
Nachhaltigere Baumwolle	100%	100%
Nachhaltigerer Polyester	90,3%	100%
Nachhaltigere Viskose	97,3%	100%
Accessoires		
Nachhaltigere Baumwolle	99,8%	100%
Nachhaltigerer Polyester	60,6%	100%
Schuhe		
Nachhaltigere Baumwolle	6%	100%
Nachhaltigerer Polyester	41%	100%
Nachhaltigeres Leder	100%	100%
Nachhaltigeres PU	0,4%	NA
L&P-Papier/-Kartonagen**		
Recycelt und/oder FSC-zertifiziert	99,4%	100%

* Inklusive Verzierungen, ohne Lizenzproduktion und Produktion von Sticht. Für Details zum Berichtsumfang, siehe Abschnitt "Geltungsbereich des Berichts".

** Inklusive Außenkartonagen (in den Vorjahren nicht berücksichtigt)

➤ T.33 ANZAHL ZERTIFIZIERTER FABRIKEN

Anzahl zertifizierter Fabriken	GRS/RCS	GOTS	OCS	RDS	LWG
Textilien und Accessoires Ebene 1 und 2	107	43	15	3	NA
Schuhe Ebene 1 und 2	38			NA	NA
Ledergerbereien					29 Gold 8 Silber 1 Bronze

GRS: Global Recycling Standard, RCS: Recycled Content Standard, OCS: Organic Content Standard, GOTS: Global Organic Content Standard, RDS: Responsible Down Standard, LWG: Leather Working Group

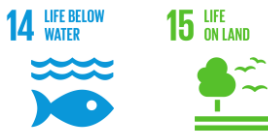


BIODIVERSITÄT

Zielbeschreibung:

- Unterstützung von Branchenpartnern bei der Entwicklung eines wissenschaftsbasierten Ziels (SBT) für Biodiversität
- 100 % Baumwolle, Leder, Viskose und Daunen aus zertifizierten Quellen
- Keine Verwendung von Leder und Häuten exotischer Tiere

Bezieht sich auf die Ziele Nr. 14 und 15 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen



Auf der 15. Weltnaturkonferenz in Montreal im vergangenen Jahr haben Politiker*innen und Expert*innen auf dem Gebiet der Biodiversität vereinbart, mindestens 30 % der weltweiten Landes- und Meeresflächen bis 2030 unter Schutz zu stellen.

Folgerichtig haben wir ein 10FOR25-Nachhaltigkeitsziel für Biodiversität aufgestellt. Obwohl PUMAs Aktivitäten, die sich negativ auf die Biodiversität auswirken können, größtenteils entlang der Beschaffungskette erfolgen, erfassen wir mit unseren jährlichen Umweltkennzahlen auch Biodiversitätskennzahlen für unsere eigenen Büros, Stores und Lager weltweit.

Die Prüfungen haben bestätigt, dass keiner unserer Standorte in einem Schutzgebiet liegt. Einer der südafrikanischen Standorte befindet sich zwar in der Nähe eines Schutzgebiets für Renosterveld Finbos, eine seltene Pflanzenart, besteht jedoch ausschließlich aus Büros. Zudem ist das Gelände umzäunt, um Beeinträchtigungen der Pflanzenwelt vorzubeugen.

Die begrünten Dächer unserer Unternehmenszentrale und unseres (ausgelagerten) zentralen Logistikzentrums in Deutschland bieten neben Lebensraum für Insekten und Wildblumen auch gute Bedingungen für Bienenkörbe.

**➤ T.34 NACHHALTIGERE NATURMATERIALIEN***

Teilziele	2022*	2021	Ziel 2025
Wissenschaftsbasiertes Ziel (SBT)	Finanzierung des Lageberichts zur Biodiversität	Mitwirkung an Biodiversitäts-Aktivitäten des Fashion Pact	Einführung des SBT
Baumwolle (BCI** und/oder recycelt)	99,8%	99%	100%
Leder (LWG-zertifizierte Gerbereien)	100%	99,9%	100%
Daunen (RDS-zertifiziert)	100%	100%	100%
Viskose aus nachhaltigen Quellen/MMCF	97%	38%	100%
Kartonagen und Papier (FSC-zertifiziert und/oder recycelt)	99,4%***	99% (Produktverpackungen Beschaffungskette)	100%
Anzahl veganer Styles	141	16	NA

* Inklusive Zutaten, ohne Lizenzproduktion

** Das Prinzip der Better Cotton Initiative (BCI): Biodiversität und Landnutzung zählen zu den sieben **Better Cotton Principles and Criteria**. Zu den Themen der Managementpraxis zählen die Identifizierung und Prüfung von Biodiversitätsressourcen, die Identifizierung und Wiederherstellung zerstörter Gebiete, die Vermehrung von Nützlingspopulationen, die Gewährleistung der Fruchtfolge sowie der Schutz von Gewässerrandbereichen.

*** Inklusive Außenkartonagen

Durch Entwaldung und andere Eingriffe durch den Menschen, die die Biodiversität unseres Planeten gefährden, sind zahlreiche Arten von Pflanzen, Tieren, Bakterien und Pilzen vom Aussterben bedroht. Beschaffungsketten für Textilien stehen in direktem Zusammenhang mit der Bodenverödung, der Umwandlung natürlicher Ökosysteme und der Gewässerverschmutzung.

Für zwei Drittel der Menschen, die Textilien kaufen, ist die Reduzierung der Auswirkungen auf den Klimawandel seit der Coronapandemie noch wichtiger geworden*.

PUMA ist Unterzeichner des Fashion Pact, einem weltweiten Zusammenschluss von Unternehmen aus der Mode- und Textilindustrie (Konfektionsware, Sport, Lifestyle und Luxus), die sich alle gemeinsamen Umweltzielen in drei Bereichen verschrieben haben: dem Klimawandel Einhalt zu gebieten, Biodiversität wiederherzustellen und die Meere zu schützen.

Biodiversitätsverlust und Klimawandel stehen nicht nur in Abhängigkeit zueinander, sie verstärken sich auch gegenseitig. Der Schutz der Wälder könnte beispielsweise zur Reduzierung von CO₂-Emissionen beitragen, die Klimaerwärmung beschleunigt das Artensterben. 2019 haben wir gemeinsam mit der SBT Initiative unser wissenschaftsbasiertes Ziel (Science-Based Target, SBT) für CO₂-Emissionen veröffentlicht und uns dem Fashion Pact angeschlossen. 2022 haben wir dieses SBT überarbeitet und am 1,5-Grad-Ziel ausgerichtet.

PUMAs Aktivitäten und Fortschritte in diesem Bereich sind im Kapitel „**Klimaschutz**“ erläutert.

Drei Phasen der Wertschöpfungskette haben die größten negativen Auswirkungen auf die Biodiversität: die Produktion von Rohmaterialien, die Aufbereitung und Verarbeitung von Materialien und das Lebensende.

Um das Risiko des Biodiversitätsverlusts durch Produktionsprozesse zu mindern, thematisieren wir das Risiko der Umweltverschmutzung in unseren Zielen und Lieferantenprogrammen zu Klimaschutz, Chemikalieneinsatz und Wasser und Luft.

2021 haben wir je eine Roadmap für Wasser und für Abfall entwickelt; sie sind in den Kapiteln „**Wasser und Luft**“ und „**Plastik und Meere**“ zu finden. Im vergangenen Jahr haben wir dann mit Hilfe des Biodiversity Strategy Tool Navigator des Fashion Pact eine Roadmap für Biodiversität entwickelt, die den Empfehlungen der SBTN entspricht.

* Biodiversity: The next frontier in sustainable fashion – McKinsey



ROADMAP FÜR BIODIVERSITÄT

Umfang: Baumwolle, Leder, Gummi, Papier, MMCF, Synthetikstoffe und Wolle

Unsere Fokusbereiche für die nächsten Jahren sind nachfolgend aufgeführt. Einige Maßnahmen wurden bereits 2022 umgesetzt und sind in diesem Bericht dargestellt.

- **Sensibilisierung:** Wir wissen um den Bedarf an internem Wissensaufbau hinsichtlich Biodiversität und werden daher ein entsprechendes E-Learning entwickeln. Auch unsere Kund*innen werden wir weiterhin sensibilisieren, entweder über Fakten zur Reduktion von Biodiversitätsverlust in unseren Geschäftsberichten oder über Marketingkampagnen. Um die starken Beziehungen zu unseren Stakeholdern zu erhalten, werden wir für Transparenz über unsere Aktivitäten im Bereich Biodiversität sorgen. Im Jahr 2022 hat PUMA einen Bericht gesponsert, um die Zusammenarbeit und den Wissensaustausch im Bereich der Biodiversität zu fördern. Gemeinsam mit Textile Exchange, Conservation International und dem Fashion Pact zielt der Bericht "Biodiversity Landscape Analysis" darauf ab, einen gemeinsamen Bezugspunkt zum Thema Biodiversität in der Textilindustrie zu schaffen und Marken und Einzelhändlern konkrete Wege zur Vertiefung ihres Engagements aufzuzeigen. Der Bericht soll Unternehmen aller Größen und Entwicklungsstände dabei unterstützen, ihren Weg zum Thema Biodiversität zu beginnen oder fortzusetzen. Er wird im Jahr 2023 veröffentlicht werden.
- **Überblick über die Auswirkungen:** Wir werden Instrumente für die Nachverfolgung prüfen und Folgeabschätzungen durchführen – den Auftakt machen wir 2023 für Leder und Gummi. Wir erfassen jährliche Verbrauchsdaten zu Materialien und Verpackungen in den jeweiligen Herkunftsländern. Ein geringer Anteil des Leders für PUMA-Produkte stammt beispielsweise aus Südamerika, wo Wälder mit rasanter Geschwindigkeit abgeholzt werden. In unserer ökologischen Gewinn- und Verlustrechnung (EP&L) stellen wir unseren ökologischen Fußabdruck für die gesamte Wertschöpfungskette dar, zum Beispiel Veränderungen der Landnutzung pro Land, Materialart und Lieferantenebene. Laut unserer EP&L 2022 wurden die potenziellen finanziellen Auswirkungen der Landnutzung auf ca. € 150 Million geschätzt.
- **Interne Maßnahmen:** Wir werden eine Kennzahl (KPI) in unsere Bewertungsparameter/Score Cards für Lieferanten (Umwelt und Chemikalien) aufnehmen und Ziele für Biodiversität und Nachverfolgbarkeit aufstellen. Auch hier beginnen wir mit Leder. Zudem setzen wir uns das Ziel, bis 2025 100 % Baumwolle, Leder, Viskose, Papierverpackungen und Daunen aus zertifizierten Quellen zu beziehen. Die Bodennutzung ist sowohl im Baumwollanbau als auch in der Viehhaltung ein wichtiges Thema; beide Bereiche werden zu den Ursachen des Biodiversitätsverlusts gerechnet. 99,8 % der Baumwolle für unsere Produkte machen BCI- bzw. recycelte Baumwolle aus und 100 % des Leders für unsere Schuhe stammen von Gerbereien mit Medaillenbewertung der Leather Working Group (LWG). Bei diesen Gerbereien kontrollieren wir die Nachverfolgbarkeit von Leder – ein erster Schritt gegen die Abholzung. Zudem haben wir uns der Traceability Working Group der LWG angeschlossen und sind eine Kooperation mit Canopy eingegangen, einer gemeinnützigen Organisation aus Kanada, die sich dem Schutz von Wäldern, Arten und Klima sowie der Rechte indigener Gemeinschaften widmet. Wir wollen nur künstlich hergestellte Zellulose-Fasern wie Viskose sowie Papier und Kartonagen beziehen, die nicht zur Abholzung von Wäldern beitragen. 99,4 % unserer Papierverpackungen sind entweder recycelt und/oder FSC-zertifiziert. 100 % unserer Viskose wollen wir bei Lieferanten einkaufen, die nicht zur Abholzung alter und gefährdeter Baumarten beitragen. 97 % unserer im vergangenen Jahr verarbeiteten Viskose stammten von Herstellern mit Green-Shirt-Rating. Da Wolle 2022 nur selten zum Einsatz kam (weniger als eine Tonnen), haben wir noch keine Responsible Wool Standards umgesetzt. Unser Ziel bleibt jedoch, bis 2025 100 % zertifizierte Wolle zu verwenden.
- **Kooperation und Partnerschaft:** PUMA ist Unterzeichner des Fashion Pact, einem weltweiten Zusammenschluss von Unternehmen aus der Mode- und Textilindustrie, die sich alle dem Einhalt des Klimawandels, der Wiederherstellung der Biodiversität und dem Schutz der Meere verschrieben haben. Als Mitglied der Fashion Charter haben wir uns verpflichtet, bis 2030 für 100 % unserer Prioritätsmaterialien Vorzugsmaterialien zu beziehen, also solche, für die keine natürlichen Ökosysteme konvertiert oder abgeholzt werden. Seit wir uns 2021 mit der NRO Canopy zusammengeschlossen haben, hat sie uns bei der Entwicklung einer Richtlinie zum Schutz der Wälder unterstützt. Auch in Canopys Initiativen CanopyStyle und Pack4good haben wir uns engagiert und



begonnen, Rohmaterialien der nächsten Generation zu prüfen. Unser Schwerpunkt liegt dabei auf biobasierten Materialien als teilweisen Ersatz für das Papier für unsere Einkaufsstützen.

2021 haben wir Biodiversitäts- und Tierschutzrichtlinien als Rahmenwerk für unser Konzept für diese beiden Bereiche veröffentlicht. Sie sind auf unserer [Website](#) einsehbar.

Als Unterzeichner des Fashion Pact unterstützen wir die Entwicklung von SBTs für Biodiversität.

„Wir gratulieren PUMA für sein aktives Engagement, der Modeindustrie durch das Sponsoring der Biodiversitäts-Landschaftsanalyse eine Richtung und Orientierung für den Erhalt der biologischen Vielfalt zu geben. Wir erkennen ihre mutige Führungsrolle bei der Entwicklung einer Biodiversitäts-Roadmap im Einklang mit den wissenschaftlich fundierten Empfehlungen zu den Zielen für die Natur ausdrücklich an. Dies sind die entscheidenden ersten Schritte, um unsere Auswirkungen als Industrie zu verstehen und die Beziehung der Unternehmen zur Natur zu verändern.“

EVA VON ALVENSLEBEN
Exekutivdirektorin und Generalsekretärin, The Fashion Pact

Zum Schutz gefährdeter Wälder und Arten verpflichten wir uns außerdem, weder Holz noch holzbasierte Stoffe von alten und gefährdeten Baumarten zu verarbeiten.

- Wir unterstützen die Initiative CanopyStyle als Partner und haben uns vorgenommen, die Viskose für PUMA-Produkte ausschließlich bei Lieferanten mit Green-Shirt-Rating einzukaufen.
- Das Leder für unsere Produkte stammt ausschließlich von der LWG und anderen Herstellern, die die branchenweiten Standards für Good Practices für Umweltmanagement und Nachverfolgbarkeit anwenden.
- Unsere Papier- und papierbasierten Verpackungen beziehen wir aus recycelten und/oder vom Forest Stewardship Council zertifizierten Quellen. Als Partner der Canopy-Initiative Pack4Good setzt sich PUMA gegen das Risiko der Rodung alter und gefährdeter Baumarten bis 2022 ein und unterstützt die Entwicklung von Alternativlösungen der nächsten Generation.

Bei PUMA liegt uns das Tierwohl am Herzen. Wir lehnen Produkte von Tieren aus menschenunwürdiger Haltung ab und führen hohe Standards für Tierwohl und Nachverfolgbarkeit ein. Diese sind im Rahmen unserer Animal Welfare Policy veröffentlicht. Wir beraten uns regelmäßig mit Tierschutzorganisationen über unsere Richtlinie und unsere Aktivitäten. Ganz konkret werden wir nach 2023 kein Känguruleder mehr verwenden.

„PUMAs Bereitschaft, mehr für die Tiere zu tun, zeigt sich in den kontinuierlichen Fortschritten, die das Unternehmen bei der Verbesserung seiner Tierschutzpolitik gemacht hat, wie z.B. die Beendigung der Verwendung von Känguruhaut und der Beitritt zum Fur Free Retailer Program. PUMAs Fortschritte sind bemerkenswert, und wir loben das Team für sein Engagement, diesen positiven Weg fortzusetzen.“

ANNE WESSENDORF
Textilkampagnenleiterin und Unternehmensmanagerin, VIER PFOTEN



↗ G.36 PUMAS CDP-BEWERTUNG IN DER KATEGORIE WALD 2022



Das CDP hat die Bewertung von PUMAs Fragebogen zum Thema Wald von C (2021) im vergangenen Jahr auf B- angehoben. Damit liegen wir über dem Durchschnitt von C in unserer Branche (Textilien und Stoffwaren). Auch die globale Durchschnittsbewertung ist C.



UMWELTKENNZAHLEN

2021 haben wir die Methodik für PUMAs ökologische Gewinn- und Verlustrechnung (Environmental Profit and Loss Account, EP&L) überarbeitet. Sie wurde 2011 von PWC und Truecost ausgearbeitet und später von Kering in Kooperation mit PWC weiterentwickelt. Ihr liegen vorrangig Daten zu Materialien und Ausgaben zugrunde.

Bei der Überarbeitung mussten wir feststellen, dass die Einsparungen bei unseren Lieferanten der Ebene 1 und 2 größtenteils nicht von der EP&L-Methodik erfasst wurden, und dass für BCI-Baumwolle und andere Hauptmaterialien keine spezifischen EP&L-Emissionsfaktoren zur Verfügung standen.

Daher haben wir die Veröffentlichung unserer EP&L für das Jahr 2021 ausgesetzt und werden die Methodik so anpassen, dass sie unsere Umweltkennzahlen zukünftig genau widerspiegelt.

Die Arbeit wird nun weitergeführt und wir veröffentlichen unsere EP&L gemäß der neuen Methodik für 2020, 2021 und 2022.

Wir sind jedoch noch dabei, unsere EP&L-Methodik für die Ebenen 3 und 4 vollständig an interne und externe Standards anzupassen. Infolgedessen weicht die folgende Tabelle von unserer Scope-3-Emissionsberechnung im Abschnitt Klima ab und führt auch zu einem hohen Wasserwert für Ebene 3, da einige Nassverarbeitungen für Leder und Polyester der Ebene 3 zugeordnet werden.

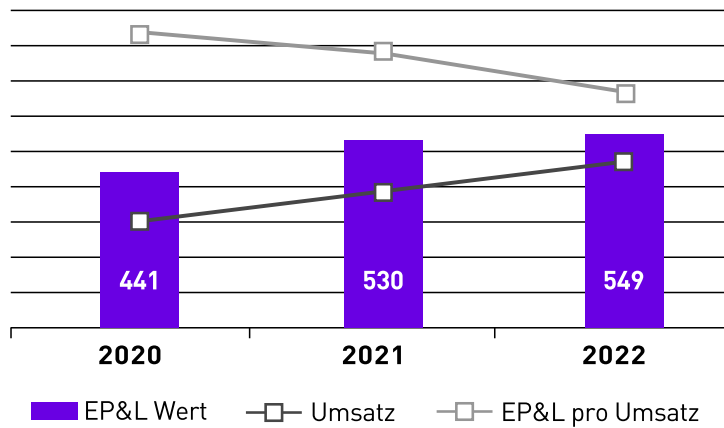
Wir werden weiter an der Angleichung von Methoden arbeiten, um die EP&L als wertvolles Risikobewertungs- und Informationsinstrument zu stärken.

G.37 ERGEBNISSE DER EP&L 2022

			Tier 0 Eigener Betrieb	Tier 1 Herstellung von Produkten	Tier 2 Herstellung von Komponenten	Tier 3 Verarbeitung von Rohstoffen	Tier 4 Rohstoff- herstellung
Gesamt EP&L Wert 549 Millionen €	Luft- verschmutzung	8%	.	●	●	●	●
	Treibhausgas- emissionen	28%	●	●	●	●	●
	Landnutzung	26%	.	.	.	●	●
	Abfall	2%	.	●	●	●	●
	Wassernutzung	21%	.	●	●	●	●
	Wasser- verschmutzung	14%	.	.	.	●	●
	Gesamt	100%	2%	6%	8%	28%	55%



➤ **G.38 EP&L TREND 2020 – 2022**



Wie in den Vorjahren sind die zugrundeliegenden Daten in Form von Umweltkennzahlen, oder **Environmental Key Performance Indicators** (E-KPIs), in den nachfolgenden Abschnitten erläutert.

➤ **T.35 UMWELTKENNZAHLEN PUMA – PAPIER**

Papier ^{1,4}	2022	2021	2020	2019	2018	2017	Veränderung (in %) 2021/2022	Veränderung (in %) 2017/2022
PUMA-Standorte: Verbrauch von Papier und Kartonagen (t)*	5.021	4.152	2.638	2.281	2.292	2.756	21%	82%
PUMA-Standorte: Verbrauch von zertifiziertem oder recyceltem Papier oder Kartonagen (t)	4.393	3.306	1.848	1.818	1.120	2.025	33%	117%
Anteil von zertifiziertem oder recyceltem Papier oder Kartonagen (%)	87%	80%	70%	80%	49%	74%		
PUMA-Produktion: Verbrauch von Papier und Kartonagen (Schuhkartons, Etiketten) (t)	30.656	19.670**	18.538	14.863	13.607	14.129	55,8%	116,8%
PUMA-Produktion: Anteil von zertifiziertem oder recyceltem Papier oder Kartonagen (%)	99%	88%**	99%	100%	98%	n/a		

* Einschließlich Papiertüten und Papier- und Kartonagenverbrauch in Büros, Lagern und Geschäften

** Inklusive Außenkartonagen

1 Die PUMA-Zahlen beinhalten PUMA-eigene oder -betriebene Büros, Lager und Geschäfte. Dies beinhaltet unsere eigenen Produktionsstätten in Argentinien. Die gesamte restliche Produktion wird an unabhängige Zulieferfabriken ausgelagert und einige Lagertätigkeiten werden an unabhängige Logistikdienstleister delegiert. Franchise-Shops sind ausgeschlossen.

2 Die PUMA-Produktionszahlen umfassen Kern-Zulieferfabriken der Ebene 1 bezüglich Bekleidung, Schuhe und Accessoires (62 Fabriken) und Kern-Zulieferfabriken der Ebene 2, hinsichtlich Leder, PU und Textilien (43 Fabriken).

3 Die Daten umfassen Extrapolationen oder Schätzungen, bei denen keine realen Daten bereitgestellt werden konnten.

4 Methodische Änderungen in den letzten drei Jahren haben die Ergebnisse beeinflusst.

**➤ T.36 UMWELTKENNZAHLEN PUMA – ENERGIE**

Energie (MWh) ^{1,2,3}							Veränderung	Veränderung
	2022	2021	2020	2019	2018	2017	(in %) 2021/2022	(in %) 2017/2022
Energie aus Strom gesamt	75.269	67.866	61.365	61.499	66.512	64.119	11%	18%
Stromverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen	0	0	0	12.683	29.766	52.508	-	-100%
Stromverbrauch aus erneuerbaren Energien (Grünstrom und Solarstrom vor Ort)	15.697	13.749	10.839	11.547	11.695	11.611	14%	35%
Anteil Stromverbrauch aus erneuerbaren Energien (ohne RECs)	21%	20%	18%	19%	18%	18%		
Über RECs garantierter Stromverbrauch	59.572	54.117	50.526	37.269	25.051	0	10%	n/a
Anteil Stromverbrauch aus erneuerbaren Energien (mit RECs)	100%	100%	100%	79%	55%	18%		
Energie aus nicht erneuerbaren Quellen/ fossilen Brennstoffen (Öl, Erdgas usw.)	7.541	10.006	10.739	10.975	11.724	14.430	-25%	-48%
Energie aus Fernwärme gesamt	5.483	10.795	6.247	7.915	5.734	5.155	-49%	6%
Energieverbrauch gesamt (PUMA-Standorte)	88.293	88.666	78.350	80.389	83.970	83.704	0%	5%

1 Inklusive PUMAs eigener oder von PUMA betriebener Büros, Lager und Geschäfte sowie eigener Produktionsstandorte in Argentinien. Die sonstige Produktion ist an eigenständige Lieferanten und einige Lagerbetriebe sind an eigenständige Logistikdienstleister ausgelagert; ohne Franchise-Geschäfte.

2 Inklusive Hochrechnungen und Schätzungen, wenn keine Daten verfügbar waren

3 Methodologische Veränderungen über die letzten drei Jahre beeinflussen die Ergebnisse.

**➤ T.37 UMWELTKENNZAHLEN PUMA PRODUKTION EBENE 1 UND 2 – ENERGIE**

Energie (MWh) ¹							Veränderung
	2022	2021	2020	2019	2018	2017	(in %) 2020/2022
PUMA-Produktion (Lieferanten Ebene 1)²							
Energieverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen (Ebene 1) (MWh)	292.459	331.199	221.641	246.160	195.866	194.881	34,6%
PUMA-Produktion: Energieverbrauch aus erneuerbaren Energien (Ebene 1) (MWh)	37.322	17.763	3.013			294	1.144%
PUMA-Produktion: Anteil Energieverbrauch aus erneuerbaren Energien mit I-RECs	11,3%	5%	1%			0,2%	731,1%
PUMA-Produktion (Kernlieferanten Ebene 2)³							
PUMA-Produktion: Energieverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen (Kernlieferanten Ebene 2) (MWh)	744.940	795.673	607.310			586.986	22,7%
PUMA-Produktion: Energieverbrauch aus erneuerbaren Energien (Kernlieferanten Ebene 2) (MWh)	90.333	39.317	3.393			524	2.562,7%
PUMA-Produktion: Anteil Energieverbrauch aus erneuerbaren Energien mit I-RECs	10,8%	5%	0,6%			0,1%	1.846,8%

1 Die Daten umfassen Extrapolationen oder Schätzungen, bei denen keine realen Daten bereitgestellt werden konnten.

2 Kernlieferanten der Ebene 1: Textilien, Schuhe und Accessoires (62 Fabriken)

3 Kernlieferanten der Ebene 2: Leader, PU und Stoffe (43 Fabriken)

Hinsichtlich unseres 10FOR25-Ziels, den Anteil der Energie aus erneuerbaren Energien bei unseren Kernlieferanten der Ebene 1 und 2 auf 25 % zu erhöhen, hatten wir uns für 2022 eine Steigerung von 10 % vorgenommen. Zwischen 2021 und 2022 hat der Verbrauch unserer Kernlieferanten der Ebene 1 von erneuerbarer Energie aus erneuerbaren Energien von 5 % auf 11,3 % zugenommen. Dies ist hauptsächlich auf ihre Teilnahme an Projekten zu erneuerbaren Energien, auf die Installation von Solaranlagen auf Gebäudedächern und auf den Kauf von Grünstrom-Herkunftsnachweisen zurückzuführen. Obwohl unsere Kernlieferanten der Ebene 2 im vergangenen Jahr geringfügig mehr Strom aus erneuerbaren Energien genutzt haben, hat PUMA im Namen der Lieferanten der Ebene 2 in Vietnam Grünstrom-Herkunftsnachweise gekauft, damit das 10 %-Ziel für Strom aus erneuerbaren Energien erreicht werden kann.

**➤ T.38 A UMWELTKENNZAHLEN PUMA – ABFALL UND WASSER**

Abfall und Wasser	2022	2021	2020	2019	2018	2017	Veränderung	Veränderung
							(in %)	(in %)
							2021/2022	2017/2022
Abfall gesamt (t)	4.991	5.215	3.949*	3.644*	4.877	5.293	-4%	-6%
Recycelter Abfall (t)	3.007	2.220	1.436*	1.603*	2.282	3.419	35%	-12%
Anteil recycelter Abfall (%)	60%	43%	36%	44%	47%	65%		
Wasser gesamt (m³)	147.227	116.829	96.569	89.676	95.291	106.397	26%	38%
Verbrauch öffentliches Netz (m³)	143.332	116.829	96.569	89.676	95.291	106.397	23%	35%
Verbrauch Regenwasser (m³)	3.895							

* Abfalldaten zu PUMAs eigenen Standorten für die Jahre 2019 und 2020 wurden aufgrund von Mindermeldungen neu berechnet.

1 Inklusive PUMAs eigener oder von PUMA betriebener Büros, Lager und Geschäfte sowie eigener Produktionsstandorte in Argentinien. Die sonstige Produktion ist an eigenständige Lieferanten und einige Lagerbetriebe sind an eigenständige Logistikdienstleister ausgelagert; ohne Franchise-Geschäfte.

2 Inklusive Hochrechnungen und Schätzungen, wenn keine Daten verfügbar waren

3 Methodologische Veränderungen über die letzten drei Jahre beeinflussen die Ergebnisse.

➤ T.38 B UMWELTKENNZAHLEN PUMA PRODUKTION EBENE 1 UND 2 – ABFALL UND WASSER

Abfall und Wasser ¹	2022	2021	2020	2019	2018	2017	Veränderung
							(in %)
							2020/2022
PUMA-Produktion (Ebene 1)²							
PUMA-Produktion: Abfall Lieferanten Ebene 1 (Tonnen)	34.642	33.806	23.498	24.205	16.682	14.686	47,4%
Anteil Produktionsabfall auf Deponien Lieferanten Ebene 1	12,9%	10%	9%				36,3%
PUMA-Produktion: Wasser Lieferanten Ebene 1 (Tsd. m³)	2.551	2.706	2.332	2.572	2.030	2.149	9,4%
PUMA-Produktion (Kernlieferanten Ebene 2)³							
PUMA-Produktion: Abfall Kernlieferanten Ebene 2 (Tonnen)	19.025	8.689	5.968			17.138	218,8%
Anteil Produktionsabfall auf Deponien Kernlieferanten Ebene 2	4,0%	9%	18%				-77,3%
PUMA-Produktion: Wasser Kernlieferanten Ebene 2 (Tsd. m³)	5.956	5.769	4.796			280	24,2%

1 Inklusive Hochrechnungen und Schätzungen, wenn keine Daten verfügbar waren

2 Kernlieferanten der Ebene 1: Textilien, Schuhe und Accessoires (62 Fabriken)

3 Kernlieferanten der Ebene 2: Leader, PU und Stoffe (43 Fabriken)



Obwohl wir unseren Kernlieferanten keine Ziele hinsichtlich der absoluten Reduzierung von Abfall und Wasserverbrauch gesetzt haben; verfolgen wir dennoch deren Verbräuche und haben ein seit 2020 um 47 % erhöhtes Produktionsabfallvolumen bei Lieferanten der Ebene 1 und um 218 % bei Lieferanten der Ebene 2 ermittelt. Der Hauptgrund hierfür ist die verbesserte Erfassung der entsprechenden Daten durch die Hersteller. Bestimmte Abfälle wie Asche aus kohle- oder biomassebetriebenen Heizkesseln bei Lieferanten der Ebene 2 wurden früher nicht gemessen. Auch haben wir neun Kerntextilfabriken in unseren Lieferantenstamm aufgenommen, die noch nicht an Programmen für sauberere Produktion teilnehmen. Zudem stieg das Produktionsvolumen von Textilien um 33 % und von Kunstleder um 62 %.

Gleichermaßen hat der absolute Wasserverbrauch seit dem Vergleichsjahr 2020 geringfügig um 9 % bei Lieferanten der Ebene 1, bei Lieferanten der Ebene 2 jedoch um 24 % zugenommen. Hauptgrund ist hier das erhöhte Produktionsvolumen. Ein Vergleich der Umweltkennzahlen zeigt eine Abnahme des Wasserbedarfs pro Paar Schuhe um 36 % und pro Stück Textilie um 17 %. Somit haben wir unser Ziel der Reduzierung des Wasserverbrauchs um 6 % aus dem Jahr 2020 erreicht. In der Kategorie Leder wurden 17 %, bei Textilien 4,7 % weniger Wasser verbraucht. Bei Letzteren haben wir unser Ziel für 2022 knapp verfehlt und werden uns daher 2023 und in den Folgejahren auf die Reduzierung des Wasserverbrauchs in unseren Textilfabriken konzentrieren. Die Wasseraufbereitungsanlagen, die einige unserer größten Textillieferanten 2022 in Betrieb genommen haben, werden sich ab 2023 auszahlen.

PRODUKTBEZOGENE UMWELTKENNZAHLEN

Seit 2017 messen wir auch die durchschnittlichen Umweltkennzahlen aus der Produktion von Textilien und Leder (Ebene 2) und Textilien und Schuhen (Ebene 1).

2022 konnte die CO₂-Emissionen aller Produktkategorien reduziert werden, mit Ausnahme der Kategorie Stoffe – dort sind sie geringfügig um 1,6 % gegenüber 2020 gestiegen. Die CO₂-Emissionen pro Paar Schuhe lagen 5 % unter den Werten von 2020, pro Stück Bekleidung waren es 14 % und pro Quadratmeter Leder ebenfalls 14 % unter den Werten von 2020.

Der Grund hierfür liegt hauptsächlich in unseren Klimaschutzmaßnahmen, die in diesem Bericht beschrieben sind: die Teilnahme unserer Kernlieferanten an Programmen für sauberere Produktion und erneuerbare Energien, die Installation von Solaranlagen auf Fabrikdächern und der Einkauf von I-RECs.

➤ T.39 UMWELTKENNZAHLEN DER SCHUHPRODUKTION (EBENE 1)

Umweltkennzahlen von Lieferanten	Gewichtung						Änderung	Anzahl Lieferanten
	2022	2021	2020	2019	2018	2017		
Energie/Paar (kWh)	1,36	1,41	1,31	1,30	1,25	1,40	4%	21
CO ₂ /Paar (kg)	0,70	0,68	0,74	0,96	0,93	1,00	-5%	21
Wasser/Paar (l)	9,62	11,95	15,08	15,21	12,30	14,50	-36%	21
Abfall/Paar (g)	133,94	140,88	144,80	126,66	108,51	115,90	-8%	21
Abfall auf Deponien/Paar (g)	12,33	19	24				-48%	

**➤ T.40 UMWELTKENNZAHLEN DER KLEIDERPRODUKTION (EBENE 1)**

Umweltkennzahlen von Lieferanten	Gewichtung						Änderung	Anzahl Lieferanten
	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2020-2022	
Kennzahl								
Energie/Stück (kWh)	0,52	0,55	0,56	0,57	0,57	0,72	-6%	26
CO ₂ /Stück (kg)	0,19	0,20	0,22	0,24	0,26	0,31	-14%	26
Wasser/Stück (l)	3,83	4,23	4,60	4,39	4,20	7,58	-17%	26
Abfall/Stück (g)	58,18	62,33	54,27	56,33	46,50	44,00	7%	26
Abfall auf Deponien/Stück (g)	2,66	2,4	2,6				1%	

➤ T.41 UMWELTKENNZAHLEN DER LEDERPRODUKTION (EBENE 2)

Umweltkennzahlen von Lieferanten	Gewichtung						Änderung	Anzahl Fabriken
	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2020-2022	
Kennzahl								
Energie/m ² (kWh)	7,5	6,5	7,0	8,2	8,7	9,1	7%	5
CO ₂ /m ² (kg)	2,3	1,9	2,7	3,2	3,2	3,4	-14%	5
Wasser/m ² (l)	56,9	60,9	68,3	74,7	90,2	91,8	-17%	5
Abfall/m ² (kg)	0,6	0,5	0,7	0,8	0,8	1,6	-12%	5

➤ T.42 UMWELTKENNZAHLEN DER LEDERPRODUKTION (EBENE 2)

Umweltkennzahlen von Lieferanten	Gewichtung						Änderung	Anzahl Fabriken
	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2020-2022	
Kennzahl								
Energie/t (kWh)	13.122,5	13.393,6	13.049,1	12.636,3	13.386,80	13.679,11	1%	34
CO ₂ /t (t)	4,54	4,58	4,47	4,37	4,45	4,45	1,6%	34
Wasser/t (m ³)	98,47	98,7	103,4	105,5	122,78	119,30	-4,7%	34
Abfall/t (kg)	288,5	121,38	78,9	62,08	70,63	299,59	266%	34



BERICHTERSTATTUNG NACH DER TAXONOMIEVERORDNUNG DER EU

ZIELSETZUNG DER TAXONOMIE

Die Taxonomieverordnung (EU) 2020/852 (im Folgenden „Taxonomie“) ist seit dem 22. Juni 2020 in Kraft. Ihr Ziel ist die Definition von ökologisch nachhaltigem Wirtschaften und die Umleitung von Kapitalflüssen an Unternehmen, die ihr Geschäftsmodell auf ökologisch nachhaltiges Wirtschaften ausrichten. Im Fokus der Taxonomie stehen diese sechs Umweltziele:

- Klimaschutz
- Anpassung an den Klimawandel
- nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen
- Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
- Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme
- Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft

Im Rahmen der Taxonomie wurden Wirtschaftstätigkeiten identifiziert, die wesentlich zu jedem dieser Umweltziele beitragen. Verbunden mit diesen Tätigkeiten sind technische Bewertungskriterien, anhand derer die Tätigkeiten als nachhaltig oder nicht nachhaltig eingestuft werden.

Die Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 vom 6. Juli 2021 zu den Klimazielen (Klimaschutz (Anhang I) und Anpassung an den Klimawandel (Anhang II)) (im Folgenden die „Delegierte Klimaverordnung“) wurde im Amtsblatt vom 9. Dezember 2021 veröffentlicht und trat am 1. Januar 2022 ((EU) 2021/2139) in Kraft. Für Anfang 2023 ist die Veröffentlichung weiterer delegierter Gesetze für die verbleibenden Ziele geplant.

NEUE OFFENLEGUNGSPFLICHTEN FÜR NICHT-FINANZUNTERNEHMEN

Nach Artikel 2 der Delegierten Klimaverordnung und Artikel 8 der Taxonomie sind Unternehmen, die unter die Non-Financial Reporting Directive (NFRD) fallen, zur Offenlegung ihrer „ökologisch nachhaltigen“ Umsätze, Investitionen (Investitionsausgaben) und Betriebsausgaben verpflichtet.

Gemäß Artikel 10 der Delegierten Klimaverordnung für Berichte, die zwischen dem 1. Januar 2022 und dem 31. Dezember 2022 veröffentlicht werden, legen Nicht-Finanzunternehmen nur den Anteil der taxonomiefähigen und nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten an ihrem Gesamtumsatz und ihren Investitions- und Betriebsausgaben offen. Zu den taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten zählen diejenigen, die in der Delegierten Klimaverordnung aufgeführt sind. Ob eine Tätigkeit taxonomiefähig ist oder nicht, sagt nichts über ihre Nachhaltigkeit bzw. mangelnde Nachhaltigkeit aus. Taxonomiefähigkeit bedeutet lediglich, dass eine Tätigkeit wesentlich zu einem der sechs Umweltziele der Taxonomie beiträgt. Ab dem 1. Januar 2023 müssen auch Angaben zur Taxonomie-Konformität gemacht werden, also dazu, ob die jeweiligen Wirtschaftstätigkeiten den Konformitätskriterien der technischen Bewertungskriterien in Anhang I und Anhang II entsprechen.

TAXONOMIEFÄHIGKEIT VON PUMAS WIRTSCHAFTSTÄTIGKEITEN IN BEZUG AUF KLIMASCHUTZ UND ANPASSUNG AN DEN KLIMAWANDEL

Unter den technischen Bewertungskriterien in Anhang I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 vom 4. Juni 2021 für die ersten beiden Umweltziele (Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel) sind keine Wirtschaftstätigkeiten in Verbindung mit der Herstellung und dem Verkauf von Schuhen, Textilien und Accessoires aufgeführt. Das bedeutet, dass PUMAs Wirtschaftstätigkeiten bis dato nicht als



wesentliche Beiträge zum Klimaschutz und zur Anpassung an den Klimawandel eingestuft werden. Daher gelten PUMAs Wirtschaftstätigkeiten in diesem Bereich (bis auf Weiteres) nicht als taxonomiefähig. Da PUMA keine Wirtschaftstätigkeiten in Verbindung mit Kernenergie oder der Stromerzeugung aus Gas hat, werden die entsprechenden Standardformulare aus der Delegierten Verordnung (EU 2022/1214) nicht veröffentlicht.

TAXONOMIEFÄHIGE INVESTITIONSAUSGABEN

Nach PUMAs Verständnis sind Nicht-Finanzunternehmen mit nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten gemäß der Taxonomie und der Delegierten Klimaverordnung einschließlich der Anhänge dennoch angehalten, denjenigen Anteil ihrer Investitionsausgaben offenzulegen, der in Verbindung steht mit dem Kauf von Ergebnissen aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und Einzelmaßnahmen, die zur Emissions- oder Treibhausgasreduzierung bei den jeweiligen Tätigkeiten beitragen.

In diesem Zusammenhang haben wir die sogenannten Querschnittsaktivitäten überprüft, die nicht in direktem Zusammenhang mit unseren Hauptwirtschaftstätigkeiten stehen und für PUMA keinen Umsatz generieren, jedoch dennoch relevant für PUMAs Nachhaltigkeitsaktivitäten sind. Als taxonomiefähige Investitionsausgaben könnten Tätigkeiten in Bezug auf Transport und auf Liegenschaften gelten.

Die Ermittlung der Kennzahlen erfolgt auf Basis der delegierten Verordnungen (EU) 2020/852, 2021/2139 und 2021/2178 in Verbindung mit den für den Konzernabschluss anzuwendenden Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden. Um Doppelzählungen zu vermeiden, wurden Ausgaben nur einer Wirtschaftstätigkeit zugewiesen.

2022 hat PUMA zahlreiche neue Gebäude mit hohen Anforderungen an Energieeffizienz angemietet, zum Beispiel:

- ein neues Bürogebäude in Singapur,
- ein neues Lager in Mexiko,
- Pachtverträge für mehrere Stores in den USA.

In den technischen Bewertungskriterien in Anhang I und II sind taxonomiekonforme Investitionen in Gebäude nur für solche aufgeführt, die zu den oberen 15 % des regionalen Gebäudebestands, ausgedrückt durch Primärenergiebedarf, gehören.

Da keine detaillierte Definition der genannten 15 % angegeben wird, beispielsweise überdachte Fläche oder Primärenergiebedarf pro Quadratmeter, und da Gebäudemieten in Bezug auf CO₂-Emissionen nicht wesentlich zu PUMAs Geschäftsergebnis beitragen, berichten wir die taxonomiekonformen Investitionen in Gebäude für 2022 mit null.

Das bedeutet nicht, dass PUMA nicht in die Reduzierung von CO₂-Emissionen an den eigenen Standorten investiert. Wie im Kapitel „Klimaschutz“ dieses Berichts aufgeführt, konnten wir unsere Emissionen der Stufe 1 und 2 gegenüber dem Vergleichsjahr 2017 um 86 % senken, hauptsächlich über Strom aus erneuerbaren Energien bzw. mit Grünstrom-Herkunftsnachweisen.

2022 hat PUMA zudem 24 Ladestationen für Elektrofahrzeuge gekauft, die unter die Taxonomie-Konformitätskriterien für den Klimaschutz fallen. Die Gesamtinvestitionen beliefen sich hier auf 79 TEUR.

Im Rahmen unserer 10FOR25-Nachhaltigkeitsziele ersetzen wir unseren Fuhrpark schrittweise durch nachhaltigere Transportfahrzeuge und haben im vergangenen Jahr 64 emissionsarme bzw. emissionsfreie Fahrzeuge geleast.



Im Gegensatz zu Gebäuden sind die CO₂-Emissionen für taxonomiekonforme Fahrzeuge deutlich mit unter 50 g CO₂/km definiert.

Wir können daher die Taxonomie-Konformität der CO₂-Emissionen der 64 neuen Fahrzeuge in unserem Fuhrpark bestätigen, die einer Investition in Höhe von 1.521 TEUR entsprechen. Im Hinblick auf die Kriterien zur „Vermeidung erheblicher Beeinträchtigungen“ für Reifen für Personenkraftwagen, entsprechen lediglich 293 TEUR vollumfänglich den Taxonomie-Konformitätskriterien, da nicht alle Standardreifen für unsere neuen Elektrofahrzeuge von Tesla, Volkswagen, Hyundai, Mercedes und BMW die Kriterien bezüglich Geräuschemissionen erfüllen.

Die Gesamtinvestitionsausgaben (IAS 16, 38 und IFRS 16) der PUMA Group im Geschäftsjahr 2022 belaufen sich auf 669.382 TEUR, die taxonomiefähigen Investitionsausgaben für Transport auf 5.427 TEUR und für Liegenschaften auf 376.996 TEUR. Die taxonomiekonformen Investitionsausgaben für Elektrofahrzeuge und Ladestationen betragen 372 TEUR.

TAXONOMIEFÄHIGE BETRIEBSAUSGABEN

Nach PUMAs Verständnis sind Nicht-Finanzunternehmen mit nicht taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten gemäß der Taxonomie und der Delegierten Klimaverordnung einschließlich der Anhänge dennoch angehalten, denjenigen Anteil ihrer Betriebsausgaben offenzulegen, der in Verbindung steht mit dem Kauf von Ergebnissen aus taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten und Einzelmaßnahmen, die zur Emissions- oder Treibhausgasreduzierung bei den jeweiligen Tätigkeiten beitragen.

Da unsere taxonomiefähigen Betriebsausgaben aufgrund unseres Geschäftsmodells – Konzeption, Entwicklung, Vermarktung und Verkauf von Schuhen, Textilien und Accessoires – für die ersten beiden Umweltziele der Taxonomie nicht wesentlich sind, berechnen wir den Zähler unserer taxonomiefähigen Betriebsausgaben mit null.

In Bezug auf den Nenner sind nach Artikel 2, Anhang 1, Abs. 1.1.3.1. der Delegierten Klimaverordnung diejenigen Gesamtbetriebsausgaben offenzulegen, „die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens durch das Unternehmen oder Dritte beziehen, an die Tätigkeiten ausgelagert werden, die notwendig sind, um die kontinuierliche und effektive Funktionsfähigkeit dieser Vermögenswerte sicherzustellen“. PUMAs Gesamtbetriebsausgaben aus diesen Kategorien im Geschäftsjahr 2022 belaufen sich auf 103,6 TEUR.

AUSBLICK

Wir gehen davon aus, dass unsere Wirtschaftstätigkeiten als wesentlicher Beitrag zum Ziel „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ eingestuft werden und erwarten einen entsprechend detaillierteren Taxonomiebericht, sobald die EU die technischen Bewertungskriterien für dieses Ziel vorlegt.



Umsatz-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2022

Wirtschaftstätigkeiten	Code(s)	Absoluter Umsatz Währung	Umsatzanteil %	Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien ('Keine erhebliche Beeinträchtigung')						Taxonomiekonformer Umsatzanteil, Jahr 2022	Taxonomiekonformer Umsatzanteil, Jahr 2021	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten)	Kategorie (Übergangstätigkeiten)
				Klimaschutz %	Anpassung an den Klimawandel %	Wasser- und Meeresressourcen %	Kreislaufwirtschaft %	Umweltverschmutzung %	Biologische Vielfalt und Ökosysteme %	Klimaschutz J/N	Anpassung an den Klimawandel J/N	Wasser- und Meeresressourcen J/N	Kreislaufwirtschaft J/N	Umweltverschmutzung J/N	Biologische Vielfalt und Ökosysteme J/N				
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																			
Keine taxonomiefähigen Tätigkeiten durch PUMA		0	0	0	0					n,a	n,a	n,a	n,a	n,a	n,a	0	0		
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0	0	0											0	0		
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																			
Keine taxonomiekonformen Tätigkeiten durch PUMA		0	0																
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0													0	0		
Total (A.1 + A.2)		0	0													0	0		
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		8.465.061.000	100																
(Total A+B)		8.465.061.000																	



CapEx-Anteil aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind – Offenlegung für das Jahr 2022

Wirtschaftstätigkeiten	Code(s)	Absoluter CapEx		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien ('Keine erhebliche Beeinträchtigung')							Taxonomiekonformer Anteil CapEx, Jahr 2022	Taxonomiekonformer Anteil CapEx, Jahr 2021	Kategorie (ermöglichte Tätigkeiten)	Kategorie (Übergangstätigkeiten)
		Währung	Anteil CapEx %	Klimaschutz %	Anpassung an den Klimawandel %	Wasser- und Meeresressourcen %	Kreislaufwirtschaft %	Umweltverschmutzung %	Biologische Vielfalt und Ökosysteme %	Klimaschutz J/N	Anpassung an den Klimawandel J/N	Wasser- und Meeresressourcen J/N	Kreislaufwirtschaft J/N	Umweltverschmutzung J/N	Biologische Vielfalt und Ökosysteme J/N	Mindestschutz J/N	%				
A. TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)																					
Tätigkeit 1: Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen) (7.4)	F42, F43, M71	79.418	0,01	100	100					J	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	J	0,01	0,01	E		
Tätigkeit 2: Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen (6.5)	N77.11	293.042	0,04	100	100					J	J	n.a.	J	J	n.a.	J	0,04	0,04	E		
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		372.460	0,06	100	100												0,06	0,05			
A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)																					
Tätigkeit 1: Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen (6.5)	N77.11	5.133.793	0,77																		
Tätigkeit 2: Erwerb und Besitz von Gebäuden (7.7)	L68	376.916.626	56,31																		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		382.050.419	57,09														0	0			
Total (A.1 + A.2)		382.422.879	57,13														0	0			
B. NICHT TAXONOMIEFÄHIGE TÄTIGKEITEN																					
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		286.959.194	42,87																		
(Total A+B)		669.382.074																			



ZUSAMMENFASSUNG UND AUSBLICK

2022 war ein erfolgreiches Jahr für die Nachhaltigkeit bei PUMA. Im Business of Fashion Sustainability Ranking kamen wir an die Spitze und auf der Plattform Living Wage Financials haben wir die beste Bewertung in der Textilien- und der Schuhkategorie erzielt. Zudem wurden wir auf die CDP A Liste der Marktführer bei der Veröffentlichung von Klimaschutzdaten gesetzt und von Footwear News America mit einem Sustainability Leadership Award ausgezeichnet.

Diese Leistungen sind in einem speziellen Kontext zu betrachten, denn die Textil- und Schuhindustrie wird immer häufiger von zivilgesellschaftlichen Organisationen unter die Lupe genommen und die Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells der Mode – mit ihrem Wachstum und ihrem Überfluss – wird zunehmend in Frage gestellt.

Dennoch konnten wir die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie Forever Better und unserer 10FOR25-Nachhaltigkeitsziele vorantreiben.

Viele der 2019 gesetzten Ziele haben wir bereits erreicht oder sind kurz davor. So stammen beispielsweise heute nahezu 100 % der Baumwolle, des Leders und der Kartonagen für PUMA-Produkte und Verpackungen aus bevorzugten und nachhaltigeren Quellen – Baumwolle von der BCI, Leder der LWG und FSC-zertifiziertes oder recyceltes Papier. Knapp die Hälfte des Polyesters, das weltweit für PUMA-Produkte verwendet wird, ist recycelt.

Nach wie vor nutzen wir an allen unseren Standorte Strom aus erneuerbaren Energien und haben einen Teil unseres Fuhrparks durch Elektrofahrzeuge ersetzt.

Zur Dekarbonisierung unserer Logistikaktivitäten haben wir den ersten Lkw mit Elektroantrieb in Einsatz genommen und mit unserem größten Logistikdienstleister die CO₂-reduzierte Seefracht aus unseren großen Beschaffungsmärkten in Asien nach Europa vereinbart.

Auch bei der Zahlung existenzsichernder Löhne an unsere Belegschaft und an die Belegschaften von Teilen unserer Lieferanten konnten wir erhebliche Fortschritte verbuchen. Darüber hinaus wurden mehr als 160.000 Mitarbeiter*innen von Lieferanten und von PUMA zum Thema Stärkung von Frauen geschult.

Da wir feststellen mussten, dass unsere bisherigen Klimaschutzziele nicht ehrgeizig genug waren, um das 1,5-Grad-Ziel zu erreichen, haben wir neue aufgestellt.

Bei Polyurethan, EVA, Gummi und andere Materialien, die für unsere Produkte zum Einsatz kommen, stehen wir noch am Anfang der Wende hin zu nachhaltigeren Alternativen und die Partner entlang unserer Beschaffungskette konnten PUMAs starkes Wachstum trotz signifikanter Anstrengungen in Sachen Dekarbonisierung im vergangenen Jahr nicht ausgleichen. Daher konnten unsere CO₂-Emissionen der Stufe 3 nicht in dem Umfang reduziert werden, wie es unser neues, an 1,5 Grad ausgerichtete Ziel erfordert.

Ein schwerer Rückschlag waren die ersten Unfälle mit Todesfolge bei unseren Herstellern seit vielen Jahren. Obwohl die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bei PUMA und unseren Lieferanten im Fokus steht, verstarben zwei Mitarbeiter*innen von PUMA-Lieferanten nach tragischen Unfällen.

Diese Vorfälle sehen wir als Hinweis, dass wir uns noch mehr für ein sicheres Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter*innen unserer Hersteller weltweit einsetzen müssen. Daher wollen wir eine ISO 45001-Zertifizierung für unser Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz beantragen.

Zur Förderung des Dialogs mit unseren Stakeholdern haben wir erstmals eine Conference of the People veranstaltet, um mit Vertreter*innen der Generation Z und unseren Branchenpartnern über ihre



Erwartungen an PUMAs Nachhaltigkeitsaktivitäten ins Gespräch zu kommen. Die Konferenz hat uns gelehrt, dass wir über Nachhaltigkeit in einer sehr technischen und komplexen Sprache berichten. Wir werden deshalb eine Zusammenfassung dieses Nachhaltigkeitsberichts für unsere Kund*innen erstellen, damit die wichtigsten Informationen einem breiteren Publikum zur Verfügung stehen.

Mit dem Beginn der Projekte RE:SUEDE und RE:JERSEY haben wir zudem die ersten Ergebnisse unseres Circularity Lab gefeiert. Die Produkte stehen zwar noch nicht zum Verkauf, spiegeln aber bereits unsere Vision eines Produktportfolios wider, in dem die Kreislaufwirtschaft eine entscheidende Rolle spielt.

Auch wenn der Weg in Richtung Nachhaltigkeit noch lang ist, werden wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiterhin sukzessive umsetzen.

Für 2023 planen wir eine neue Wesentlichkeitsanalyse, die zum 20. Jubiläum unseres Stakeholder-Dialogs abgeschlossen sein soll. Anhand der Ergebnisse erarbeiten wir dann schrittweise unsere Nachhaltigkeitsstrategie für 2025 bis 2030.

There is only one Forever – Let's Make it Better.



INDEX ZUM ZUSAMMENGEFASSTEN NICHTFINANZIELLEN BERICHT UND GRI-INHALT

Dieser gesonderte nichtfinanzielle Bericht erfüllt die Anforderungen an die Aufstellung eines zusammengefassten, nichtfinanziellen Berichts nach §§ 289b bis 289e und 315b, 315c i.V.m. 289c bis 289e (HGB). Der zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht setzt sich zusammen aus dem Kapitel „Nachhaltigkeit“, dem Abschnitt „Unternehmenskultur“ im Kapitel „Unsere Mitarbeiter*innen“ sowie den Abschnitten „Compliance Managementsystem“ und „Corporate Social Responsibility“ im Kapitel „Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f und 315d HGB“. Der Berichtszeitraum läuft vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022. Eine Anpassung von Vorjahreswerten ist in diesem Bericht nicht erfolgt. Getrennte Angaben für die PUMA SE und die PUMA Group haben wir lediglich im Abschnitt „Unsere Mitarbeiter*innen“ aufgeführt. Eine separate Darstellung sonstiger Nachhaltigkeitsdaten würde keine aussagekräftigen neuen Informationen oder Mehrwert darstellen, jedoch erhebliche zusätzliche Ressourcen erfordern – sie wurde daher ausgelassen. Informationen zu PUMAs Geschäftsmodell werden im Finanzkapitel dieses Geschäftsberichtes gegeben. Bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren gem. §289c Abs. 3 Nr. 5 HGB wurden nicht aufgestellt. PUMA hat die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit der Durchführung einer Prüfung mit „limited assurance“ des zusammengefassten Nachhaltigkeitsberichts auf Übereinstimmung mit den CSR-RUG-Regularien beauftragt.

Seit 2003 bauen PUMAs zusammengefasster Nachhaltigkeitsbericht/gesonderter zusammengefasster nichtfinanzieller Bericht auf den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) auf, die detaillierte und anerkannte Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickelt hat. Dieser Bericht der PUMA SE wurde in Anlehnung an die GRI-Standards 1: Grundlagen 2021 erstellt. Diese Option bietet uns die Möglichkeit, über unsere Aktivitäten im Bereich Wirtschaft, Ökologie, Soziales und Governance zu berichten. Der Bericht enthält die für PUMA und für unsere wichtigsten Stakeholder wesentlichen Aspekte, auf denen unsere Nachhaltigkeitsziele aufbauen. Die Ziele wurden systematisch unter Einbezug des Feedbacks unserer Stakeholder entwickelt.

**ALLGEMEINE ANGABEN**

		Ort	Seite
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisatorische Details	Geschäftsaktivitäten und Organisationsstruktur	191
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	Konsolidierungskreis	277-282
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	Index zum zusammengefassten Nichtfinanziellen Bericht und GRI-inhalt, Impressum	172
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	Index zum zusammengefassten Nichtfinanziellen Bericht und GRI-inhalt, Impressum	172
	2-5 Externe Prüfung	Prüfungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	181-183
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	Geschäftsaktivitäten und Organisationsstruktur, Beschaffung	191, 196
	2-7 Angestellte	Unternehmenskultur, Mitarbeiter*innen	19-26; 199-202
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	Beschreibung der Arbeitsweise des Vorstandes und des Aufsichtsrates	237-239
	2-10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Beschreibung der Arbeitsweise des Vorstandes und des Aufsichtsrates	237-239
	2-11 Vorsitzende*r des höchsten Kontrollorgans	Beschreibung der Arbeitsweise des Vorstandes und des Aufsichtsrates	237-239
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen	Nachhaltigkeitsorganisation und Führungsstruktur; Beschreibung der Arbeitsweise des Vorstandes und des Aufsichtsrates	36-38; 237-239
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen	Nachhaltigkeitsorganisation und Führungsstruktur	36-38
	2-14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Nachhaltigkeitsausschuss	12
	2-15 Interessenkonflikte	Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat	241



	Ort	Seite
2-16 Übermittlung kritischer Anliegen	Risiko- und Chancenbericht	246-261
2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans	Vergütungssysteme https://about.puma.com/de-de/investor-relations/corporate-governance	
2-19 Vergütungspolitik	Beschreibung der Arbeitsweise des Vorstandes und des Aufsichtsrates	237-239
2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Beschreibung der Arbeitsweise des Vorstandes und des Aufsichtsrates Vergütungssysteme https://about.puma.com/de-de/investor-relations/corporate-governance	237-239
2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	Beschreibung der Arbeitsweise des Vorstandes und des Aufsichtsrates Vergütungssysteme https://about.puma.com/de-de/investor-relations/corporate-governance	237-239
2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	CEO-Letter, Vorwort	5-7;31-32
2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	https://about.puma.com/en/sustainability/codes-policies-and-handbooks	
2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	PUMAS Nachhaltigkeitsstrategie Forever Better, Menschenrechte	35;54
2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Menschenrechte	56; 77-78;128
2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	Compliance Management System	234-235
2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	Stakeholderkonsultationen	38-39
2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Stakeholderkonsultationen	38-39
2-30 Tarifverträge	Maßnahmen zur Herstellung der Entgeltgleichheit für Frauen und Männer	378

**WESENTLICHE THEMEN**

		Ort	Seite
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	Wesentliche Aspekte	41-42
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	Wesentliche Aspekte	41-42

KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

		Ort	Seite
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden	234-235
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden	234-235

**STEUERN**

		Ort	Seite
GRI 207: Steuern 2019	207-1 Steuerkonzept	<p>“WIR ZAHLEN UNSEREN GERECHTEN ANTEIL” ist das Kernprinzip, das die PUMA-Gruppe für ihre globale Steuerstrategie. In diesem Zusammenhang, PUMA verpflichtet sich, in Übereinstimmung mit allen internationalen Steuer Vorschriften zu handeln und alle steuerlichen Verpflichtungen aus seiner Geschäftstätigkeit Aktivitäten ergeben. Alle Informationen zu PUMAs steuerlichen Ansatz finden Sie in der Steuerstrategie (https://about.puma.com/en/investor-relations/corporate-governance, siehe Steuerstrategie).</p> <p>Da es ein allgemeiner Grundsatz für PUMA ist, die Steuervorschriften zu befolgen und Steuern zu zahlen, sind Steuern als solche kein wesentliches Thema im Rahmen des Nachhaltigkeitsansatzes. Folglich berichtet PUMA nicht detailliert über den GRI-Standard zu diesem Thema.</p>	

MATERIALIEN

		Ort	Seite
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Nutzung recycelter Materialien, Material Herkunft	135; 147
GRI 301: Materialien 2016	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Nutzung recycelter Materialien, Materialverbrauch	135; 148
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	Nutzung recycelter Materialien	135;147

**ENERGIE**

		Ort	Seite
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Klimaschutz	91-96
GRI 302: Energie 2016	302-3 Energieintensität	Umweltkennzahlen	159-160

WASSER UND ABWASSER

		Ort	Seite
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Wasser und Luft	123-124
	303-2 Handhabung von Auswirkungen durch Wassereinleitungen	Wasser und Luft	125-127
	303-5 Wasserverbrauch	Umweltkennzahlen	161

BIODIVERSITÄT

		Ort	Seite
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Biodiversität	152;154
GRI 304: Biodiversität 2016	304-1 Eigene, gemietete und verwaltete Betriebsstandorte, die sich in oder neben Schutzgebieten und Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten befinden	Biodiversität	152

**EMISSIONEN**

		Ort	Seite
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Klimaschutz	91-96
GRI 305: Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Stufe 1)	Klimaschutz	97-98
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Stufe 2)	Klimaschutz	97-98
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Stufe 3)	Klimaschutz	100-101
	305-4 Intensität der THG-Emissionen	Umweltkennzahlen	162-163
	305-5 Senkung der THG-Emissionen	Klimaschutz	91-98

ABFALL

		Ort	Seite
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Kreislaufwirtschaft	134
GRI 306: Abfall 2020	306-1 Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	Umweltkennzahlen	161
	306-2 Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	Kreislaufwirtschaft	134

**ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ**

		Ort	Seite
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	24
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	24-25
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	24-25

DIVERSITÄT UND CHANGEGLEICHHEIT

		Ort	Seite
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden	234-235
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken, die über die gesetzlichen Anforderungen hinaus angewandt werden	234-235

VEREINIGUNGSFREIHEIT UND TARIFVERHANDLUNGEN

		Ort	Seite
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Schutz der Menschenrechte entlang PUMAs Beschaffungskette	56
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	407-1 Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit oder Kollektivverhandlungen gefährdet sein könnte	Schutz der Menschenrechte entlang PUMAs Beschaffungskette	66-67; 71

**ZWANGS- ODER PFLICHTARBEIT**

		Ort	Seite
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Schutz der Menschenrechte entlang PUMAs Beschaffungskette	59-60
GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit 2016	409-1 Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	Schutz der Menschenrechte entlang PUMAs Beschaffungskette	80

SOZIALE BEWERTUNG DER LIEFERANTEN

		Ort	Seite
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	Schutz der Menschenrechte entlang PUMAs Beschaffungskette	62-63
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden	Schutz der Menschenrechte entlang PUMAs Beschaffungskette	65-66
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Schutz der Menschenrechte entlang PUMAs Beschaffungskette	65-67



PRÜFUNGSVERMERK KPMG

PRÜFUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS¹

An die PUMA SE, Herzogenaurach

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der PUMA SE (im Folgenden die „Gesellschaft“), der mit dem nichtfinanziellen Bericht der Gesellschaft zusammengefasst wurde, für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Konzernbericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Der zusammengefasste nichtfinanzielle Bericht setzt sich zusammen aus dem Kapitel „Nachhaltigkeit“, dem Abschnitt „Unternehmenskultur“ im Kapitel „Unsere Mitarbeiter“ sowie den Abschnitten „Compliance Managementsystem“ und „Corporate Social Responsibility“ im Kapitel „Erklärung zur Unternehmensführung“ des Geschäftsberichts 2022 der PUMA SE, Herzogenaurach.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung waren die materielle Prüfung der in dem nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen, Interviews, Fallstudien oder Expertenmeinungen, Environmental Profit & Loss als auch die inhaltliche Prüfung von Verweisen auf Internetseiten (vgl. Anlage 1 zum Vermerk).

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der PUMA SE, Herzogenaurach, sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2022 in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und Artikel 8 der VERORDNUNG (EU) 2020/852 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (im Folgenden die „EU-Taxonomieverordnung“) und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie mit deren eigenen in Abschnitt „Berichterstattung nach der Taxonomieverordnung der EU“ des nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung der in der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten enthaltenen Formulierungen und Begriffe.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (Manipulation des nichtfinanziellen Konzernberichts) oder Irrtümern ist.

Die EU-Taxonomieverordnung und die hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte enthalten Formulierungen und Begriffe, die noch erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch nicht in jedem Fall Klarstellungen veröffentlicht wurden. Daher haben die gesetzlichen Vertreter ihre Auslegung der EU-Taxonomieverordnung und der hierzu erlassenen delegierten Rechtsakte im Abschnitt „Berichterstattung nach der Taxonomieverordnung der EU“ des nichtfinanziellen Konzernberichts niedergelegt. Sie sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegung. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, ist die Rechtskonformität der Auslegung mit Unsicherheiten behaftet.

* Unser Auftrag bezog sich auf die englische Fassung des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts 2022. Dieser Text ist eine Übersetzung des unabhängigen Bestätigungsvermerks in englischer Sprache, wobei der englische Text maßgeblich ist.



SICHERUNG DER UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄT DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit und Qualitätssicherung aus den nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1), beachtet.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Konzernklärung abzugeben.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) „Assurance Engagements Other Than Audits Or Reviews Of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, als Limited Assurance Engagement durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die nichtfinanzielle Konzernklärung der Gesellschaft, mit Ausnahme der in dem nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen und Expertenmeinungen, in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Berichterstattung nach der Taxonomieverordnung der EU“ des nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation des Konzerns und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der gesetzlichen Vertreter und relevanter Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Konzernbericht
- Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der PUMA SE in der Berichtsperiode
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im nichtfinanziellen Konzernbericht
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts
- Befragungen von Mitarbeitern auf Gruppenebene, die für die Ermittlung der Angaben zu Konzepten, Due-Diligence-Prozessen, Ergebnissen und Risiken, die Durchführung von internen Kontrollhandlungen und die Konsolidierung der Angaben verantwortlich sind
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Gruppenebene von allen Standorten gemeldet wurden
- Einschätzung der lokalen Datenerhebungs-, Validierungs- und Berichterstattungsprozesse sowie der Verlässlichkeit der gemeldeten Daten durch eine Stichprobenerhebung bei fünf vietnamesischen Lieferanten
- Einschätzung der Gesamtdarstellung der Angaben



- Befragung von verantwortlichen Mitarbeitern auf Gruppenebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung relevanter Wirtschaftsaktivitäten gemäß EU Taxonomie-Verordnung zu erlangen
- Beurteilung des Prozesses zur Identifikation der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in dem nichtfinanziellen Konzernbericht

Die gesetzlichen Vertreter haben bei der Ermittlung der Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomieverordnung unbestimmte Rechtsbegriffe auszulegen. Aufgrund des immanenten Risikos, dass unbestimmte Rechtsbegriffe unterschiedlich ausgelegt werden können, sind die Rechtskonformität der Auslegung und dementsprechend unsere diesbezügliche Prüfung mit Unsicherheiten behaftet.

PRÜFUNGSURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die nichtfinanzielle Konzernklärung der PUMA SE, Herzogenaurach, für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2022 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB und der EU-Taxonomieverordnung und den hierzu erlassenen delegierten Rechtsakten sowie der in Abschnitt „Berichterstattung nach der Taxonomieverordnung der EU“ des nichtfinanziellen Konzernberichts dargestellten Auslegung durch die gesetzlichen Vertreter aufgestellt worden ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in dem nichtfinanziellen Konzernbericht genannten externen Dokumentationsquellen, Interviews, Fallstudien oder Expertenmeinungen, Environmental Profit & Loss Statement sowie die inhaltliche Prüfung von Verweisen auf Internetseiten ab (vgl. Anlage 1 zum Vermerk).

VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG/AAB-KLAUSEL

Dieser Prüfungsvermerk ist an die PUMA SE gerichtet und ausschließlich für diese bestimmt.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die PUMA SE erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 zugrunde (vgl. Anlage 2 zum Vermerk). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Nürnberg, den 24. April 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Marc Stauder
Wirtschaftsprüfer

Klaus-Peter Käuffelin
Wirtschaftsprüfer



ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT DER PUMA SE FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

186	Das Geschäftsjahr 2022 im Überblick
191	Grundlagen des PUMA-Konzerns
191	Geschäftsaktivitäten und Organisationsstruktur
191	Ziele und Strategie
194	Produktentwicklung und Design
196	Beschaffung
199	Mitarbeiter*innen
203	Steuerungssystem
204	Angaben zum nichtfinanziellen Bericht
205	Wirtschaftsbericht
205	Wirtschaftliche Rahmenbedingungen
206	Umsatzentwicklung
209	Regionale Entwicklung
212	Ertragslage
217	Dividende
218	Vermögens- und Finanzlage
221	Cashflow
224	Gesamtaussage zum Geschäftsverlauf und zur Lage des Konzerns
225	Erläuterungen zum Jahresabschluss der PUMA SE nach HGB
229	Übernahmerelevante Angaben
232	Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f und § 315d HGB
246	Risiko- und Chancenbericht
262	Prognosebericht

Zusammengefasster Lagebericht
Dieser Bericht fasst den Konzernlagebericht
des PUMA-Konzerns sowie den Lagebericht der
PUMA SE zusammen.

TEAM
MAROKKO





Anmerkungen hinsichtlich zukunftsgerichteter Aussagen:

Dieses Dokument enthält Aussagen über die künftige Geschäftsentwicklung und die strategische Ausrichtung des Unternehmens. Die zukunftsgerichteten Aussagen basieren auf den aktuellen Erwartungen und Annahmen des Managements. Sie unterliegen gewissen Risiken und Schwankungen wie auch in anderen Veröffentlichungen beschrieben, insbesondere im Kapitel Risiko- und Chancenmanagement des zusammengefassten Lageberichts. Sollten diese Erwartungen und Annahmen nicht zutreffen oder unvorhergesehene Risiken eintreten, kann der tatsächliche Geschäftsverlauf von den erwarteten Entwicklungen erheblich abweichen. Wir übernehmen daher keine Gewähr für die Richtigkeit dieser Prognosen.

┌
Die Inhalte dieser Abschnitte sind vom Gesetz nicht vorgesehene Inhalte bzw. nicht vom Gesetz vorgesehene Querverweise, die vom Abschlussprüfer nicht geprüft, sondern lediglich kritisch gelesen wurden. Im Fall von Querverweisen wurden auch die Informationen, auf die sich die Querverweise beziehen, nicht geprüft.

└



DAS GESCHÄFTSJAHR 2022 IM ÜBERBLICK

Die anhaltende COVID-19 Pandemie und der Ukraine-Krieg haben PUMA im vergangenen Jahr ein hohes Maß an Flexibilität und Pragmatismus abverlangt. Dabei hatten die Gesundheit und die Sicherheit der Mitglieder der PUMA-Familie oberste Priorität. Gleichzeitig haben wir unsere Strategie, die schnellste Sportmarke der Welt zu werden, weiterverfolgt und unsere starke Wachstumsdynamik weiter aufrecht gehalten.

Γ
Seit Beginn des Ukraine-Kriegs unterstützen wir unsere Mitarbeiter*innen, Athlet*innen und anderen Partner mit sicheren Unterkünften, nehmen sie und ihre Familien in Deutschland und Polen auf und helfen dort auch beim Arrangieren von Arbeitsgenehmigungen und der Jobsuche.

Das Engagement unserer PUMA-Familie hat uns beeindruckt: Kolleg*innen in Polen und Ungarn warteten an der Grenze zur Ukraine auf unsere Mitarbeiter*innen und Athlet*innen auf der Flucht und haben sich um deren Sicherheit gekümmert. Aus unserer Unternehmenszentrale in Herzogenaurach brachten wir Lebensmittel, Kleidung und andere lebensnotwendige Dinge in die Ukraine und halfen damit denen, die vor Ort geblieben waren. Außerdem haben wir Sachspenden für Organisationen in der Ukraine gesammelt, die Hilfe leisten, wo sie am dringendsten benötigt wird.

Unser Engagement, bei PUMA ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten, wurde mit der Auszeichnung „Top Employer 2022“ in Europa, Asien/Pazifik und anderen Regionen belohnt. Von Forbes wurden wir zu den „World’s Best Employers“ und von der Financial Times zum „Leader in Diversity“ für Europa gewählt. In Deutschland erhielten wir im Rahmen der German Diversity Awards den Titel „Company of the Year“. Als einer der besten Arbeitgeber für Frauen wurden wir in Mexico von Expansión im Ranking „Súper Empresas Para Mujeres“ aufgeführt.

Während die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie in Europa und Amerika nachließen, hielten die Herausforderungen für unser Store-Netzwerk und unsere Beschaffungskette in Teilen Asiens weiter an, vor allem in China, wo unsere Mitarbeiter*innen trotz mehrfacher Lockdowns Herausragendes geleistet haben. Dank des unermüdlichen Einsatzes unserer Beschaffungsteams konnten wir die Unterbrechungen unserer Beschaffungskette das gesamte Jahr hindurch auf ein Minimum begrenzen.

Die großartigen Leistungen unserer Athlet*innen haben PUMAs Markenbegehrlichkeit weiter verstärkt und unsere Glaubwürdigkeit als Sportmarke bekräftigt. Bei den Leichtathletik-Weltmeisterschaften in Eugene im US-Bundesstaat Oregon sprintete Shericka Jackson aus Jamaika über 200 Meter zur zweitbesten Zeit in der Geschichte. Stabhochspringer Armand „Mondo“ Duplantis aus Schweden sicherte sich mit 6,21 Metern Gold und wurde für seinen Weltrekord als World Athlete of the Year ausgezeichnet. Der Portugiese Pedro Pichardo holte mit einer Jahresbestleistung Gold im Dreisprung. PUMA-Athletin Yaroslava Mahuchikh aus der Ukraine gewann bei den Leichtathletik-Hallenweltmeisterschaften in Belgrad und bei den Europameisterschaften in München Gold im Hochsprung. Angesichts ihrer schwierigen dreitägigen Anreise mit dem Auto durch die Ukraine kurz nach Beginn des Kriegs war ihr Sieg in Belgrad ein hochemotionales Moment.

Unsere Athlet*innen konnten sich bei ihren Wettkämpfen auf die neuesten Versionen unserer evoSPEED NITRO Spikes verlassen, die mit PUMAs NITRO-Technologie und einer PWRPLATE für eine außergewöhnliche Energierückgabe entwickelt wurden. Die NITRO-Technologie kam auch in unseren neuen Schuhen für Langstrecken- und Straßenläufer zum Einsatz, wie dem futuristisch gestalteten FAST-R NITRO Elite oder dem DEVIATE NITRO ELITE 2.

Im Straßenlauf erweiterten wir auch unser Team an internationalen Top-Athlet*innen, unter anderem mit dem Norweger Sondre Moen oder der US-Amerikanerin Jenny Simpson.



Im Fußball sorgte das PUMA-Team Marokko mit dem Einzug ins Halbfinale für eine Sensation bei der Fußballweltmeisterschaft in Qatar. Unsere Spieler Antoine Griezmann, Olivier Giroud und Raphaël Varane waren in der Startelf Frankreichs im Finale. Neymar Jr. egalisierte mit seinem 77. Treffer für Brasilien den Rekord der Fußballlegende Pelé. Im Vorfeld des Turniers launchten wir unsere Kampagne „Generation Fearless“, in der PUMAs globale Fußballstars unsere neuen Fußballschuhe ULTRA und FUTURE 1.4 vorstellten.

Die Women's Euro in England war ein weiterer Beleg für die wachsende Beliebtheit des Frauenfußballs in allen Märkten. Mit Österreich, Island, Italien und der Schweiz nahmen vier PUMA-Mannschaften teil und mehr als 70 Spielerinnen sorgten mit ihren PUMA-Schuhen für eine hohe Marken-Visibilität auf dem Rasen. Im Vorfeld haben wir unsere Spielerinnen und Teams mit Sonderkollektionen ausgestattet und speziellen Marketingkampagnen unterstützt.

Die PUMA-Teams AC Mailand und Manchester City holten die Meistertitel, während Olympique de Marseille und Borussia Dortmund in ihrer jeweiligen Liga auf dem zweiten Platz landeten. PSV Eindhoven holte sich den niederländischen Pokal. Zum Saisonende unterzeichneten wir eine langfristige Vertragsverlängerung mit dem AC Mailand. Zudem liefern wir seit Beginn der Saison 2022/23 den offiziellen Spielball der Serie A in Italien.

In den USA haben wir mit LaMelo Ball einen der besten Spieler in der NBA unter Vertrag und kreieren mit ihm die sehr erfolgreichen Signature Shoes MB.01 und MB.02, die in den USA exklusiv bei unserem strategischen Retailpartner Footlocker verkauft werden. Unser PUMA-Basketballspieler Marcus Smart wurde mit dem Titel NBA Defensive Player of the Year ausgezeichnet und Jackie Young wurde zum Most Improved Player of the Year in der Women's National Basketball Association gekürt. Wir haben auch weitere Basketballer*innen unter Vertrag genommen wie Mikey Williams, Scoot Henderson und NaLyssa Smith.

Im Golf gewann PUMA Cobra Golf Spieler Ewen Ferguson neben den Commercial Bank Qatar Masters auch die ISPS Handa World Invitational. Olivia Cowan holte bei den Hero Women's Indian Open ihren ersten Titel auf der Ladies European Tour. Lexi Thompson gewann in der Aramco Series in New York und wurde wieder ein Teil des Champions Circle. Anna Nordqvist war beim Big Green Egg Open in den Niederlanden erfolgreich. Auch Justin Suh sicherte sich bei der Korn Ferry Tour Championship seinen ersten Sieg und damit den Einstieg in die PGA Tour und das Ticket für das Players Championship und die US Open 2023.

Im Motorsport sicherte sich Max Verstappen mit Red Bull Racing zum zweiten Mal in Folge die Fahrer-WM in der Formel 1. Die drei erfolgreichsten Teams wurden alle von PUMA ausgestattet: Scuderia Ferrari, Oracle Red Bull Racing und Mercedes AMG Petronas F1. Auch für PUMA hat sich die zunehmende Popularität des Motorsports ausgezahlt, insbesondere in den USA, wo Miami im Jahr 2022 erstmals Gastgeber eines auf Anhieb ausverkauften Grand Prix war.

Im Rahmen unserer Rückkehr zur New York Fashion Week veranstalteten wir eine spektakuläre Fashion Show namens FUTROGRADE, die auch als digitaler Auftritt im Web3 angeboten wurde. Unsere Runway-Show wurde von PUMAs Creative Director June Ambrose entwickelt und erhielt durch Auftritte unserer Markenbotschafter*innen wie Usain Bolt, Winnie Harlow und Yaroslava Mahuchikh auf dem Catwalk eine besondere Aufmerksamkeit. Mit dem FUTROGRADE-Event nutzten wir die zunehmende Bedeutung der virtuellen Welt für unser junges Publikum.

2022 haben wir zudem nicht nur unsere bis heute größte Web3-Kooperation mit 10KTF bekanntgegeben, sondern auch „PUMA and the Land of Games“ auf der Online-Gaming-Plattform Roblox lanciert. Auf Roblox fand auch der einzigartige Launch-Event für das dritte Trikot von Manchester City statt, bei dem Gamer*innen die neuen Shirts erstmalig in der virtuellen Welt erlebten.

L



2022 haben wir unsere PUMA Shopping App in Indien, den USA, Großbritannien und Japan gelauncht. Damit können Kund*innen ausgewählte Artikel vor dem Kauf virtuell anprobieren, sie in detailgetreuen 3D-Animationen ansehen und PUMA-Produkte kaufen. Unsere Distribution haben wir durch die Eröffnung neuer Online-Stores auf den Philippinen, in Thailand, Peru, Norwegen, Saudi-Arabien und weiteren Ländern im Nahen Osten und in Afrika gestärkt.

Wir gaben unsere langfristige Partnerschaft mit dem britisch-nigerianischen Rapper und Musikproduzenten Skepta bekannt, der Produkte mitgestalten und unsere globalen Marketingkampagnen unterstützen wird. Darüber hinaus haben wir unsere Kooperationen mit lokalen Popstars wie Eleni Foureira aus Griechenland und Teodora aus Serbien bekanntgegeben, um unsere Relevanz mit den Konsumenten in den lokalen Märkten zu steigern.

Im September haben wir Branchenpartner, Aktivist*innen, NGOs, Expert*innen, Markenbotschafter*innen und Kund*innen nach London zu unserem Nachhaltigkeitsevent Conference of the People eingeladen. Ziel war das offene Gespräch mit der Gen Z über Nachhaltigkeit. Wir nutzten die Gelegenheit, um unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten im Detail zu erläutern, so unter anderem unsere Kreislaufwirtschaftsprojekte RE:SUEDE und RE:JERSEY. Für das Experiment RE:SUEDE haben 500 Konsumenten in Deutschland jeweils ein speziell angefertigtes Paar unseres Kultsneakers SUEDE sechs Monate lang getestet und dann an uns zurückgeschickt, damit wir die biologische Abbaubarkeit des Sneakers in einer industriellen Kompostierungsanlage testen können. Unser Recyclingprojekt RE:JERSEY haben wir in Kooperation mit den PUMA-Fußballmannschaften Manchester City, AC Mailand, Borussia Dortmund, Olympique de Marseille und Girona gestartet. Es geht dabei um die Erprobung eines chemischen Recyclingprozesses, mit dem getragene Polyesterkleidung zu neuem Polyestergerüst verarbeitet wird und bei dem Logos, Stickereien und Embleme kein Hindernis darstellen. Diesen Prozess werden wir in den kommenden Jahren voraussichtlich skalieren.

Mit Stolz haben wir die Auszeichnung als nachhaltigste Marke unter den 30 größten Unternehmen der Branche vom Branchenmagazin Business of Fashion sowie den „Footwear News Sustainability Leadership Award“ für unsere Bemühungen in Sachen Nachhaltigkeit entgegengenommen. Diese Anerkennungen sind für uns eine wichtige Bestätigung, dass wir auf dem richtigen Weg sind und Fortschritte machen, PUMA nachhaltiger zu gestalten.

Im November hat unser Aufsichtsrat Arne Freundt zum Vorsitzenden des Vorstands und CEO der PUMA SE ernannt. Arne Freundt kam vor über zehn Jahren zu PUMA und war zuletzt Vorstandsmitglied und Chief Commercial Officer. Er folgt Bjørn Gulden, der das Unternehmen nach neun Jahren verlassen hat.

Auf der Aufsichtsratssitzung im April wurde Héloïse Temple-Boyer zur Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt. Sie ist seit 2019 Aufsichtsratsmitglied und zudem Mitglied des Audit Committee.

Das Geschäftsjahr 2022 war geprägt von operativen Herausforderungen durch die anhaltenden Effekte der COVID-19 Pandemie und durch die Auswirkungen des Russland-Ukraine-Kriegs. Die negativen Auswirkungen der Pandemie in Form von Lockdown-Maßnahmen zeigten sich insbesondere in Großchina, wo Einzelhandelsgeschäfte zeitweilig geschlossen werden mussten. Die globale Warenverfügbarkeit hat sich aufgrund nachlassender Kapazitätsengpässe zum Jahresende in der Logistikbranche deutlich verbessert.

Russlands Überfall auf die Ukraine führte im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 zu einer deutlichen Beeinträchtigung des Geschäfts in diesen beiden Ländern. Mit Beginn des Krieges haben wir alle unsere Einzelhandelsaktivitäten in Russland und in der Ukraine suspendiert. Dies hatte zur Folge, dass mit den jeweiligen Einzelhandelsaktivitäten keine Umsätze generiert wurden, die Kosten jedoch weiterhin anfielen. In Russland blieben die Einzelhandelsaktivitäten das restliche Jahr suspendiert. In der Ukraine konnten wir auf Initiative des ukrainischen Teams den überwiegenden Teil unserer Einzelhandelsaktivitäten im Laufe des Jahres wieder aufnehmen. Der Umsatzanteil der Länder Russland und Ukraine am Gesamtumsatz des PUMA-Konzerns verringerte sich von fast 4% im Vorjahr auf nunmehr nur 2% im Jahr 2022. In Bezug auf die Einzelhandelsgeschäfte in Russland ergaben sich zum Jahresende Wertminderungsaufwendungen der



Nutzungsrechte in Höhe eines hohen einstelligen Millionenbetrags. Aufgrund der aktuellen Situation bleiben unsere Einzelhandelsaktivitäten in Russland bis auf weiteres suspendiert. Das Management beobachtet die aktuelle Situation in Russland sorgfältig und analysiert die verschiedenen möglichen Szenarien und Maßnahmen. Bei allen Überlegungen haben die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter und deren Familien stets oberste Priorität.

Trotz des unsicheren geopolitischen und makroökonomischen Geschäftsumfelds und der anhaltenden negativen Auswirkungen durch die COVID-19-Pandemie war das Jahr 2022 das bisher erfolgreichste Geschäftsjahr in der Unternehmensgeschichte von PUMA. Basierend auf einer anhaltenden Markendynamik, erfolgreichen Produkteinführungen, dem bestmöglichen Service für unsere Einzelhandelspartner, Athlet*innen und Konsument*innen und einem starken Fokus auf Flexibilität in der Geschäftstätigkeit konnte PUMA im abgelaufenen Geschäftsjahr einen Rekord in Umsatzerlösen, operativem Ergebnis (EBIT) und Konzernergebnis erzielen.

Die anhaltenden Einschränkungen im Zusammenhang mit der COVID-19 Pandemie in den asiatischen Märkten, insbesondere in Großchina, die Krise in der Ukraine und die anhaltend hohe Inflation wirkten sich im Jahr 2022 negativ auf das Konsumentenvertrauen und die Nachfrage aus. Dennoch gelang es PUMA, im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 erstmalig in der Unternehmensgeschichte die Umsatzmarke von 8 Milliarden Euro zu übertreffen. Die Umsatzerlöse stiegen währungsbereinigt um 18,9%. In der Berichtswährung Euro entspricht dies einem Anstieg der Umsätze um 24,4% von € 6.805 Mio. im Vorjahr auf € 8.465 Mio. im Jahr 2022. Damit konnte PUMA im Geschäftsjahr 2022 die unterjährig bereits nach oben angepasste Umsatzprognose eines währungsbereinigten Umsatzwachstums im mittleren Zehnerprozentbereich übertreffen.

Höhere Beschaffungspreise aufgrund von Rohstoffen und Kostensteigerungen für eingehende Frachten, ein ungünstiger Regional- und Vertriebskanal-Mix und erhöhte verkaufsfördernde Maßnahmen aufgrund des rabattintensiven Marktumfelds führten zu einem Rückgang der Rohertragsmarge von 47,9% im Vorjahr auf 46,1% im Jahr 2022. Diese negativen Effekte konnten durch Preisanpassungen und Währungseffekte teilweise ausgeglichen werden. Die Nettoaufwendungen der sonstigen operativen Erträge und Aufwendungen erhöhten sich im Geschäftsjahr 2022 insgesamt um 21,0% von € 2.725 Mio. im Vorjahr auf € 3.296 Mio. Der Anstieg resultierte im Wesentlichen aus höheren Aufwendungen für Marketing, einer höheren Anzahl eigener Einzelhandelsgeschäfte sowie höherer umsatzabhängiger Vertriebs- und Lagerhaltungskosten. Zudem war PUMA aufgrund von COVID-19 weiterhin mit operativen Ineffizienzen, insbesondere in der Lieferkette, konfrontiert. Der schwächere Anstieg der sonstigen operativen Erträge und Aufwendungen im Vergleich zum Umsatzwachstum spiegelt den erzielten operativen Leverage wider. Durch die fortgesetzte Kostenkontrolle konnte ein Rückgang der Kostenquote von 40,0% im Vorjahr auf nunmehr 38,9% im Jahr 2022 erzielt werden.

Aufgrund des starken Umsatzwachstums und der fortgesetzten Kostenkontrolle erhöhte sich das operative Ergebnis (EBIT) im abgelaufenen Geschäftsjahr um 15,0% von € 557,1 Mio. auf € 640,6 Mio. Das operative Ergebnis lag damit innerhalb der Prognose in einer Bandbreite zwischen € 600 Mio. und € 700 Mio. Die EBIT-Marge reduzierte sich jedoch von 8,2% im Vorjahr auf 7,6% im Jahr 2022. Die Verbesserung des operativen Ergebnisses spiegelt sich auch in der Entwicklung des Konzernergebnisses wider, welches sich um 14,2% gegenüber dem Vorjahr verbesserte. Das Konzernergebnis erhöhte sich von € 309,6 Mio. im Vorjahr auf € 353,5 Mio. und das Ergebnis je Aktie stieg dementsprechend von € 2,07 im Vorjahr auf € 2,36 an. Damit konnte PUMA im Geschäftsjahr 2022 ein Rekord-Konzernergebnis erzielen und die Profitabilitätsziele im abgelaufenen Geschäftsjahr in vollem Umfang erreichen.

Das positive Konzernergebnis ermöglicht es dem Vorstand und dem Aufsichtsrat über entsprechende Ausschüttungen und Gewinnabführungen in die PUMA SE, der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 die Ausschüttung einer Dividende in Höhe von € 0,82 je Aktie für das Geschäftsjahr 2022 vorzuschlagen. Dies entspricht einer Ausschüttungsquote von 34,7% des Konzernergebnisses nach IFRS und steht im Einklang mit der Dividendenpolitik von PUMA, welche eine Ausschüttung in Höhe von 25% bis 35% des Konzernergebnisses vorsieht. Im Vorjahr wurde eine Dividende von € 0,72 je Aktie ausgeschüttet (Ausschüttungsquote Vorjahr: 34,8%).



Im Zuge der quartalsweisen Indexüberprüfung ist die PUMA-Aktie seit Dezember 2022 erneut im Börsenindex MDAX notiert. Zuvor war die PUMA-Aktie seit September 2021 Mitglied des DAX gewesen. Nachdem die PUMA-Aktie, ausgehend von der Vorjahresmarke mit einem Kurs von € 107,50 in das Jahr 2022 gestartet war, sank der Kurs bis Oktober 2022 auf einen Tiefststand von € 43,85. Anschließend konnte sich der Kurs der PUMA-Aktie bis zum Jahresende erholen und stieg auf € 56,70. Dies entspricht einem Rückgang des Aktienkurses von 47,2% gegenüber dem Vorjahreswert. Die Marktkapitalisierung des PUMA-Konzerns belief sich zum Jahresende 2022 auf rund € 8,5 Mrd. (Vorjahr: € 16,1 Mrd.).



GRUNDLAGEN DES PUMA-KONZERNS

GESCHÄFTSAKTIVITÄTEN UND ORGANISATIONSSTRUKTUR

Die PUMA SE firmiert als europäische Aktiengesellschaft mit Hauptsitz in Herzogenaurach, Deutschland. Unsere Geschäftsaktivitäten sind im internen Berichtswesen in Form von drei Hauptregionen (EMEA, Amerika und Asien/Pazifik) und drei Produktbereichen (Schuhe, Textilien und Accessoires) abgebildet. Zusätzlich betrachten wir für interne Steuerungszwecke sieben Segmente wie in der Segmentberichterstattung dargestellt.

Unsere Umsätze stammen aus dem Verkauf von Produkten der Marken PUMA und Cobra Golf an den Groß- und Einzelhandel sowie über eigene Einzelhandelsgeschäfte und Onlinestores direkt an unsere Konsumenten. Wir vermarkten und vertreiben unsere Produkte weltweit vorwiegend über eigene Tochterunternehmen. In einigen wenigen Ländern bestehen Vertriebsvereinbarungen mit unabhängigen Distributoren.

Zum 31. Dezember 2022 hält die PUMA SE unmittelbar oder mittelbar Beteiligungen an 99 Tochterunternehmen. Unsere Tochterunternehmen nehmen verschiedene Aufgaben auf lokaler Ebene wahr wie Vertrieb, Marketing, Produktentwicklung, Beschaffung oder Verwaltung. Eine vollständige Aufstellung aller Tochterunternehmen findet sich im Kapitel 2 des Konzernanhangs (im Unterabschnitt „Konsolidierungskreis“).

ZIELE UND STRATEGIE

Auch 2022 haben wir uns auf unsere acht strategischen Prioritäten konzentriert: Markenbegehrlichkeit („Brand Heat“), eine wettbewerbsfähige Produktpalette, ein führendes Produktangebot für Frauen, die Verbesserung unserer Vertriebsqualität, die Beschleunigung unserer Abläufe und Prozesse innerhalb unserer Organisation, der Fokus auf den nordamerikanischen Markt durch den Wiedereinstieg in das Basketballgeschäft, lokale Relevanz und ein verstärkter Fokus auf Nachhaltigkeit.

Seit beinahe 75 Jahren stärkt PUMA seine Glaubwürdigkeit als Sportmarke und seine **Markenbegehrlichkeit** durch Partnerschaften mit zu den bekanntesten und erfolgreichsten gehörenden Athlet*innen und Sportlegenden der Geschichte: Usain Bolt, Sir Lewis Hamilton, Pelé, Maradona, Tommie Smith, Boris Becker, Linford Christie, Serena Williams, Heike Drechsler und Martina Navratilova. Zudem gehen wir immer öfter Partnerschaften mit zu den relevantesten und erfolgreichsten gehörenden Markenbotschafter*innen ihrer jeweiligen Generation ein. Im Fußball zählen dazu Stars wie Neymar Jr, Antoine Griezmann, Nikita Parris und Alexandra Popp, der Top-Fußballtrainer Pep Guardiola und Weltklasse-Clubs wie Manchester City, Borussia Dortmund, Valencia CF, Olympique Marseille, AC Mailand, PSV Eindhoven und Palmeiras São Paulo.

Auch in der Leichtathletik haben wir ein Team von internationalen Spitzensportler*innen: Hürdenläufer und Weltrekordhalter Karsten Warholm aus Norwegen, Sprinter André De Grasse aus Kanada, die Sprinterinnen Shericka Jackson und Elaine Thompson-Herah aus Jamaika, der italienische Hochspringer Gianmarco Tamberi und der schwedische Weltrekordhalter im Stabhochsprung Mondo Duplantis.

2022 haben wir in der Leichtathletik wieder neue Markenbotschafter*innen unter Vertrag genommen, unter anderem Mutaz Essa Barshim, Abby Steiner und Emmanuel Korir. Die Leichtathletik-Weltmeisterschaften in Eugene, USA, die Commonwealth Games und die European Championships in München, wo unsere Athlet*innen Medaillen gewannen und Weltrekorde aufstellten, haben den Erfolg unserer Strategie bewiesen.



Markenbegehrlichkeit generieren wir zudem durch die Zusammenarbeit mit Dua Lipa, Skepta, Winnie Harlow, Jay-Z und anderen Ikonen der Kultur- und Modeszene, die eine hohe Relevanz für unsere Zielkunden haben.

Γ
2022 haben wir unser **Angebot in allen Produktkategorien** erheblich verbessert. Zu den Highlights zählten unsere Performance-Schuhe, allen voran die Laufschuhe VELOCITY und DEVIATE mit unserer innovativen NITRO-Technologie. Sie erzielten nicht nur gute Abverkäufe, sondern glänzten auch mit Auszeichnungen wie der „Runner’s World Editor’s Choice Gold Medal“.

Um unsere Position in der Produktkategorie Running and Training auszubauen, haben wir im Herbst 2022 unsere neue Outdoor-Kollektion SEASONS herausgebracht, die ganzjährig gegen Wind und Wetter schützt.

Im Teamsport waren unsere innovativen Fußballschuhe PUMA ULTRA und FUTURE sowie der Klassiker KING extrem erfolgreich und sorgten das Jahr über für steigende Marktanteile. Zur Weltmeisterschaft in Katar haben wir unsere Fußballschuhe in den Farben des Fearless Packs auf den Markt gebracht, und damit die Sichtbarkeit unserer Produkte auf dem Spielfeld garantiert.

Mit der Einführung des SLIPSTREAM im Rahmen einer globalen Kampagne, die von PUMAs bekanntesten Markenbotschafter*innen wie Neymar Jr, Danna Paola und Romeo Beckham unterstützt wurde, haben wir ein klassisches Design wiederbelebt, das in den kommenden Jahren ein fester Bestandteil unseres Sortiments sein wird.

Im Bereich Textilien und Accessoires konnten wir gute Abverkäufe unserer Performance- und Sportstyle-Produkte verzeichnen, unter anderem durch Kooperationen mit Partnern wie AMI Paris, MCM, Palomo Spain, Coca Cola, Pokemon, Garfield und Vogue.

L

Da immer mehr **Frauen** weltweit Sport treiben und Sportswear einen großen Teil modischer Outfits ausmacht, ist ein umfassendes Produktangebot für Frauen in allen Lebensbereichen und Lebensabschnitten – inklusive Modest Wear (bedeckende Mode), auslaufsichere Periodenunterwäsche und Sportkleidung sowie Mode für Schwangere – eine unserer strategischen Prioritäten.

Anlässlich der Women’s Euro haben wir als Zeichen unseres Engagements für den Frauenfußball eigene Heimtrikots für unsere Nationalmannschaften entwickelt. PUMA-Spielerinnen im Turnier, unter anderem die deutsche Stürmerin Alexandra Popp und Mittelfeldspielerin Sara Björk Gunnarsdottir aus Island, wurden von uns mit den speziell für Frauen entwickelten Fußballschuhen FUTURE bzw. ULTRA mit dem Sonderdesign PUMA x LIBERTY ausgestattet. Im Basketball haben wir nach mehr als zehn Jahren wieder einen Signature-Schuh für eine Sportlerin – WNBA-Star Breanna „Stewie“ Stewart – eingeführt.

Seit unserer Rückkehr in das **Basketballgeschäft** 2018 konnten wir vor allem in den USA hohe Wachstumsraten verzeichnen. Nach dem Riesenerfolg der verschiedenen Versionen des MB.01, LaMelo Balls erstem Signature-Schuh, die regelmäßig ausverkauft waren, präsentierten wir 2022 ein weiteres Modell, den MB.02. Mit zahlreichen Aktivierungen unserer Markenbotschafter*innen und einem überzeugenden Angebot an Schuhen, Textilien und Accessoires ist unser Basketballgeschäft heute ein starker und erfolgreicher Bestandteil unseres Produktsortiments.

Basketball in den USA ist ein gutes Beispiel für die **starke lokale Relevanz** unterschiedlicher Sportarten in unterschiedlichen Teilen der Welt. In anderen Märkten sind wir aktiv im Cricket, Handball, Rugby, Padel-Tennis oder Netball. Auch mit einem starken Netzwerk globaler Markenbotschafter*innen und Mannschaften ist es wichtig, uns gleichermaßen auf Sportarten, Trends, Markenbotschafter*innen, Partner und Plattformen mit der höchsten lokalen Relevanz zu konzentrieren.



┌
Im Rahmen dieser Strategie fördern wir Entscheidungskompetenzen vor Ort, investieren in Regional Creation Centers in unseren wichtigsten Märkten, nutzen vorrangig lokale Beschaffung für den lokalen Bedarf und kooperieren mit Markenbotschafter*innen und Influencern wie Pamela Reif in Deutschland, Virat Kohli in Indien und Davido in Nigeria.

└

Als Teil unserer Strategie, dem Einzelhandel ein flexibler und serviceorientierter Partner zu sein, haben wir unsere **Vertriebsqualität** weiter verbessert und die Präsenz unserer Produkte bei wichtigen Sportperformance- und Sportstyle-Händlern weltweit ausgebaut. Auch wenn die Produktverfügbarkeit 2022 signifikant gesteigert werden konnte, haben wir bei Bedarf unseren Einzelhandelspartnern vor unseren Direct-to-Consumer (DTC)-Kanälen Vorrang gegeben. Auch unser DTC-Geschäft, das sowohl eigene Einzelhandelsgeschäfte als auch den Bereich E-Commerce umfasst, verzeichnete 2022 ein deutliches Wachstum. Wir haben neue Full-Price-Stores in Singapur, Buenos Aires und anderen Metropolen eröffnet und unsere E-Commerce-Plattform in den Philippinen, Thailand, Peru, Norwegen, Saudi-Arabien und in weiteren Ländern im Nahen Osten und in Afrika erweitert.

┌
Mit der PUMA Shopping App, die 2022 zunächst in Indien, den USA, Großbritannien und Japan lanciert wurde, erhalten unsere treuesten Kund*innen Zugang zu den neuesten PUMA-Produkten, exklusive Services und Brand Content. Es ist geplant, dass die App in den kommenden Quartalen auch in weiteren Märkten verfügbar sein wird.

└

Die Eröffnung von Vertriebszentren und Büros und unsere fortwährende Investition in unsere Systeme im vergangenen Jahr haben zur Verbesserung unserer **Infrastruktur** und Prozesse beigetragen. Um unsere Wachstumsambitionen zu unterstützen, haben wir weltweit neue Lager in Betrieb genommen, unter anderem in Mexiko, Dubai und Thailand. Wir haben in ein globales SAP-Upgrade, in Produktgestaltungssysteme und in die erweiterte 3D-Produktgestaltung investiert. Um unsere Präsenz in lokalen Märkten auszuweiten, sind unsere Teams in Brasilien, Chile, Indien und an anderen Standorten in neue, moderne Büros umgezogen.

Die langfristige Kooperation mit unseren Lieferanten ist weiterhin die Grundlage unserer Beschaffungsstrategie. In enger Zusammenarbeit mit unseren Beschaffungspartnern können wir eine stabile Versorgung und eine konstant hohe Produktqualität sicherstellen und sind gut auf künftiges Wachstum sowie auf das unbeständige globale Marktumfeld vorbereitet. Dank der konstruktiven Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten, die sich hauptsächlich in Asien befinden, konnten wir uns trotz temporärer Lockdowns in wichtigen Beschaffungsmärkten wie gewohnt auf unsere robuste Beschaffungskette verlassen.

Nachhaltigkeit gehörte auch 2022 zu unseren strategischen Prioritäten im Rahmen unserer FOREVER BETTER-Strategie und wir arbeiten konsequent daran, alle Bereiche unseres Geschäfts nachhaltiger zu gestalten. Bis 2025 wollen wir neun von zehn PUMA-Produkten mit nachhaltigeren Materialien wie Baumwolle und Leder aus zertifizierten Quellen oder recyceltem Polyester fertigen. 2021 waren es noch sechs von zehn Produkten.

┌
Wir haben uns verpflichtet, CO₂-Emissionen um die Menge zu reduzieren, die nach wissenschaftlichen Erkenntnissen erforderlich ist, um die gravierendsten Konsequenzen des Klimawandels aufzuhalten. 2022 haben wir bekanntgegeben, dass wir zwischen 2017 und 2021 an PUMAs eigenen Standorten und entlang unserer Beschaffungskette trotz rasanter Geschäftsentwicklung weniger CO₂-Emissionen ausgestoßen haben.

Dazu haben wir 100 % Strom aus Grünstromtarifen bzw. mit Grünstromzertifikaten eingekauft, nachhaltigere Materialien verwendet und Effizienzsteigerungen auf Werksebene sichergestellt.



In unserem Lager in Torrance, Kalifornien, nutzen wir beispielsweise bereits vollelektrische LKWs und wir haben die Anzahl der Fahrzeuge in unserem globalen Fuhrpark mit Elektro- bzw. Wasserstoff-Brennstoffzellenantrieb kontinuierlich erhöht.

Während nachhaltigere Produktlinien wie RE:COLLECTION aus recycelten Materialien 2022 bereits zum Verkauf erhältlich waren, haben wir unsere Kund*innen auch über unsere Tests mit Recycling und biologischer Abbaubarkeit im Rahmen unserer Projekte RE:JERSEY und RE:SUEDE informiert. Auch unsere Conference of the People war ein wichtiger Teil dieses Kommunikationsschwerpunkts, der unsere Strategie stützt. Unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten ernteten positives Feedback von den Medien, beispielsweise durch die Auszeichnung von Business of Fashion als nachhaltigste Marke der Branche oder den „Footwear News Sustainability Leadership Award“.

L

PRODUKTENTWICKLUNG UND DESIGN

In unserem umfangreichen Archiv können sich unsere Designer*innen aus knapp 75 Jahren Geschichte inspirieren lassen, um trendige und relevante Produkte für unsere Kund*innen zu entwerfen. Ein ausgezeichnetes Beispiel dafür ist der SLIPSTREAM, den unsere Markenbotschafter*innen Neymar Jr, Danna Paola und Romeo Beckham im Juni 2022 präsentierten. Der moderne, schnörkellose Sneaker ist eine Weiterentwicklung von PUMAs Designklassikern der 1980er Jahre.

Auch unsere globalen Markenbotschafter*innen haben persönliche Kollektionen mit uns auf den Weg gebracht. Pop-Superstar Dua Lipa lancierte ihre zweite FLUTUR-Kollektion, die mit leuchtenden Farben, körperbetonten Schnitten und einer vom Old-School-Rave inspirierten Ästhetik für Aufmerksamkeit bei unseren Kund*innen sorgte.

Neymar Jr., der 2022 den Launch von vielen PUMA-Produkten begleitete, präsentierte in diesem Jahr auch seine erste eigene PUMA-Kollektion – eine Hommage an sein Heimatland Brasilien mit einzigartiger Grafiksprache, die sich von der Welt des brasilianischen Fußballs, der Straßenkunst seiner Heimatstadt São Paulo und von seinen Tattoos inspirieren ließ.

Wir haben unsere Produktkategorie Performance Running ausgebaut, unsere innovative NITRO-Technologie weiterentwickelt und neue Versionen unserer Performance-Fußballschuhe ULTRA und FUTURE als Unisex-Modell sowie als Modell speziell für Spielerinnen herausgebracht.

In Kooperation mit der französischen Modemarke AMI haben wir eine exklusive Kollektion entworfen, die Handwerkskunst und innovatives Sportswear-Design mit minimalistischem Branding vereint. Sie zog die Aufmerksamkeit der Medien auf sich und erhielt positives Feedback von unseren wichtigsten Einzelhandelspartnern in der Modewelt.

Zudem haben wir eine Kollektion mit Palomo Spain entworfen. Die an den Teamsport und an Retro-Looks angelehnten Stücke wurden mit Palomos eigenen modischen, romantischen und gender-neutralen Designs kombiniert.

Auf unserer Show auf der New York Fashion Week zeigten wir unsere Sneaker NITRO NFRNO und NITRO FASTROID erstmals der Öffentlichkeit. Hierfür haben die PUMA-Designer*innen die Grenzen der Kreativität erweitert, um sich vorzustellen, wie ein digitaler 3D-Sneaker aussehen könnte. Mit diesem Produkt haben wir Neuland im Web3-Bereich betreten und PUMAs erstes eigenes NFT (Non-Fungible-Token) etabliert, das digitales Design mit physischen Produkten verbindet.

Für die beiden Sneaker haben wir den NFT NitroPass entwickelt. Mit dem Minten (Erzeugung eines NFT und dessen Integration in eine Blockchain) eines NitroPass erhielten unsere Kund*innen zwei NFTs – einen, der an physische Produkte gebunden war, und einen, der eine virtuelle Experience in Verbindung mit



dem gewählten Schuh aktivierte. Im Anschluss an die FUTROGRADE-Show erhielten Interessierte ihre physischen Turnschuhe, indem sie den NFT einlösten (Token-Burn).

Γ
Im Rahmen unserer Strategie, ein führendes Produktangebot für Frauen zu entwickeln, haben wir mit dem australischen Unternehmen Modibodi eine Linie auslaufsicherer Unterwäsche und Sportbekleidung entworfen, die es Frauen ermöglicht, auch während ihrer Periode Sport zu treiben. Verkaufsschlager unter den Schuhen für Frauen waren der MAYZE und der CALI. Auch vom erfolgreichen RIDER haben wir eine Version für Frauen, den KOSMO RIDER, herausgebracht. Unterstützt wurde der Launch von Social-Media-Star und Musikerin Dixie D'Amelio.

Unser Angebot im Bereich Motorsport mit unserem Partner Ferrari wurde mit dem hochwertigen Sneaker ION F aufgewertet. Das 50. Jubiläum des Porsche 911 RS 2.7 feierten wir mit einer Limited Edition unseres kultigen SUEDE, die binnen Stunden ausverkauft war.

Im Basketball erwies sich die Sonderversion von LaMelo Balls Signature-Schuh MB.01, die in Zusammenarbeit mit der Zeichentrickserie „Rick and Morty“ entstand, als einer der begehrtesten Sneaker 2022. Ende des Jahres präsentierten wir den MB.02, LaMelo Balls zweiten Signature-Schuh.

L

In der Produktkategorie Accessoires haben wir Hometown Heroes auf den Markt gebracht. Die Headwear-Kollektion als Limited Edition ist eine Hommage an die Straßenkultur verschiedener Jahrzehnte. Einige von PUMAs globalen Markenbotschafter*innen aus den Kategorien Teamsport, Basketball und Musik begleiteten die Produkteinführung.

Mit der Einführung der PUMA-Padel-Tennis-Kollektion mit Schlägern, Schuhen, Textilien und Accessoires sowie der Outdoor Kollektion PUMA SEASONS wurden wir in neuen Produktkategorien aktiv. Beide Kollektionen sind ein Beispiel für unser wachsendes Sortiment an lokal entwickelten Produkten.

Γ
Die Produkte in der RE:COLLECTION für Sportstyle, Running & Training und Motorsport sind ganz auf Nachhaltigkeit ausgerichtet und das beste Beispiel dafür, wie aus recycelten Materialien einzigartige neue Looks entstehen können. Je nach Style bestehen die Produkte aus 20 % bis 100 % recycelten Materialien.

L

Die Forschung und Produktentwicklung bei PUMA umfasst hauptsächlich die Bereiche Innovation (neue Technologien), Produktdesign und Modell- und Kollektionsentwicklung. Unsere Tätigkeiten in diesen Bereichen reichen von der Analyse wissenschaftlicher Studien und Kundenumfragen über die Entwicklung kreativer Ideen bis hin zur Umsetzung von Innovationen in kommerzielle Produkte und stehen in direktem Zusammenhang zu unseren Beschaffungsaktivitäten.

Zum 31. Dezember 2022 hatten wir insgesamt 1.307 Mitarbeiter*innen in der Forschung und Entwicklung bzw. im Produktmanagement (gegenüber 1.136 im Vorjahr). Unsere Ausgaben für Forschung und Entwicklung/ Produktmanagement beliefen sich im Jahr 2022 auf € 153,1 Mio. (Vorjahr: € 114,5 Mio.), € 82,2 Mio. (Vorjahr: € 61,7 Mio.) davon allein für Forschung und Entwicklung.



BESCHAFFUNG

DIE BESCHAFFUNGSORGANISATION

Die Beschaffungsfunktion im PUMA-Konzern, die als PUMA Group Sourcing (PGS) bezeichnet wird, umfasst alle mit der Beschaffung zusammenhängenden Aktivitäten der Marken PUMA und Cobra, einschließlich der Lieferantenauswahl, Produktentwicklung, Preisverhandlungen und Produktionssteuerung. Diese Aktivitäten werden zentral von der PUMA International Trading GmbH (PIT), der globalen Handelsgesellschaft des PUMA-Konzerns, mit Sitz an der Konzernzentrale in Herzogenaurach (Deutschland) gesteuert. PIT ist zudem verantwortlich für den Einkauf und die Belieferung der Produkte an die PUMA-Vertriebskanäle weltweit. Zu diesem Zweck erhält die PIT Mengenprognosen von PUMA-Tochtergesellschaften und Lizenznehmern, setzt diese Prognosen in Produktionspläne um und verteilt diese anschließend an die ausgewählten Lieferanten. Die PUMA-Tochtergesellschaften geben bei der PIT auf Grundlage ihrer Mengenprognosen Bestellungen in Auftrag. Die PIT wiederum fasst die einzelnen Bestellungen zusammen und kauft die Produkte von den Lieferanten ein. Zwischen den Vertriebsgesellschaften und der PIT sowie zwischen der PIT und den Lieferanten besteht eine klare Einkaufs-/Verkaufsbeziehung. Dies sorgt für zusätzliche Transparenz im globalen Beschaffungsprozess.

Die Zentralisierung der Funktionen Beschaffung und Einkauf im PUMA-Konzern in Verbindung mit der Einführung einer cloudbasierten Plattform für die Abwicklung von Bestellungen und Zahlungen hat die Vertriebsgesellschaften, die PIT und die Lieferanten miteinander vernetzt. Dadurch wird die Digitalisierung der Prozesse innerhalb der Lieferkette ermöglicht, Transparenz und betriebliche Effizienz geschaffen und die Komplexität reduziert. Beispielsweise wird der Containertransport optimiert, die Risiken aus Wechselkursschwankungen durch eine zentrale Richtlinie zur Währungssicherung gemanagt und alle Zahlungen an die Lieferanten automatisiert und papierlos abgewickelt.

Um die Anforderungen unserer Kund*innen in Bezug auf Service, Qualität, Sozial- und Umweltverträglichkeit zu erfüllen, konzentrieren wir uns auf sechs strategische Kernprinzipien: Partnerschaft, Produkt, Qualität, Wachstumsmanagement, Margen & Anschaffungskosten und Nachhaltigkeit. Die Zentralisierung der Beschaffung und des Einkaufs ermöglicht kontinuierliche Verbesserungen in allen Bereichen. Darüber hinaus stellt die Integration der PUMA-Nachhaltigkeitsfunktion in die Beschaffungsorganisation sicher, dass Branchenstandards, unter anderem hinsichtlich Sozial-, Umwelt- und Chemiesicherheit, eng mit all unseren Beschaffungsaktivitäten verknüpft sind.

Ein weiterer wichtiger Aspekt in unserer Beschaffungsorganisation war das PUMA Vendor-Financing-Programm, das seit dem Jahr 2016 besteht. Das Programm ermöglicht es Lieferanten, früher bezahlt zu werden. Die International Finance Corporation (IFC), die Banken BNP Paribas, HSBC und Standard Chartered bieten unseren Lieferanten im Rahmen dieses Programms attraktive Finanzierungsbedingungen und die Möglichkeit, ihre eigenen Kreditlinien zu unterhalten.

Zu Beginn des Jahres 2022 haben wir unsere Bemühungen aus dem letzten Jahr fortgesetzt, die Kapazitäten bei unseren Lieferanten zu überwachen und wiederherzustellen. Diese waren noch durch den Covid-bedingten Lockdown in Vietnam im Sommer 2021 beeinträchtigt. Da wir in der ersten Hälfte dieses Jahres eine steigende Nachfrage in allen Märkten verzeichneten, konzentrierten wir uns darauf, eine stabile Versorgung mit Produkten in allen Geschäftsbereichen sicherzustellen, wobei wir Prioritäten in Abstimmung mit unseren Vertriebsgesellschaften berücksichtigten.

Erfreulicherweise kam es in den meisten Beschaffungsländern im Laufe dieses Jahres zu keinen weiteren Covid-bedingten Einschränkungen, mit Ausnahme von China, wo es zu vorübergehenden Produktionsunterbrechungen kam – allerdings mit insgesamt geringen Auswirkungen. Wir haben die verlängerten Logistikzeiten in verschiedenen Märkten genau überwacht, um sicherzustellen, dass die Produkte rechtzeitig verfügbar sind.



Angesichts der globalen makroökonomischen Situation, die zu einer Änderung des Bestellverhaltens unserer Kunden geführt hat und der Normalisierung der Lieferkette sind die Beschaffungsvolumina im 4. Quartal zurückgegangen. Deshalb haben wir die Beschaffung aktiv auf die entsprechende Situation angepasst und unseren Beschaffungspartnern weiterhin Transparenz geboten, damit sie ihre Kapazitäten entsprechend anpassen können.

DIE BESCHAFFUNGSMÄRKTE

Im Geschäftsjahr 2022 kaufte PIT bei 141 unabhängigen Lieferanten (Vorjahr: 129) in 27 Ländern weltweit ein. Die strategische Zusammenarbeit mit langfristigen Partnern blieb nicht nur einer der wichtigsten Wettbewerbsvorteile, sondern war auch entscheidend für die Bewältigung der anhaltenden Herausforderungen in Bezug auf die Lieferkette im Jahr 2022.

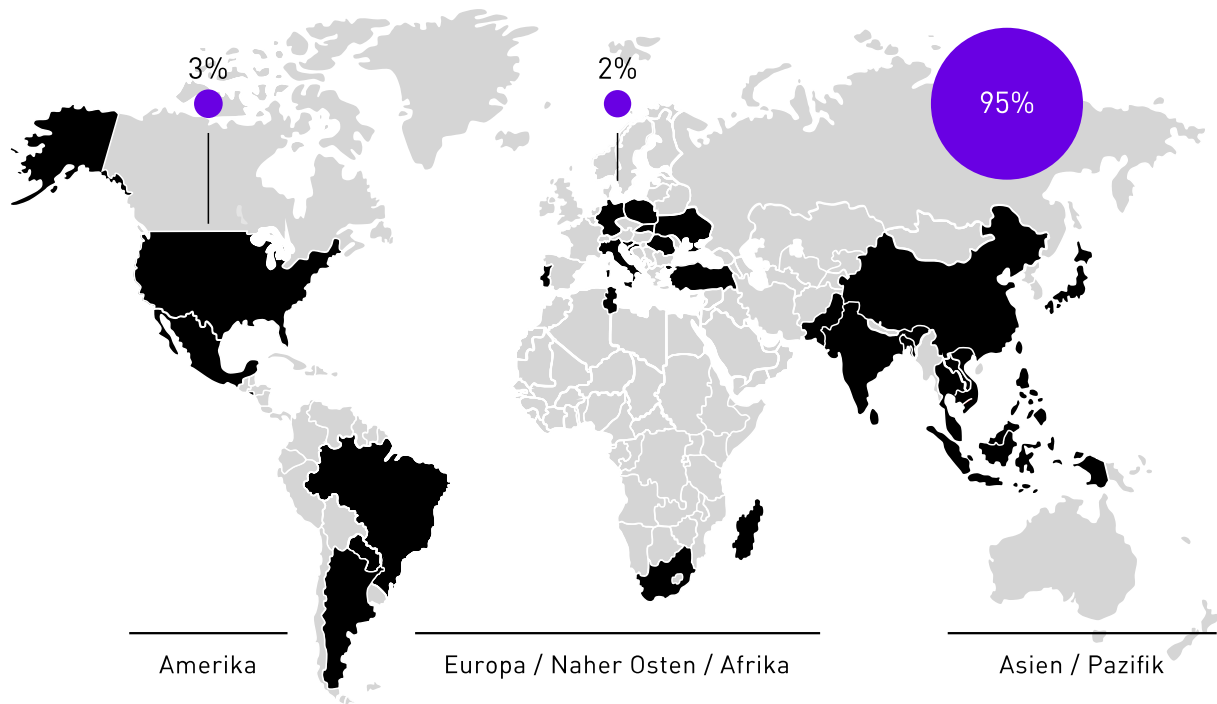
Asien bleibt mit 95 % des Gesamtvolumens die stärkste Beschaffungsregion, gefolgt von Amerika mit 3 % und EMEA mit 2 % (davon Europa mit 1 % und Afrika mit 1 %).

Dementsprechend liegen die sechs wichtigsten Beschaffungsländer (93% des Gesamtvolumens) alle auf dem asiatischen Kontinent. China wurde im Jahr 2022 mit insgesamt 32 % unser bedeutendstes Produktionsland. Die Lockdowns in Vietnam im Jahr 2021 wurden hauptsächlich durch China ausgeglichen, sodass die Beschaffungsmengen in China kontinuierlich zunahmen. Dieser Anstieg setzte sich im Jahr 2022 fort, da die Allokationseffekte bestehen blieben. Während die absoluten Volumina zunahmen, ging der Anteil Vietnams angesichts der Auswirkungen der Situation im Jahr 2021 relativ gesehen auf insgesamt 30 % zurück. Kambodscha liegt mit 13 % an dritter Stelle, Bangladesch mit Schwerpunkt auf Bekleidung, liegt mit 12 % an vierter Stelle. Indonesien mit Schwerpunkt auf Schuhproduktion und zunehmend auch Bekleidung stellt 4 % des Gesamtvolumens und steht an fünfter Stelle. Auf Rang sechs folgt Indien mit 3 %.

Steigende Lohnkosten, Material- und Energiepreise und Frachtraten sowie makroökonomische Entwicklungen haben die Beschaffungsmärkte auch im Jahr 2022 beeinflusst. Diese Auswirkungen müssen bei der Zuteilung der Produktion berücksichtigt werden, um eine sichere, nachhaltige und wettbewerbsfähige Beschaffung von Produkten zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang baut die Beschaffung ihre lokalen Lieferketteninitiativen für Märkte wie China, Indien, Lateinamerika, Türkei und andere weiter aus. Unsere Beschaffungsaktivitäten wurden mit Geschäftsreisen in wichtige Beschaffungsmärkte wieder aufgenommen, um unsere bestehenden Partner zu besuchen, aber auch um neue Anbieter und Möglichkeiten in Beschaffungsländern wie Indonesien zu evaluieren.



➤ **G.01 DIE BESCHAFFUNGSREGIONEN VON PUMA (in %)**



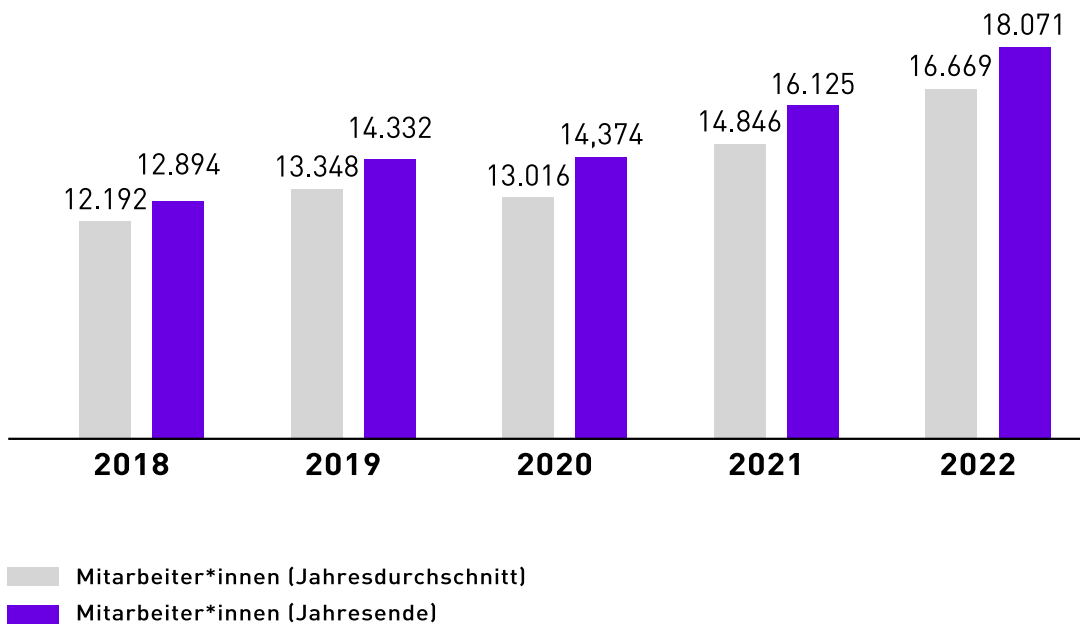


MITARBEITER*INNEN

ANZAHL DER MITARBEITER*INNEN

Im Jahr 2022 lag die weltweite Anzahl der Mitarbeiter*innen im Jahresdurchschnitt bei 16.669 gegenüber 14.846 im Vorjahr. Der Personalaufwand erhöhte sich im Jahr 2022 insgesamt um 18,8% von € 712,4 Mio. auf € 846,5 Mio. Im Durchschnitt lag der Personalaufwand pro Mitarbeiter*innen bei T€ 50,8 gegenüber T€ 48,0 im Vorjahr.

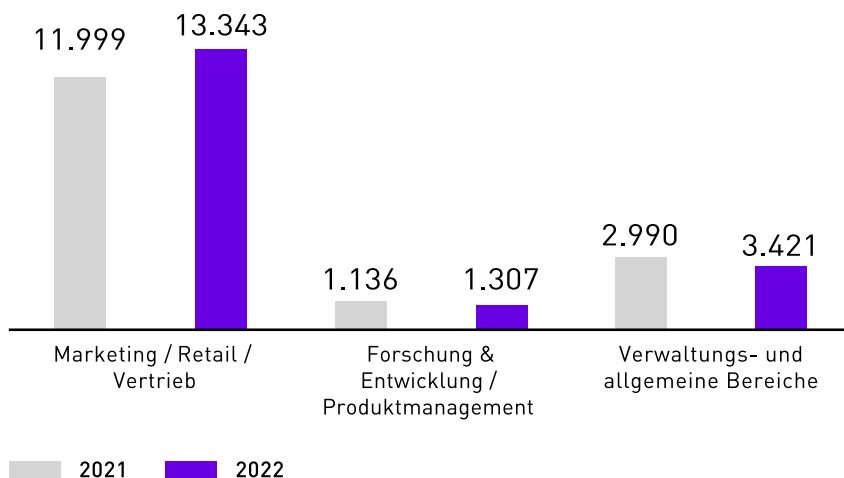
➔ G.02 ENTWICKLUNG MITARBEITER*INNEN (Jahresdurchschnitt / Jahresende)



Zum **31. Dezember 2022** lag die weltweite Anzahl der Mitarbeiter*innen bei 18.071 gegenüber 16.125 im Vorjahr. Dies entspricht einem Anstieg der Anzahl der Mitarbeiter*innen um insgesamt 12,1% gegenüber dem Vorjahr. Die Entwicklung der Anzahl der Mitarbeiter*innen nach Bereichen stellt sich wie folgt dar:



➔ G.03 MITARBEITER*INNEN (Jahresende)



TALENTGEWINNUNG UND -ENTWICKLUNG

Das Jahr 2022 war durch geopolitische Spannungen in Europa und die weitreichenden sozialen und wirtschaftlichen Folgen dominiert. Die globale Fluktuation ist angestiegen und die Konkurrenz um qualifizierte Fach- und Führungskräfte hat sich verschärft. Um unsere Wettbewerbsfähigkeit in diesem Umfeld zu sichern und Wachstum zu fördern, ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir über kompetentes und engagiertes Personal verfügen, das wir langfristig an unser Unternehmen binden können. Unser Fokus lag deshalb weiterhin in besonderem Maße auf der Talentgewinnung und der Talentweiterentwicklung. Dies umfasst neben Maßnahmen zur Stärkung der Bindung der Mitarbeiter*innen, die Erhöhung unserer weltweiten Arbeitgeberattraktivität und die Förderung unserer Diversität. Damit werden wir noch widerstandsfähiger gegenüber unvorhersehbaren externen Einflüssen. Im Rahmen unserer strategischen Personalplanung beziehen wir bei unseren Rekrutierungsaktivitäten in größerem Maße ausländische Märkte ein, um von den demographischen Entwicklungen der lokalen Arbeitsmärkte unabhängiger zu werden.

Zur Anwerbung externer Kandidat*innen nutzen wir neben unserer Karrierewebseite insbesondere digitale Plattformen und soziale Medien für unsere zielgruppenspezifischen, individuellen und proaktiven Rekrutierungsmaßnahmen. Diverse Hochschulaktivitäten im In- und Ausland vor Ort oder Online geben uns Gelegenheit, mit potenziellen Mitarbeiter*innen in Kontakt zu treten und geeignete Kandidat*innen zu identifizieren. Umfangreiche Netzwerke mit qualifizierten Bewerber*innen und Kandidat*innenpools helfen uns, Vakanzen schnell zu besetzen. Im Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt ist es von entscheidender Bedeutung, dass wir nicht nur ein attraktiver Arbeitgeber sind, sondern auch als solcher von unseren derzeitigen aber auch von potenziellen Mitarbeiter*innen wahrgenommen werden. Vielfältige gute Platzierungen in Arbeitgebrankings sowie zahlreiche Auszeichnungen belegen die Attraktivität von PUMA als Arbeitgeber. Wir sind sehr stolz darauf, dass im Berichtsjahr 22 PUMA Tochtergesellschaften und damit vier Regionen (Europe, APAC, LATAM & North America) weltweit die begehrte Top Employer Auszeichnung bekommen haben, die unsere herausragende Unternehmenskultur und Arbeitsumgebung würdigt. Damit dürfen wir uns nun auch als „Global Top Employer“ bezeichnen. Zusätzlich wurden wir als einer von „World’s Best Employers“, von Forbes, als einer der „Leader in Diversity“ von Financial Times, sowie in zahlreichen Ländern mit dem „Great Place to Work“ Siegel ausgezeichnet.

┌ Auch 2022 haben wir die weltweite Vereinfachung, Beschleunigung und Harmonisierung unsere Geschäftsprozesse sowie die weitere Digitalisierung vorangetrieben. Seit dem Jahr 2017 setzen wir die Softwarelösung „Workday“ für eine Vielzahl von Personalprozessen ein. Diese stellt Mitarbeiter*innen und Manager*innen die erforderlichen Prozesse und Instrumente zur Verfügung, um das tägliche



Personalmanagement durchzuführen. Darüber hinaus erhalten Manager*innen über benutzerfreundliche Dashboards die erforderlichen Informationen und datengestützten Erkenntnisse, die für ihre Planung und Steuerung notwendig sind. Die Analyse unserer zentral verfügbaren globalen Daten bieten eine fundierte Grundlage für strategische Entscheidungen und messbare Ergebnisse. 2022 legten wir besonderen Schwerpunkt darauf die Daten im Rahmen von People Analytics weiter zu analysieren und die Ergebnisse in unsere strategischen Entscheidungen mit einzubeziehen. Das hilft uns, gezielte Fragestellungen evidenzbasiert zu beantworten und Prognosen zu erstellen.

Wir geben unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit ihre berufliche Weiterentwicklung selbst proaktiv voranzutreiben und sich – auch im internationalen Umfeld – weiterzuentwickeln, um sie damit gleichzeitig erfolgreich und nachhaltig an PUMA zu binden. Im Rahmen des Talentmanagements findet deshalb auf Basis von Workday neben der Leistungsbeurteilung und Zielvereinbarung eine systematische und vorausschauende Nachfolgeplanung statt. Im Konzern vorhandene Talente werden in den jährlich stattfindenden Mitarbeiter*innen Gesprächen und globalen Talentkonferenzen identifiziert und auf der Grundlage individueller Entwicklungspläne gefördert. Durch diese Art des Talentmanagements bieten wir unseren Mitarbeiter*innen attraktive Karriere- und Entwicklungschancen. Auch in diesem Berichtsjahr konnten wir den überwiegenden Teil unserer Schlüsselpositionen durch interne Beförderungen oder horizontale Wechsel weltweit besetzen. Damit sehen wir uns in unserer Talentmanagement- und Entwicklungsstrategie bestärkt.

Die ständige fachliche und individuelle Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter*innen stellt sicher, dass unsere Belegschaft über die erforderlichen Kompetenzen verfügt, welche kontinuierliches Wachstum und Marktcompetenz, insbesondere in Zeiten großer Unsicherheit und ständigen Wandels, gewährleisten. Workday unterstützt uns dabei Qualifikationslücken (sogenannte „skill gaps“) zu vermeiden und Transparenz über die in der Belegschaft vorhandenen Kompetenzen zu erlangen. 2022 wurde dieses Thema weiter analysiert und insbesondere im Hinblick auf die in der Zukunft erforderlichen Kompetenzen vertieft. Die so gewonnen Erkenntnisse dienen uns im Rahmen unserer strategischen Personalplanung als Grundlage für unsere Recruiting Aktivitäten sowie für die Konzeption neuer Trainings.

Unser Trainingsangebot umfasst eine Vielzahl von Schulungen und Workshops, sowohl online als auch offline, standardisiert oder speziell auf individuelle Bedürfnisse zugeschnitten. Mit „LinkedIn Learning“ und „Good Habitz“ haben unsere Mitarbeiter*innen mittlerweile rund 20.000 verschiedene Online-Trainings zur Verfügung. Zur selbstgesteuerten persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung stehen ihnen dabei unterschiedlichste Lernkategorien zur Auswahl. Einen besonderen Schwerpunkt legten wir in diesem Jahr auf die Themen mentales Wohlbefinden, Resilienz und Achtsamkeit um unsere Mitarbeiter*innen in diesem politisch und ökonomisch schwierigen Umfeld und der daraus häufig resultierenden erhöhten mentalen Belastung bestmöglich mit vielfältigen Angeboten zu unterstützen.

2022 haben wir einen verstärkten Fokus auf Sprachtrainings gelegt und eine globale Busuu Lizenz erworben. Diese umfasst dreizehn Sprachen. Alle unsere Mitarbeiter*innen, inklusive der Einzelhandelsmitarbeiter*innen, können damit weltweit online selbstgesteuert und bedarfsgerecht eine neue Sprache erlernen. Die Lernenden werden dabei von ausgebildeten Trainern in Live Lessons unterstützt. Das Lernen ist flexibel mit der App möglich findet aber auch in Kontakt mit Menschen statt. Eine andere Sprache zu sprechen, bewirkt gegenseitiges Verständnis, schafft Verbindungen und bereichert die Diversität. Zusätzlich wird die interne Mobilität gefördert. Ein hoher Fokus liegt dabei weltweit auf der englischen Sprache. Die Mitarbeiter*innen können aber auch eine andere Sprache lernen oder verbessern, auch zur privaten Nutzung. Für dieses Projekt haben wir den eLearning AWARD 2023 in der Kategorie „Best Roll Out Project“ Award erhalten. Unsere Digitale Agile Coach Programme, die wir für verschiedene Zielgruppen anbieten, haben wir weiter ausgebaut.

Mit diversen dualen Studiengängen und Ausbildungen sowie studienbegleitenden Praktika bieten wir Talentem aller Ebenen adäquate Einstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten an.

Wir bieten unseren Führungskräften zahlreiche Trainings- und Entwicklungsmöglichkeiten. Unser internes globales Führungskräfte-Trainings-Programm, welches aus den Seminarreihen ILP („International



Leadership Programm“) sowie ILP² besteht, wird weltweit von sämtlichen Führungskräften absolviert. Das Programm gewährleistet ein einheitliches PUMA-Führungsverständnis und entwickelt die Teilnehmer*innen über einen längeren Zeitraum hinweg. Es beinhaltet intensive Schulungs- und Coaching-Einheiten – darunter interaktives Lernen, Rollensimulationen und Best-Practice-Lernen – sowie gemeinsame Projekte. Themenschwerpunkte sind unter anderem Coaching, achtsame Mitarbeiter*innenführung („Mindful Leadership“) und agile Arbeitsmethoden. Das PUMA Leadership Expedition Trainings Programm hat zum Ziel, unsere Führungskräfte zu befähigen in der VUCA-Welt (VUCA ist ein Akronym für volatil, unsicher, komplex und ambivalent) effektiv führen zu können. Das Programm ist vollständig virtuell, leicht zugänglich und als selbstgesteuertes und maßgeschneidertes Lernformat konzipiert. Selbst gewählte virtuelle Trainings mit einem Trainer, regelmäßiger Austausch mit anderem internationalen Teilnehmer*innen in kleineren Arbeitsgruppen, gecoachte Sitzungen sind ebenso enthalten wie individuelle Lernsprints und Check-Ins mit den Trainer*innen. Für dieses innovative Training wurden wir mit dem eLearning AWARD 2023 in der Kategorie „Agiles Lernen“ ausgezeichnet.

Unser Training vom Mitarbeiter*innen zur Führungskraft soll Mitarbeiter*innen, die zum ersten Mal eine Führungsaufgabe übernehmen werden, gezielt auf ihre neue Aufgabe vorbereiten. Dieses Programm beinhaltet neben dem Trainingsbaustein auch individuelles Coaching.

Unsere Personalentwicklungsprogramme Speed Up und Speed Up² führen wir für Mitarbeiter*innen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen durch. Durch die Übernahme fachübergreifender Projekte und Aufgaben, durch gezielte Trainings, Mentoring und Coaching sowie durch Jobrotationen erhalten verschiedene Gruppen von Top-Talenten eine intensive Vorbereitung auf den nächsten Schritt in der Karriere. Die erhöhte Sichtbarkeit bis hin zur obersten Führungsebene, die Schaffung von funktionsübergreifenden Kooperationen und die Etablierung eines starken Netzwerks sind ebenfalls wesentliche Bestandteile dieses Programms.

Das Feedback unserer Mitarbeiter*innen ist uns sehr wichtig. Unsere „Listening Strategie“ beinhaltet verschiedene Möglichkeiten Feedback zu geben und zielt darauf ab, die Stimmung unserer Mitarbeiter*innen aufzunehmen sowie ihre Anliegen und Bedarfe zu verstehen. Ihre Rückmeldungen und Ideen erfassen wir über Umfragen, Pulsumfragen, Fokusgruppen, Interviews und Stimmungsanalysen. Dazu nutzen wir unter anderem Systeme wie Amber und Workday. Die so erhaltenen Rückmeldungen bestärken uns darin, die durchgeführten Maßnahmen weiterzuführen und noch auszubauen. Für das Jahr 2023 ist die nächste globale Mitarbeiter*innen Befragung geplant.

BETRIEBSRAT

Die vertrauensvolle und konstruktive Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretungen ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Im Jahr 2022 vertrat der PUMA SE Betriebsrat (das Europäische Betriebsratsgremium der PUMA SE) Arbeitnehmer*innen aus 13 europäischen Ländern und hatte 16 Mitglieder. Der deutsche Betriebsrat der PUMA SE hatte 17 Mitglieder und vertritt die Arbeitnehmer*innen des PUMA-Konzerns in Deutschland. Ein gewähltes Mitglied des Betriebsrats in Deutschland vertritt die Interessen von Mitarbeiter*innen mit Behinderung.

VERGÜTUNG

Wir bei PUMA bieten unseren Mitarbeiter*innen ein zielgerichtetes und konkurrenzfähiges Vergütungssystem, das aus mehreren Komponenten besteht. Neben einem fixen Basisgehalt tragen das PUMA-Bonussystem, Gewinnbeteiligungsprogramme und diverse Sozialleistungen zu einem attraktiven und leistungsgerechten Vergütungssystem bei. Darüber hinaus stellen wir unseren Mitarbeiter*innen umfangreiche Angebote in den Bereichen Weiterentwicklung, Mitarbeitermotivation, Gesundheitsmanagement und Wellbeing zur Verfügung. Für die obere Managementebene bieten wir außerdem langfristige Anreizprogramme an, die nachhaltige Geschäftsergebnisse honorieren. Das Bonussystem ist transparent gestaltet und weltweit vereinheitlicht. Incentives sind ausschließlich an Unternehmensziele gekoppelt.

L



STEUERUNGSSYSTEM

Wir nutzen verschiedene **Kennzahlen zur Steuerung** unserer Leistung im Hinblick auf unsere obersten Unternehmensziele. Im finanzbezogenen Bereich haben wir als **zentrale Ziele Wachstum und Profitabilität** definiert. Daher konzentrieren wir uns auf die Verbesserung von Umsatz und operativem Ergebnis (EBIT). Diese stellen die bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren dar. Darüber hinaus streben wir eine Minimierung des Working Capital und eine Verbesserung des Freien Cashflows an. Das **Planungs- und Steuerungssystem** unseres Konzerns ist darauf angelegt, eine Vielzahl von Instrumenten bereitzustellen, um die aktuelle Geschäftsentwicklung zu bewerten und daraus künftige Strategie- und Investitionsentscheidungen abzuleiten. Dazu erfolgt eine kontinuierliche Überwachung der wichtigsten Finanzkennzahlen des PUMA-Konzerns und ein monatlicher Vergleich mit den Budgetzielen. Zielabweichungen werden detailliert analysiert und bei negativen Abweichungen entsprechende Gegenmaßnahmen ergriffen.

Die Veränderung der Umsatzerlöse wird auch durch **Währungseffekte** beeinflusst. Daher geben wir, um entscheidungsrelevante Informationen zur Beurteilung der Umsatzlage zu vermitteln, neben den Umsätzen in der Berichtswährung Euro auch die um Währungseffekte bereinigte Umsatzveränderung an. Die währungsbereinigten Umsatzgrößen dienen Vergleichszwecken und ergeben sich, wenn die Vorjahresbeträge der in den Konzernabschluss einbezogenen Fremdwährungsabschlüsse nicht mit den Durchschnittskursen des Vorjahres, sondern mit den entsprechenden Durchschnittskursen des aktuellen Berichtsjahres umgerechnet werden. Dabei sind währungsbereinigte Kennzahlen nicht als Ersatz oder höherwertige Finanzkennzahlen, sondern stets als Zusatzinformation anzusehen.

Wir nutzen die Kennzahl **Freier Cashflow**, um die Finanzmittelveränderung nach Abzug aller Aufwendungen, die zur organischen Erhaltung oder Erweiterung des PUMA-Konzerns getätigt wurden, zu ermitteln. Der Freie Cashflow berechnet sich aus den Cashflows aus laufender Geschäftstätigkeit und Investitionstätigkeit. Darüber hinaus nutzen wir die Kennzahl **Freier Cashflow vor Akquisitionen**, welche aufbauend auf dem Freien Cashflow eine Bereinigung um Ein- und Auszahlungen, die in Zusammenhang mit Beteiligungen stehen, vornimmt.

Zur Beurteilung der Finanzlage verwenden wir die Kennzahl **Working Capital**. Im Deutschen oft als Betriebskapital bezeichnet, handelt es sich dabei im Wesentlichen um die Differenz aus den kurzfristigen Vermögenswerten, insbesondere den Vorräten und den Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und den kurzfristigen Verbindlichkeiten. Der Bestand an Flüssigen Mitteln, die positiven und negativen Marktwerte der derivativen Finanzinstrumente und die kurzfristigen Finanz- und Leasingverbindlichkeiten sind nicht im Working Capital enthalten.

Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren haben bei PUMA nur eine nachrangige Bedeutung.

Die Berechnung der zentralen Kennzahlen, die von PUMA zur Unternehmenssteuerung verwendet werden, ist wie folgt definiert:

Die Erfassung der Umsatzerlöse richtet sich nach den Vorgaben des IFRS 15 Erlöse aus Verträgen mit Kunden.

Der Rohertrag von PUMA berechnet sich als Umsatzerlöse minus Umsatzkosten. Die Umsatzkosten beinhalten im Wesentlichen den Buchwert der Vorräte, die während der Periode als Aufwand erfasst wurden. Die Rohertragsmarge berechnet sich als Rohertrag dividiert durch die Umsatzerlöse.

Das operative Ergebnis (EBIT) von PUMA ergibt sich aus der Summe der Umsatzerlöse und Lizenz- und Provisionserträge, abzüglich der Umsatzkosten und der Sonstigen operativen Erträge und Aufwendungen. Das EBIT ist definiert als operatives Ergebnis nach Abschreibungen, Rückstellungen und Wertminderungsaufwendungen, vor Zinsen (= Finanzergebnis) und vor Steuern. Das Finanzergebnis beinhaltet Zinserträge und Zinsaufwendungen sowie Währungsumrechnungsdifferenzen. Die EBIT-Marge berechnet sich als EBIT dividiert durch die Umsatzerlöse.



Das Working Capital von PUMA berechnet sich ausgehend von der Summe der kurzfristigen Vermögenswerte abzüglich der Summe der kurzfristigen Verbindlichkeiten. Zusätzlich werden die Flüssigen Mittel und die positiven und negativen Marktwerte der derivativen Finanzinstrumente herausgerechnet. Die Marktwerte der derivativen Finanzinstrumente werden in der Bilanz unter den Posten Sonstige kurzfristige Vermögenswerte und Sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten, die nicht dem Working Capital zugehörig sind, ausgewiesen. Die kurzfristigen Finanz- und Leasingverbindlichkeiten sind ebenso nicht im Working Capital enthalten.

Zur Beurteilung der Ertragslage verwenden wir zusätzlich die Kennzahl EBITDA, welche das operative Ergebnis vor Zinsen (= Finanzergebnis), Steuern und Abschreibungen darstellt. Das EBITDA berechnet sich auf Grundlage des operativen Ergebnisses (EBIT) unter Hinzurechnung der Abschreibungen, welche gegebenenfalls auch die angefallenen Wertminderungsaufwendungen auf langfristige Vermögenswerte beinhalten. Die EBITDA-Marge berechnet sich als EBITDA dividiert durch die Umsatzerlöse.

ANGABEN ZUM NICHTFINANZIELLEN BERICHT

Gemäß §§ 289b und 315b HGB sind wir verpflichtet, für die PUMA SE und den PUMA-Konzern eine nichtfinanzielle Erklärung im zusammengefassten Lagebericht oder einen nichtfinanziellen Bericht außerhalb des zusammengefassten Lageberichts zu erstellen, in dem wir über ökologische, gesellschaftliche und andere nichtfinanzielle Aspekte berichten. PUMA veröffentlicht bereits seit 2003 Nachhaltigkeitsberichte gemäß den Vorgaben des Global Reporting Initiative (GRI) und seit 2010 die Finanzdaten zusammen mit den Nachhaltigkeitskennzahlen in einem Bericht. Vor diesem Hintergrund berichten wir die geforderten Informationen nach §§ 289b und 315b HGB im Kapitel Nachhaltigkeit in unserem Geschäftsbericht. Der nichtfinanzielle Bericht für das Geschäftsjahr 2022 kann spätestens ab dem 30. April 2023 an folgender Stelle auf unserer Internetseite abgerufen werden:

<http://about.PUMA.com/de-de/investor-relations/financial-reports>

┌
Zudem sind wichtige Nachhaltigkeitsinformationen auf der PUMA Homepage im Bereich Nachhaltigkeit jederzeit abrufbar: <http://about.PUMA.com/de/nachhaltigkeit>
└



WIRTSCHAFTSBERICHT

WIRTSCHAFTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

WELTKONJUNKTUR

Gemäß der Winterprognose des Kieler Instituts für Weltwirtschaft (ifw Kiel) vom 21. Dezember 2022 hat sich die Weltkonjunktur im Verlauf des Jahres 2022 unter dem Eindruck hoher Energiepreise und großer Unsicherheit in der Grundtendenz abgeschwächt. Bremsend wirkt inzwischen auch die Geldpolitik, die angesichts eines auf breiter Front hohen Inflationsdrucks ausgesprochen rasch gestrafft wird. Für das abgelaufene Jahr 2022 erwarten die Expert*innen des ifw Kiel insgesamt einen Anstieg des weltweiten Bruttoinlandsprodukts (BIP) um 3,2%. Positive Impulse gingen dabei von nachlassenden Lieferengpässen und der weiter fortschreitenden Normalisierung der Aktivität in den von der COVID-19-Pandemie besonders betroffenen Wirtschaftsbereichen aus. Zum Jahresende hin hat sich die wirtschaftliche Dynamik jedoch merklich verringert. Vor allem die großen fortgeschrittenen Volkswirtschaften stehen zum Jahresende 2022 trotz erheblicher fiskalischer Stützungsmaßnahmen vor einer Phase schwacher Konjunktur. In den Schwellenländern zeigt sich die Konjunktur robust. In China wird die wirtschaftliche Lage jedoch weiterhin vor allem durch COVID-19 und auch durch Probleme im Immobiliensektor belastet.

SPORTARTIKELBRANCHE

Trotz der operativen Herausforderungen konnte die Sportartikelindustrie im Jahr 2022 an das Wachstum der vorangegangenen Geschäftsjahre anknüpfen. Unterjährig trugen beispielsweise, vor allem im ersten Halbjahr, die problematische Situation im Frachtbereich mit hohen Frachtraten, unzureichenden Kapazitäten und überlasteten Häfen zu einer nur begrenzten Produktverfügbarkeit bei. Demgegenüber profitierte die Sportartikelbranche von robusten Konsumausgaben, vor allem in den westlichen Ländern. Aufgrund der anhaltenden Herausforderungen in der Lieferkette konnte die Branche die steigende Nachfrage jedoch nicht immer decken.

Positiv für die Sportartikelindustrie wirkten sich das Stattfinden von sportlichen Großereignissen im Jahr 2022, wie zum Beispiel die Olympischen Winterspiele in Peking und die Fußball-Weltmeisterschaft in Katar, aus. Zudem gewann durch die COVID-19-Pandemie sportliche Betätigung sowie eine zunehmend gesündere und nachhaltigere Lebensführung, für einen immer größer werdenden Teil der Weltbevölkerung, weiter an Bedeutung. Dies trug unter anderem dazu bei, dass die Beliebtheit von Sportschuhen und von Freizeit- und Sportbekleidung als fester Bestandteil der Alltagsmode („Athleisure“) weiter zugenommen hat.



UMSATZENTWICKLUNG

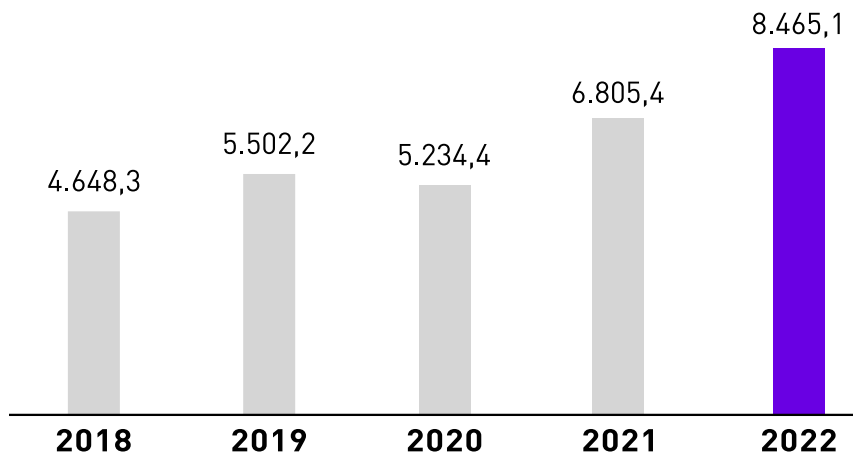
DARSTELLUNG DER UMSATZENTWICKLUNG 2021 IM VERGLEICH ZUM AUSBLICK

Im zusammengefassten Lagebericht 2021 hatte PUMA für das Geschäftsjahr 2022 einen währungsbereinigten Anstieg der Umsatzerlöse von mindestens zehn Prozent in Aussicht gestellt. Diese Prognose wurde unterjährig erhöht und PUMA erwartete, zum Ende des dritten Quartals, für das Geschäftsjahr 2022 ein währungsbereinigtes Umsatzwachstum im mittleren Zehnerprozentbereich. Dank einer anhaltenden Markendynamik, erfolgreicher Produkteinführungen und des starken Fokus auf Flexibilität in der Geschäftstätigkeit konnte PUMA die angepasste Prognose im Gesamtjahr 2022 übertreffen und somit das ursprünglich angestrebte Umsatzziel eines währungsbereinigten Umsatzwachstums von mindestens zehn Prozent deutlich überschreiten. Die Umsatzentwicklung im Geschäftsjahr 2022 wird im Folgenden detaillierter erläutert.

UMSATZERLÖSE

Die Umsatzerlöse von PUMA erhöhten sich im Geschäftsjahr 2022 in der Berichtswährung Euro um 24,4% auf € 8.465,1 Mio. (Vorjahr: € 6.805,4 Mio.). Währungsbereinigt stiegen die Umsätze um 18,9%. Damit gelang es PUMA im Jahr 2022, trotz der geopolitischen Spannungen und Lockdown-Maßnahmen, an das starke währungsbereinigte Umsatzwachstum von +31,7% im Vorjahr anzuknüpfen.

➔ G.04 UMSATZERLÖSE (in € Mio.)



Im Produktbereich **Schuhe** stiegen die Umsätze in der Berichtswährung Euro um 36,5% auf € 4.317,9 Mio. Damit gelang es erstmalig im Produktbereich Schuhe die Umsatzmarke von 4 Milliarden Euro zu übertreffen. Währungsbereinigt erhöhte sich der Umsatz um 30,8%. Die stärksten Zuwächse wurden in den Kategorien Sportstyle, Running & Training und Teamsport erzielt. Der Anteil des Produktbereichs Schuhe an den gesamten Umsatzerlösen erhöhte sich von 46,5% im Vorjahr auf 51,0% im Jahr 2022.

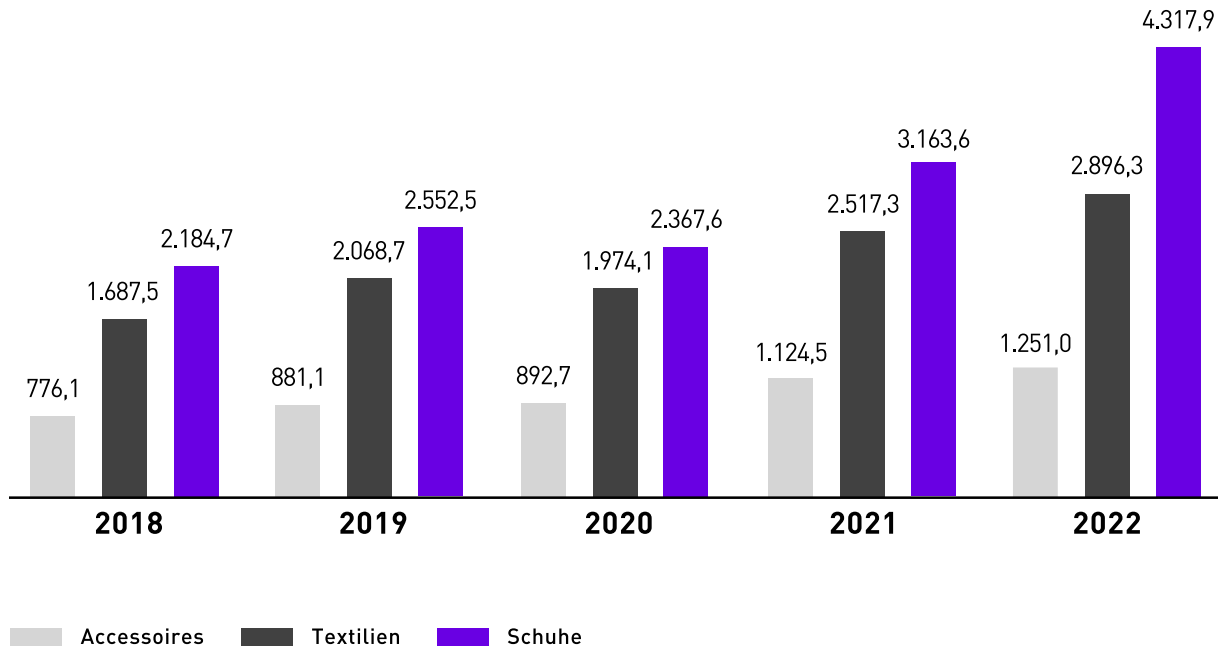
Die Umsätze im Produktbereich **Textilien** erhöhten sich in der Berichtswährung Euro um 15,1% auf € 2.896,3 Mio. Währungsbereinigt stiegen die Umsätze um 10,1%. Der Umsatzanstieg war insbesondere auf höhere Umsätze in den Kategorien Teamsport, Running & Training und Sportstyle zurückzuführen. Bezogen auf den Konzernumsatz verringerte sich der Anteil des Produktbereichs Textilien auf 34,2% (Vorjahr: 37,0%).

Der Produktbereich **Accessoires** verzeichnete in der Berichtswährung Euro einen Umsatzanstieg von 11,2% auf € 1.251,0 Mio. Dies entspricht einem währungsbereinigten Umsatzwachstum von 5,4%. Höhere



Umsätze in der Kategorie Teamsport und mit Taschen, Kopfbekleidung und Cobra Golfschlägern trugen zu dieser Entwicklung bei. Der Anteil am Konzernumsatz sank von 16,5% im Vorjahr auf 14,8% im Jahr 2022.

➔ G.05 UMSATZ NACH PRODUKTBEREICHEN (in € Mio.)



EINZELHANDELSAKTIVITÄTEN

Der direkte Vertrieb an unsere Konsument*innen (das sogenannte „Direct-to-Consumer business“) stellt die eigenen Einzelhandelsaktivitäten von PUMA dar. Diese beinhalten die Verkäufe an unsere Kund*innen in den eigenen Einzelhandelsgeschäften von PUMA, die sogenannten „Full-Price-Stores“ und „Factory-Outlets“. Ebenso ist unser E-Commerce-Geschäft auf den eigenen Online-Plattformen und auf Plattformen von Onlinehändlern, den sogenannten „Marketplaces“, Teil des direkten Vertriebs an unsere Konsument*innen. Die eigenen Einzelhandelsaktivitäten von PUMA gewährleisten die regionale Verfügbarkeit unserer Produkte und die Präsentation der Marke PUMA in einem zu unserer Markenpositionierung passenden Umfeld.

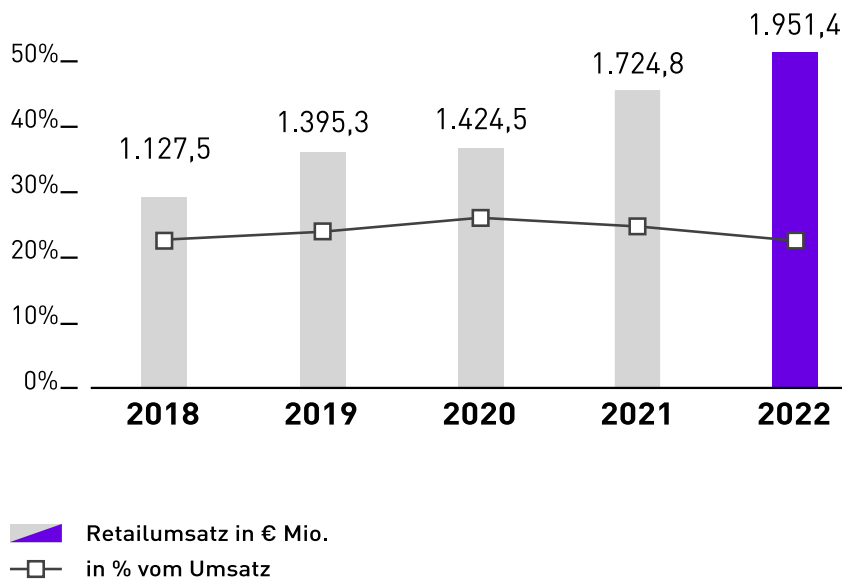
Der Umsatz von PUMA aus eigenen Einzelhandelsaktivitäten erhöhte sich im Geschäftsjahr 2022 währungsbereinigt um 7,8% auf € 1.951,4 Mio. Dies entspricht einem Anteil von 23,1% am Gesamtumsatz gegenüber einem Anteil von 25,3% im Vorjahr. Der rückläufige Anteil am Gesamtumsatz ist insbesondere dadurch bedingt, dass wir in Zeiten eingeschränkter Produktverfügbarkeit mehr Ware an unsere Großhandelspartner allokiert haben. Die Umsätze in den eigenen Full-Price-Stores und Factory-Outlets von PUMA stiegen im Jahr 2022 währungsbereinigt um 11,0%. Im E-Commerce-Geschäft stiegen die Umsätze im Jahr 2022 währungsbereinigt um 2,2%. Diese Entwicklung spiegelt wider, dass Konsument*innen nach wie vor das Einkaufserlebnis in Einzelhandelsgeschäften schätzen, nachdem sich das Einkaufsverhalten der Konsument*innen durch die COVID-19-Pandemie zu mehr Online-Shopping verlagert hatte. Dennoch waren unsere E-Commerce-Aktivitäten an speziellen Tagen im Online-Geschäft, wie beispielsweise am Singles-Day in China am 11. November, dem bedeutendsten Onlineshopping-Tag der Welt und am sogenannten „Black-Friday“ am 25. November beziehungsweise dem „Cyber Monday“ am 28. November, besonders erfolgreich.



Im Jahr 2022 haben wir unser E-Commerce-Geschäft ausgeweitet. Dazu haben wir neue Online-Plattformen in den Ländern Philippinen, Thailand, Peru, Norwegen, Saudi-Arabien und in weiteren Ländern im Nahen Osten und in Afrika auf den Markt gebracht. Darüber hinaus haben wir im Jahr 2022 die PUMA Shopping App lanciert. Die Shopping App soll zunächst in Indien, den USA, Großbritannien und Japan unseren treuesten Kund*innen Zugang zu den neuesten PUMA-Produkten, exklusiven Dienstleistungen und Markeninhalten ermöglichen.



➔ G.06 RETAILUMSÄTZE



LIZENZGESCHÄFT

PUMA vergibt für verschiedene Produktbereiche, zum Beispiel für Uhren, Brillen, Sicherheitsschuhe, Arbeitsbekleidung (Workwear) und Gaming Zubehör, Lizenzen an unabhängige Partner. Diese sind neben Design, Entwicklung und Herstellung auch für den Vertrieb der Produkte zuständig. Darüber hinaus sind noch einige Vertriebslizenzen für verschiedene Märkte in den Lizenzumsätzen enthalten. Die Lizenz- und Provisionserträge von PUMA stiegen im Geschäftsjahr 2022 um 41,6% auf € 33,8 Mio. (Vorjahr: € 23,9 Mio.). Hauptgrund für den Anstieg war im Wesentlichen die gute Geschäftsentwicklung im Bereich Motorsport, nachdem die Formel 1-Fans in diesem Jahr an die Rennstrecken weltweit zurückgekehrt sind.

REGIONALE ENTWICKLUNG

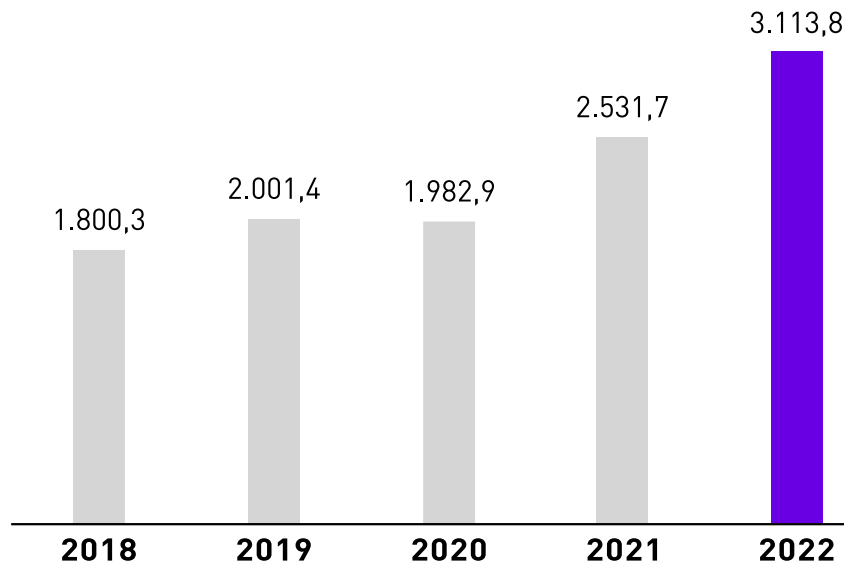
Bei der folgenden Erläuterung der regionalen Umsatzverteilung sind die Umsätze der jeweiligen Region der Kund*innen zugeordnet („Kundenstandort“). Die Unterteilung erfolgt dabei nach drei geographischen Regionen (EMEA, Amerika und Asien/Pazifik).

Die Umsatzerlöse von PUMA erhöhten sich im Geschäftsjahr 2022 in der Berichtswährung Euro um 24,4%. Dies entspricht einem währungsbereinigten Umsatzanstieg von 18,9% gegenüber dem Vorjahr. Das Wachstum resultierte vor allem aus einer starken Umsatzentwicklung in den Regionen EMEA und Amerika, die jeweils zweistellige Wachstumsraten verzeichneten. Demgegenüber blieben die Umsätze in der Region Asien/Pazifik nahezu auf Vorjahresniveau.

In der Region **EMEA** stiegen die Umsätze in der Berichtswährung Euro um 23,0% auf € 3.113,8 Mio. Damit wurde in dieser Region erstmalig die Umsatzmarke von 3 Milliarden Euro übertroffen. Währungsbereinigt entspricht dies einem Umsatzanstieg von 22,5%. Nahezu alle Länder der Region, mit Ausnahme von Russland und der Ukraine, trugen mit zweistelligen Wachstumsraten zu dieser Entwicklung bei. Besonders starke Zuwächse kamen aus den Ländern Deutschland, Frankreich, Italien und Türkei. Bezogen auf den Konzernumsatz verringerte sich der Anteil der Region EMEA dennoch leicht von 37,2% im Vorjahr auf 36,8% im Jahr 2022.

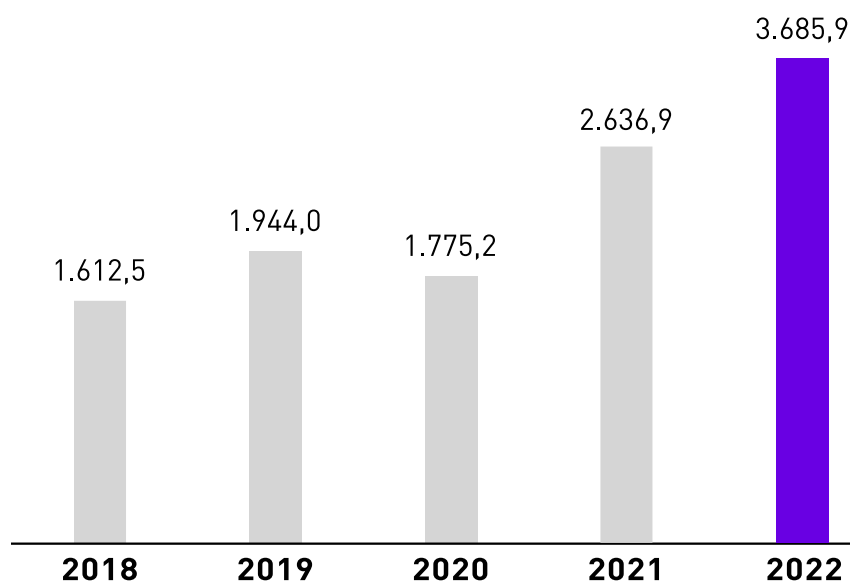
Mit Blick auf die Produktbereiche verzeichneten die Umsätze mit Schuhen einen währungsbereinigten Anstieg von 33,9%. Die Umsätze mit Textilien erhöhten sich währungsbereinigt um 15,6%. Bei den Accessoires stiegen die Umsätze währungsbereinigt um 10,9%.



➔ G.07 UMSÄTZE EMEA (in € Mio.)

In der Region **Amerika** erhöhten sich die Umsätze in der Berichtswährung Euro um 39,8% auf € 3.685,9 Mio. Damit wurde in dieser Region erstmalig die Umsatzmarke von 3 Milliarden Euro übertroffen. Währungsbereinigt stiegen die Umsätze um 28,3%. Dabei verzeichnete insbesondere Lateinamerika negative Währungskurseffekte, da die Schwäche des argentinischen Pesos gegenüber dem Euro einen deutlichen negativen Effekt auf die Umsätze in Lateinamerika in der Berichtswährung Euro hatte. Aufgrund des starken Umsatzwachstums erhöhte sich der Anteil der Region Amerika am Konzernumsatz auf 43,5% im Jahr 2022 (Vorjahr: 38,7%).

In Bezug auf die Produktbereiche verzeichneten sowohl Schuhe (währungsbereinigt +42,8%) als auch Textilien (währungsbereinigt +22,3%) ein besonders starkes Umsatzwachstum gegenüber dem Vorjahr. Die Umsätze im Produktbereich Accessoires erhöhten sich währungsbereinigt leicht um 0,8%.

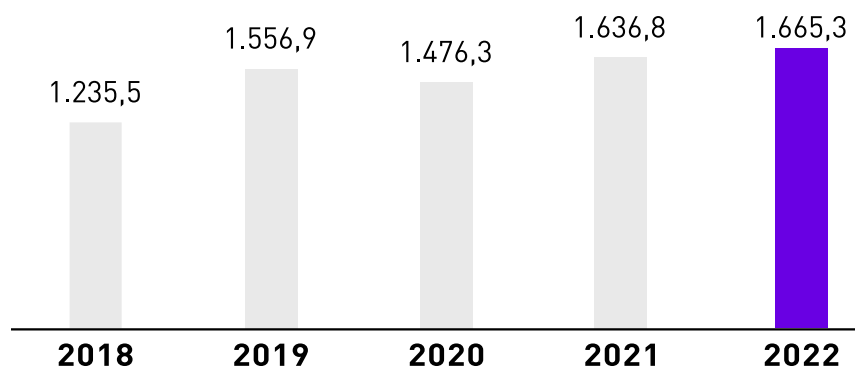
➔ G.08 UMSÄTZE AMERIKA (in € Mio.)



In der Region **Asien/Pazifik** stiegen die Umsätze in der Berichtswährung Euro um 1,7% auf € 1.665,3 Mio. Währungsbereinigt entspricht dies jedoch einem Umsatzrückgang von 2,2%. Während sich im Jahr 2022 in Großchina aufgrund des schwierigen Marktumfeldes ein Umsatzrückgang ergab, verzeichneten unter anderem Indien, Japan und Singapur deutliche Umsatzzuwächse. Der Anteil der Region Asien/Pazifik am Konzernumsatz sank von 24,1% im Vorjahr auf 19,7% im Jahr 2022.

Bei den Produktbereichen stiegen die Umsätze mit Schuhen währungsbereinigt um 4,9%. Bei den Textilien gingen die Umsätze währungsbereinigt um 10,8% zurück und der Produktbereich Accessoires verzeichnete ein währungsbereinigtes Umsatzwachstum von 4,8%.

➔ **G.09 UMSÄTZE ASIEN/PAZIFIK** (in € Mio.)





ERTRAGSLAGE

➔ T.01 GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG

	2022		2021		+/- %
	€ Mio.	%	€ Mio.	%	
Umsatzerlöse	8.465,1	100,0%	6.805,4	100,0%	24,4%
Umsatzkosten	-4.562,3	-53,9%	-3.547,6	-52,1%	28,6%
Rohertrag	3.902,7	46,1%	3.257,8	47,9%	19,8%
Lizenz- und Provisionserträge	33,8	0,4%	23,9	0,4%	41,6%
Sonstige operative Erträge und Aufwendungen	-3.295,9	-38,9%	-2.724,6	-40,0%	21,0%
Operatives Ergebnis (EBIT)	640,6	7,6%	557,1	8,2%	15,0%
Finanzergebnis	-88,9	-1,1%	-51,8	-0,8%	71,7%
Gewinn vor Steuern (EBT)	551,7	6,5%	505,3	7,4%	9,2%
Ertragsteuern	-127,4	-1,5%	-128,5	-1,9%	-0,9%
Steuerquote	23,1%		25,4%		
Nicht beherrschenden Anteilen zuzurechnende Ergebnisse	-70,9	-0,8%	-67,2	-1,0%	5,5%
Konzernergebnis	353,5	4,2%	309,6	4,5%	14,2%
Durchschnittlich im Umlauf befindliche Aktien (Mio. Stück)	149,65		149,59		0,0%
Durchschnittlich im Umlauf befindliche Aktien, verwässert (Mio. Stück)	149,66		149,60		0,0%
Ergebnis je Aktie in €	2,36		2,07		14,1%
Ergebnis je Aktie, verwässert in €	2,36		2,07		14,1%



DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG 2021 IM VERGLEICH ZUM AUSBLICK

Im Ausblick des zusammengefassten Lageberichts 2021 prognostizierte PUMA für das Geschäftsjahr 2022 ein operatives Ergebnis (EBIT) in einer Bandbreite zwischen € 600 Millionen und € 700 Millionen (2021: € 557 Millionen) und eine entsprechende Verbesserung des Konzernergebnisses. Dank einer anhaltenden Markendynamik, erfolgreichen Produkteinführungen und des starken Fokus auf Flexibilität in der Geschäftstätigkeit konnte PUMA einen neuen Rekord hinsichtlich des operativen Ergebnisses erzielen und die Ergebnisprognose im Gesamtjahr 2022 erreichen.

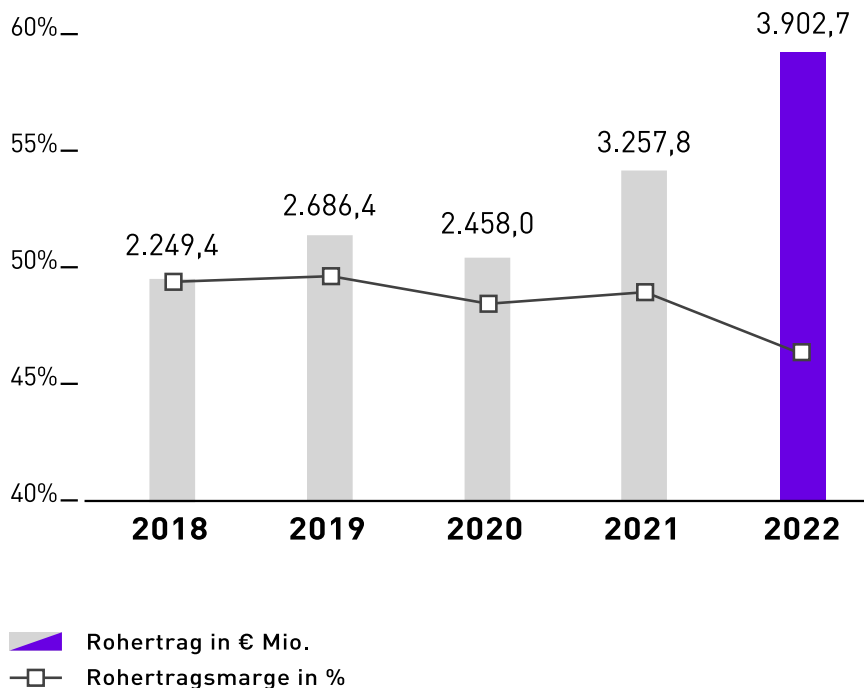
Die Ertragsentwicklung im abgelaufenen Geschäftsjahr wird im Folgenden detaillierter erläutert.

ROHERTRAGSMARGE

Der Rohertrag von PUMA erhöhte sich im Geschäftsjahr 2022 um 19,8% von € 3.257,8 Mio. auf € 3.902,7 Mio. Die Rohertragsmarge sank jedoch um 180 Basispunkte von 47,9% auf 46,1%. Die Entwicklung war zurückzuführen auf höhere Beschaffungspreise aufgrund von Rohstoffen und Kostensteigerungen für eingehende Frachten, einen ungünstigeren Regional- und Vertriebskanal-Mix und zum Jahresende hin ein rabattintensives Marktumfeld mit höheren verkaufsfördernden Maßnahmen. Diese negativen Effekte konnten durch Preisadjustierungen und Währungseffekte nur teilweise ausgeglichen werden.

Die Rohertragsmarge im Produktbereich Schuhe reduzierte sich von 47,3% im Vorjahr auf 44,9% im Jahr 2022. Bei den Textilien sank die Rohertragsmarge von 48,9% auf 47,3%. Demgegenüber stieg die Rohertragsmarge für Accessoires von 47,1% auf 47,4%.

➔ G.10 ROHERTRAG/ROHERTRAGSMARGE

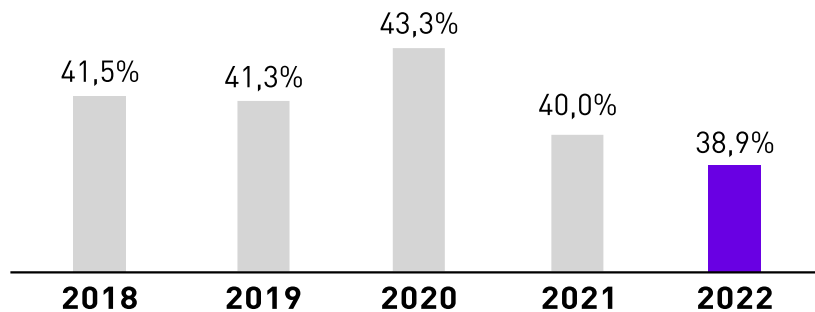




SONSTIGE OPERATIVE ERTRÄGE UND AUFWENDUNGEN

Die Nettoaufwendungen der sonstigen operativen Erträge und Aufwendungen (OPEX) erhöhten sich im Geschäftsjahr 2022 um 21,0% von insgesamt € 2.724,6 Mio. im Vorjahr auf € 3.295,9 Mio. Höhere Aufwendungen für Marketing, eine höhere Anzahl eigener Einzelhandelsgeschäfte, höhere umsatzabhängige Vertriebs- und Lagerhaltungskosten sowie operative Ineffizienzen aufgrund der anhaltenden negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie trugen zu dieser Entwicklung bei. Indessen führte die fortgesetzte Kostenkontrolle zu einem deutlich schwächeren Anstieg der sonstigen operativen Erträge und Aufwendungen im Vergleich zum Umsatzwachstum. Der erzielte operative Leverage spiegelt sich auch im Rückgang der Kostenquote von 40,0% im Vorjahr auf nunmehr 38,9% im Jahr 2022 wider, was maßgeblich zur Verbesserung des operativen Ergebnisses im Geschäftsjahr 2022 beigetragen hat.

➔ 6.11 OPERATIVE AUFWENDUNGEN (in % vom Umsatz)



Innerhalb der Vertriebsaufwendungen kam es bei den Aufwendungen für Marketing/ Retail zu einem Anstieg um 20,6% auf € 1.578,5 Mio. Die Kostenquote lag im Jahr 2022 bei 18,6% vom Umsatz gegenüber einer Kostenquote von 19,2% im Vorjahr. Die übrigen Vertriebsaufwendungen, welche vor allem umsatzabhängige Kosten und Kosten für Lager und Logistik beinhalten, erhöhten sich um 22,3% auf € 1.098,7 Mio. Die Kostenquote der übrigen Vertriebsaufwendungen reduzierte sich im Jahr 2022 auf 13,0% vom Umsatz gegenüber einer Kostenquote von 13,2% im Vorjahr.

Die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung/Produktmanagement stiegen gegenüber dem Vorjahr um 33,7% auf € 153,1 Mio. und die Kostenquote erhöhte sich leicht auf 1,8%. Die sonstigen operativen Erträge beliefen sich im abgelaufenen Geschäftsjahr auf € 0,1 Mio. Die Verwaltungs- und allgemeinen Aufwendungen erhöhten sich im Jahr 2022 um 15,0% auf € 465,8 Mio. Die Kostenquote der Verwaltungs- und allgemeinen Aufwendungen verringerte sich im Jahr 2022 auf 5,5% vom Umsatz. Abschreibungen sind in den jeweiligen Kosten mit insgesamt € 332,8 Mio. (Vorjahr: € 287,3 Mio.) enthalten. Darüber hinaus beinhalten die jeweiligen Kosten Wertminderungsaufwendungen in Bezug auf Nutzungsrechte an Vermögenswerten in Höhe von insgesamt € 26,0 Mio. (Vorjahr: € 18,5 Mio.).



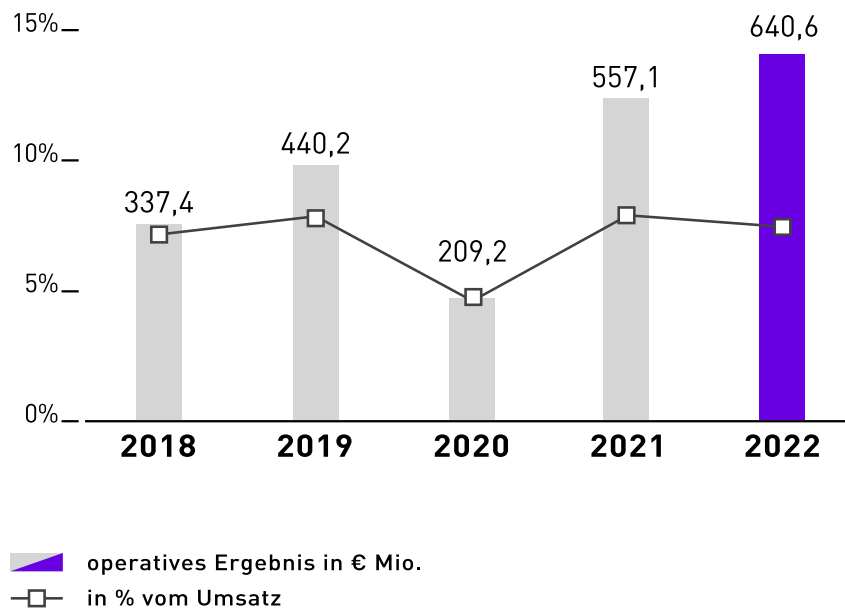
ERGEBNIS VOR ZINSEN, STEUERN UND ABSCHREIBUNGEN (EBITDA)

Das Ergebnis vor Zinsen (= Finanzergebnis), Steuern und Abschreibungen (EBITDA) erhöhte sich im Geschäftsjahr 2022 um 15,8% von € 862,8 Mio. auf € 999,3 Mio. Die EBITDA-Marge sank jedoch von 12,7% im Vorjahr auf 11,8% im Jahr 2022.

OPERATIVES ERGEBNIS (EBIT)

Im Geschäftsjahr 2022 erhöhte sich das operative Ergebnis um 15,0% von € 557,1 Mio. im Vorjahr auf € 640,6 Mio. Die Verbesserung des operativen Ergebnisses im Geschäftsjahr 2022 ist auf das starke Umsatzwachstum in Verbindung mit einem schwächeren Anstieg der sonstigen operativen Erträge und Aufwendungen im Vergleich zum Umsatz zurückzuführen. Die EBIT-Marge ging jedoch aufgrund der Entwicklung der Rohertragsmarge von 8,2% im Vorjahr auf 7,6% im Jahr 2022 zurück.

➔ G.12 OPERATIVES ERGEBNIS



FINANZERGEBNIS

Das Finanzergebnis reduzierte sich im Jahr 2022 von per Saldo € -51,8 Mio. im Vorjahr auf € -88,9 Mio. Trotz der Verbesserung des Zinsergebnisses (d.h. der Saldo aus Zinserträgen und Zinsaufwendungen) im Jahr 2022 auf insgesamt € 17,7 Mio. (Vorjahr: € -1,0 Mio.) führten vor Allem der Aufwand aus Hyperinflationseffekt in Höhe von € 27,8 Mio., höhere Aufwendungen aus Zinskomponenten im Zusammenhang mit Devisentermingeschäften („Swap points“) in Höhe von insgesamt € -22,8 Mio. (Vorjahr: € -9,7 Mio.) und der Anstieg der Zinsaufwendungen aus Leasingverbindlichkeiten auf € -38,6 Mio. (Vorjahr: € -31,5 Mio.) zu einem Rückgang des Finanzergebnisses. Die Aufwendungen aus Währungsumrechnungsdifferenzen betragen insgesamt € -2,2 Mio. im Jahr 2022 gegenüber € -9,0 Mio. im Vorjahr.

GEWINN VOR STEUERN (EBT)

Im Geschäftsjahr 2022 erwirtschaftete PUMA einen Gewinn vor Steuern von € 551,7 Mio. Dies entspricht einem Anstieg von 9,2% gegenüber dem Vorjahr (€ 505,3 Mio.). Der Steueraufwand blieb nahezu konstant und betrug € 127,4 Mio. gegenüber € 128,5 Mio. im Vorjahr. Die Steuerquote verringerte sich dementsprechend von 25,4% auf 23,1% im Jahr 2022.



NICHT BEHERRSCHENDEN ANTEILEN ZUZURECHNENDE ERGEBNISSE

Die nicht beherrschenden Anteilen zuzurechnenden Ergebnisse beziehen sich auf Gesellschaften auf dem nordamerikanischen Markt, bei denen jeweils derselbe Gesellschafter Minderheitsanteile hält. Die Ergebnisanteile dieses Gesellschafters erhöhten sich im Geschäftsjahr 2022 um 5,5% auf € 70,9 Mio. (Vorjahr: € 67,2 Mio.). Die betroffenen Gesellschaften sind die PUMA United North America, die PUMA United Aviation North America und die PUMA United Canada. Der Geschäftszweck dieser Gesellschaften ist im Wesentlichen der Vertrieb von Socken, Bodywear, Accessoires und Kinderbekleidung auf dem nordamerikanischen Markt.

KONZERNERGEBNIS

Das Konzernergebnis verbesserte sich im Geschäftsjahr 2022 um 14,2% von € 309,6 Mio. auf € 353,5 Mio. Dies stellt das bisher beste Konzernergebnis in der Unternehmensgeschichte von PUMA dar. Der Anstieg des Konzernergebnisses resultierte im Wesentlichen aus dem starken Umsatzwachstum in Verbindung mit dem erzielten operativen Leverage. Demgegenüber führten der Rückgang der Rohertragsmarge und das rückläufige Finanzergebnis im Jahr 2022 zu einem negativen Effekt auf die Entwicklung des Konzernergebnisses.

Das Ergebnis je Aktie und das verwässerte Ergebnis je Aktie erhöhten sich, entsprechend der Entwicklung des Konzernergebnisses, von € 2,07 im Vorjahr auf € 2,36 im Geschäftsjahr 2022.

ENTWICKLUNG DER SEGMENTE

Die interne Steuerung des PUMA-Konzerns erfolgt nach Sitz der jeweiligen Tochtergesellschaften über sieben Segmente (Europa, EEMEA, Nordamerika, Lateinamerika, Großchina, Asien/Pazifik (ohne Großchina) und stichd). Die Unterschiede zu der dargestellten regionalen Entwicklung der Umsätze sind im Wesentlichen das herausgelöste Segment stichd sowie Indien und Südostasien, die dem Segment EEMEA zugeordnet sind.

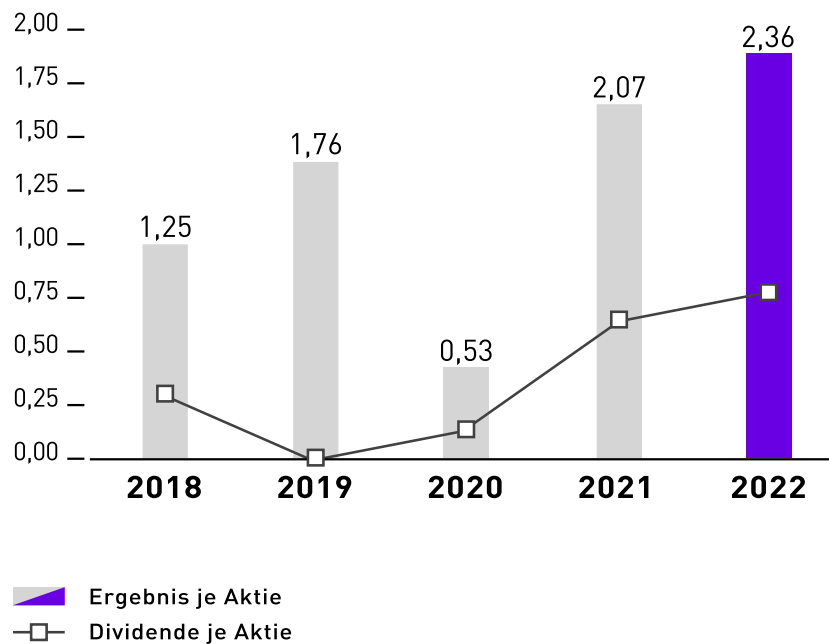
Die operativen Segmente haben sich entsprechend den bereits erläuterten Trends entwickelt. Ausnahmen waren das Segment Großchina, wo aufgrund der geopolitischen Spannungen und der COVID-19-bedingten Einschränkungen ein Rückgang der Umsätze und des operativen Ergebnisses verzeichnet wurde. Die Umsätze des Segments Asien/Pazifik (ohne Großchina) stiegen im niedrigen zweistelligen Prozentbereich aufgrund des vergleichsweise starken Wachstums in Japan. Die Umsätze des Segments stichd erhöhten sich im Geschäftsjahr 2022 im mittleren zweistelligen Prozentbereich aufgrund einer sehr positiven Entwicklung im Bereich Fanwear. Im Segment Nordamerika ergab sich trotz deutlich gesteigener Umsätze aufgrund höherer verkaufsfördernder Maßnahmen nur ein leichter Anstieg des operativen Ergebnisses.



DIVIDENDE

Auf Grundlage des positiven Konzernergebnisses schlagen Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 vor, für das Geschäftsjahr 2022 eine Dividende in Höhe von € 0,82 je Aktie aus dem Bilanzgewinn der PUMA SE auszuschütten. Die Ausschüttungsquote für das Geschäftsjahr 2022 beträgt 34,7% des Konzernergebnisses. Dies steht im Einklang mit der Dividendenpolitik der PUMA SE, welche eine Ausschüttung in Höhe einer Quote von 25% bis 35% des Konzernergebnisses nach IFRS vorsieht. Die Auszahlung der Dividende soll in den Tagen nach der Hauptversammlung, die über die Ausschüttung beschließt, erfolgen. Im Vorjahr wurde eine Dividende in Höhe von € 0,72 je Aktie ausgeschüttet und die Ausschüttungsquote betrug 34,8% des Konzernergebnisses.

➔ G.13 ERGEBNIS/DIVIDENDE JE AKTIE (in €)





VERMÖGENS- UND FINANZLAGE

➔ T.02 BILANZ

	31.12.2022		31.12.2021		+/- %
	€ Mio.	%	€ Mio.	%	
Flüssige Mittel	463,1	6,8%	757,5	13,2%	-38,9%
Vorräte *	2.245,1	33,1%	1.492,2	26,1%	50,4%
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen *	1.064,9	15,7%	848,0	14,8%	25,6%
Sonstige kurzfristige Vermögenswerte *	304,1	4,5%	268,7	4,7%	13,1%
Sonstige kurzfristige Vermögenswerte	123,2	1,8%	123,3	2,2%	-0,1%
Kurzfristige Vermögenswerte	4.200,4	62,0%	3.489,8	60,9%	20,4%
Latente Steuern	295,0	4,4%	279,9	4,9%	5,4%
Nutzungsrechte an Vermögenswerten	1.111,3	16,4%	940,5	16,4%	18,2%
Sonstige langfristige Vermögenswerte	1.166,0	17,2%	1.018,0	17,8%	14,5%
Langfristige Vermögenswerte	2.572,3	38,0%	2.238,4	39,1%	14,9%
Summe Aktiva	6.772,7	100,0%	5.728,3	100,0%	18,2%
Kurzfristige Finanzverbindlichkeiten	75,9	1,1%	68,5	1,2%	10,8%
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen *	1.734,9	25,6%	1.176,5	20,5%	47,5%
Sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten *	792,3	11,7%	704,6	12,3%	12,5%
Kurzfristige Leasingverbindlichkeiten	200,2	3,0%	172,4	3,0%	16,1%
Sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten	39,7	0,6%	42,6	0,7%	-6,7%
Kurzfristige Verbindlichkeiten	2.843,0	42,0%	2.164,5	37,8%	31,3%
Latente Steuern	42,0	0,6%	48,8	0,9%	-14,0%
Pensionsrückstellungen	22,4	0,3%	31,9	0,6%	-30,0%
Langfristige Leasingverbindlichkeiten	1.030,3	15,2%	851,0	14,9%	21,1%
Sonstige langfristige Verbindlichkeiten	296,2	4,4%	353,5	6,2%	-16,2%
Langfristige Verbindlichkeiten	1.390,9	20,5%	1.285,3	22,4%	8,2%
Eigenkapital	2.538,8	37,5%	2.278,5	39,8%	11,4%
Summe Passiva	6.772,7	100,0%	5.728,3	100,0%	18,2%
Working Capital	1.086,8		727,9		49,3%
- in % vom Umsatz	12,8%		10,7%		

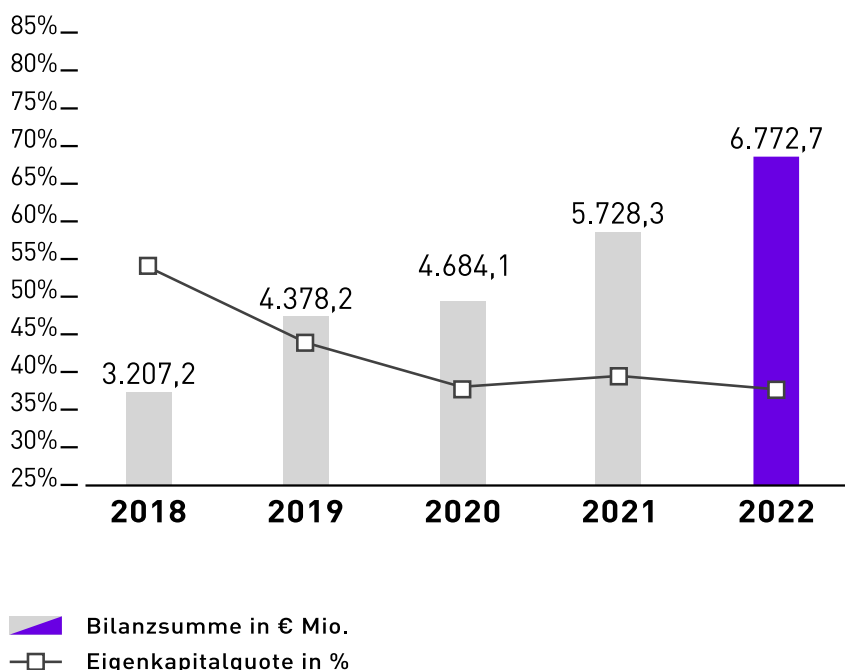
* im Working Capital beinhaltet



EIGENKAPITALQUOTE

PUMA verfügt über eine sehr solide Kapitalausstattung. Zum Bilanzstichtag stieg das Eigenkapital des PUMA-Konzerns um 11,4% von € 2.278,5 Mio. im Vorjahr auf € 2.538,8 Mio. zum 31. Dezember 2022. Neben dem positiven Konzernergebnis trug auch das positive Sonstige Ergebnis der direkt im Eigenkapital erfassten Bestandteile in Höhe von € 8,2 Mio., zum Anstieg des Konzern-Eigenkapitals bei. Die Bilanzsumme erhöhte sich zum Bilanzstichtag um 18,2% von € 5.728,3 Mio. im Vorjahr auf € 6.772,7 Mio. Insgesamt ergab sich daraus ein Rückgang der Eigenkapitalquote um 2,3 Prozentpunkte von 39,8% im Vorjahr auf 37,5% zum 31. Dezember 2022.

➔ G.14 BILANZSUMME/EIGENKAPITALQUOTE



WORKING CAPITAL

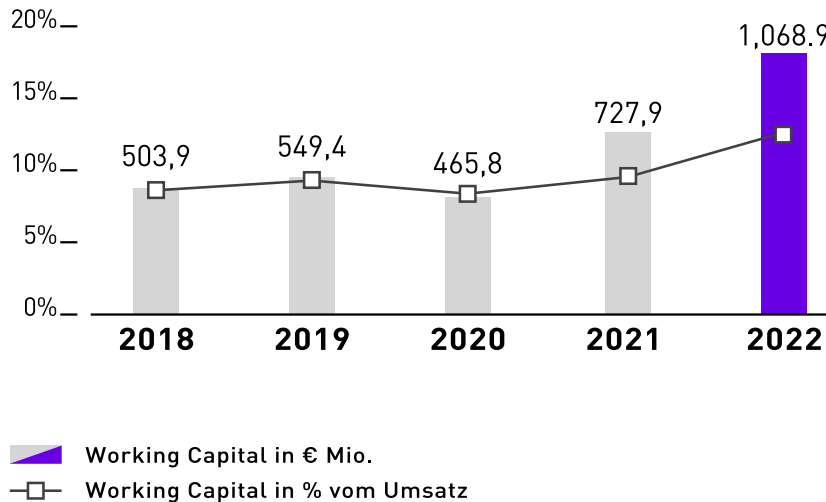
Das Working Capital erhöhte sich zum Bilanzstichtag um 49,3% von € 727,9 Mio. im Vorjahr auf € 1.086,8 Mio. zum 31. Dezember 2022. Im Verhältnis zum Umsatz des jeweiligen Geschäftsjahres entspricht dies einem Anstieg der Working Capital-Quote von 10,7% im Vorjahr auf 12,8% zum Jahresende 2022. Diese Entwicklung war im Wesentlichen auf den insgesamt stärkeren Anstieg der Vorräte und der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen im Vergleich zum Anstieg der Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen zurückzuführen.

Auf der Aktivseite stiegen die Vorräte zum Bilanzstichtag um 50,4% von € 1.492,2 Mio. auf € 2.245,1 Mio. Höhere Rohstoffpreise und Kostensteigerungen für eingehende Frachten, ungünstige Währungskurseffekte und frühere Produkteinkäufe zur Verbesserung der Warenverfügbarkeit trugen maßgeblich zu dem Anstieg bei. Zusätzlich führte die höhere Anzahl an eigenen Einzelhandelsgeschäften zu einem Anstieg der Vorräte. Die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen erhöhten sich zum Bilanzstichtag infolge des starken Umsatzwachstums um 25,6% von € 848,0 Mio. auf € 1.064,9 Mio. Die sonstigen kurzfristigen Vermögenswerte, die dem Working Capital zuzurechnen sind, stiegen im Wesentlichen aufgrund höherer Steuererstattungsansprüche um 13,1% von € 268,7 Mio. auf € 304,1 Mio.



Auf der Passivseite erhöhten sich die Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen im Zusammenhang mit den gestiegenen Vorräten um 47,5% von € 1.176,5 Mio. auf € 1.734,9 Mio. Die sonstigen kurzfristigen Verbindlichkeiten und Rückstellungen, die im Working Capital enthalten sind und die unter anderem Kundenbonus- und Garantierückstellungen umfassen, erhöhten sich bedingt durch den Umsatzanstieg um 12,5% von € 704,6 Mio. auf € 792,3 Mio.

➔ G.15 WORKING CAPITAL



SONSTIGE VERMÖGENSWERTE UND SONSTIGE VERBINDLICHKEITEN

Die sonstigen kurzfristigen Vermögenswerte außerhalb des Working Capitals, die ausschließlich den positiven Marktwert der derivativen Finanzinstrumente beinhalten, blieben mit € 123,2 Mio. nahezu konstant im Vergleich zum Vorjahr (€ 123,3 Mio.).

Die Nutzungsrechte an Vermögenswerten erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um 18,2% von € 940,5 Mio. auf € 1.111,3 Mio. Der Anstieg resultierte im Wesentlichen aus der Eröffnung neuer Läger (USA und Kanada) und dem Umzug in neue Bürogebäude (Japan) sowie der gestiegenen Anzahl an eigenen Einzelhandelsgeschäften. Die Nutzungsrechte betrafen zum 31. Dezember 2022 eigene Einzelhandelsgeschäfte in Höhe von € 430,9 Mio. (Vorjahr: € 382,9 Mio.), Lager und Büros in Höhe von € 613,1 Mio. (Vorjahr: € 505,8 Mio.) und Sonstige Leasinggegenstände, im Wesentlichen für Technische Anlagen und Maschinen sowie Kraftfahrzeuge, in Höhe von insgesamt € 67,3 Mio. (Vorjahr: € 51,9 Mio.). Dies führte auf der Passivseite zu einem Anstieg der kurz- und langfristigen Leasingverbindlichkeiten.

Die sonstigen langfristigen Vermögenswerte, die sich im Wesentlichen aus immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen zusammensetzen, erhöhten sich im abgelaufenen Geschäftsjahr um 14,5% von € 1.018,0 Mio. auf € 1.166,0 Mio. Der Anstieg steht im Zusammenhang mit der Ausweitung der Investitionstätigkeit im Jahr 2022, nachdem pandemiebedingt in den Vorjahren niedrigere Investitionen in das Anlagevermögen getätigt wurden.

Die kurzfristigen Finanzverbindlichkeiten beinhalten zum 31. Dezember 2022 den kurzfristigen Anteil der Schuldscheindarlehen in Höhe von € 60,0 Mio. und kurzfristige Bankverbindlichkeiten in Höhe von € 15,9 Mio. Im Vorjahr war der kurzfristige Anteil der Schuldscheindarlehen in Höhe von € 68,5 Mio. enthalten.



Die sonstigen kurzfristigen Verbindlichkeiten, die den negativen Marktwert der derivativen Finanzinstrumente beinhalten, verringerten sich im Vergleich zum Vorjahr von € 42,6 Mio. auf € 39,7 Mio.

Die Pensionsrückstellungen sanken von € 31,9 Mio. im Vorjahr auf € 22,4 Mio. Diese Entwicklung steht im Wesentlichen im Zusammenhang mit dem Anstieg der Zinsen, die zu einem positiven Effekt im Rahmen der Neubewertung der Nettoschuld aus leistungsorientierten Versorgungsplänen führten.

Die sonstigen langfristigen Verbindlichkeiten, welche im Wesentlichen Schuldscheindarlehen über insgesamt € 251,5 Mio. (Vorjahr: € 311,5 Mio.) enthalten, betragen zum Bilanzstichtag € 296,2 Mio. (Vorjahr: € 353,5 Mio.).

CASHFLOW

➔ T.03 KAPITALFLUSSRECHNUNG

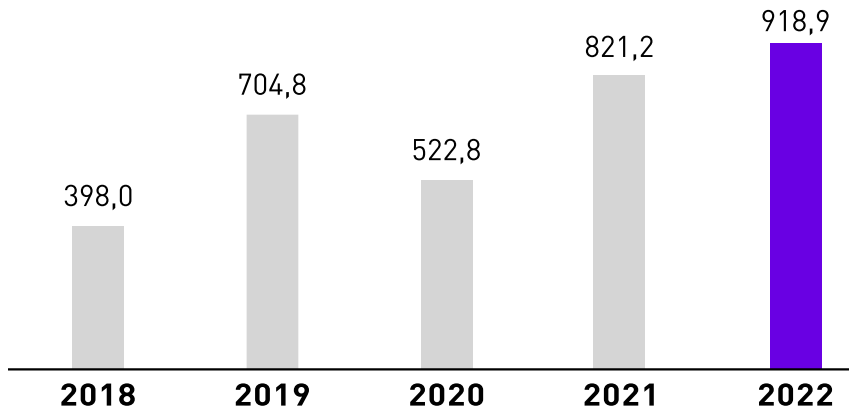
	2022	2021	
	€ Mio.	€ Mio.	+/- %
Gewinn vor Steuern (EBT)	551,7	505,3	9,2%
Finanzergebnis und zahlungsunwirksame Aufwendungen und Erträge	367,2	315,9	16,2%
Brutto Cashflow	918,9	821,2	11,9%
Veränderung im Netto-Umlaufvermögen	-343,3	-214,3	60,2%
Zahlungen für Ertragsteuern	-157,4	-146,9	7,2%
Mittelzufluss aus laufender Geschäftstätigkeit	418,3	460,1	-9,1%
Auszahlungen für Akquisitionen	0,0	0,0	-
Auszahlungen für Investitionen in das Anlagevermögen	-263,6	-202,4	30,2%
Übrige Investitions- und Desinvestitionstätigkeiten inkl. erhaltene Zinsen	22,8	18,6	22,7%
Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit	-240,8	-183,8	31,0%
Freier Cashflow	177,5	276,2	-35,7%
Freier Cashflow (vor Akquisitionen)	177,5	276,2	-35,7%
- in % vom Umsatz	2,1%	4,1%	
Dividendenzahlung an Anteilseigner Mutterunternehmen	-107,7	-23,9	-
Dividendenzahlung an nicht beherrschende Anteile	-73,3	-47,8	53,3%
Einzahlungen aus der Aufnahme von Finanzverbindlichkeiten	17,9	235,0	-92,4%
Auszahlungen für die Rückzahlung von Finanzverbindlichkeiten	-69,5	-121,9	-43,0%
Auszahlungen für die Tilgung von Leasingverbindlichkeiten	-190,0	-160,9	18,1%
Zinszahlungen	-53,8	-44,4	21,2%
Mittelabfluss aus Finanzierungstätigkeit	-476,4	-164,0	-
Wechselkursbedingte Veränderung des Finanzmittelbestands	4,4	-10,5	-
Veränderung des Finanzmittelbestands	-294,4	101,7	-
Finanzmittelbestand am Anfang des Geschäftsjahres	757,5	655,9	15,5%
Finanzmittelbestand am Ende des Geschäftsjahres	463,1	757,5	-38,9%



MITTELZUFLUSS AUS LAUFENDER GESCHÄFTSTÄTIGKEIT

Der Brutto Cashflow erhöhte sich im Geschäftsjahr 2022 um 11,9% von € 821,2 Mio. auf € 918,9 Mio. Diese Entwicklung war zurückzuführen auf den Anstieg des Gewinns vor Steuern (EBT +9,2%) und den Anstieg der zahlungsunwirksamen Anpassungen in Bezug auf das Finanzergebnis und andere zahlungsunwirksame Aufwendungen und Erträge.

➔ G.16 BRUTTO CASHFLOW (in € Mio.)



In Folge des Anstiegs des Working Capitals ergab sich im Geschäftsjahr 2022 ein Mittelabfluss aus der Veränderung des Netto-Umlaufvermögens* von € -343,3 Mio. gegenüber einem Mittelabfluss von € -214,3 Mio. im Vorjahr. Der Mittelabfluss aus Zahlungen für Ertragsteuern erhöhte sich aufgrund der gestiegenen Profitabilität von € -146,9 Mio. im Vorjahr auf € -157,3 Mio. im Geschäftsjahr 2022. Per Saldo ergab sich daraus ein Rückgang des Mittelzuflusses aus laufender Geschäftstätigkeit um 9,2% von € 460,1 Mio. auf € 418,3 Mio.

MITTELABFLUSS AUS INVESTITIONSTÄTIGKEIT

Der Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit stieg im Geschäftsjahr 2022 insgesamt von € 183,8 Mio. auf € 240,8 Mio. Die darin enthaltenen Investitionen in das Anlagevermögen erhöhten sich entsprechend unserer Investitionsplanung von € 202,4 Mio. im Vorjahr auf € 263,6 Mio. im Jahr 2022. Der Anstieg betraf im Wesentlichen Investitionen in eigene Einzelhandelsgeschäfte, in unsere Logistik-Infrastruktur und in neue Verwaltungsgebäude. Darüber hinaus wurden die Investitionen in die Modernisierung der IT-Infrastruktur fortgeführt. Der Anstieg der Investitionen betrifft insbesondere die Segmente Nordamerika und Lateinamerika sowie den Zentralbereich, welcher den Geschäftssegmenten nicht zugeordnet ist.

* Das Netto-Umlaufvermögen beinhaltet das Working Capital sowie die kurzfristigen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten, welche nicht dem Working Capital zuzurechnen sind. Die kurzfristigen Leasingverbindlichkeiten sind nicht Teil des Netto-Umlaufvermögens.

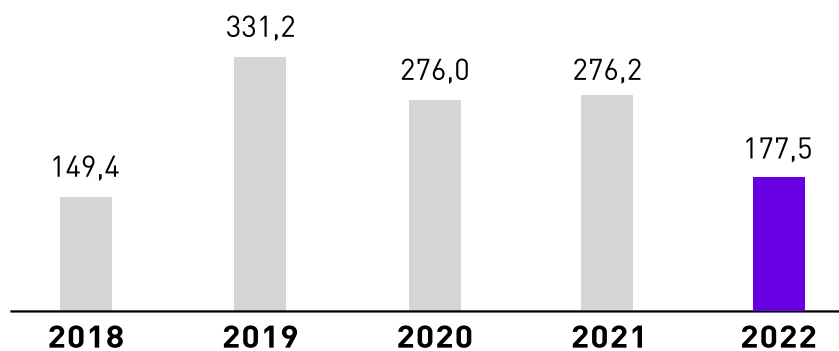


FREIER CASHFLOW VOR AKQUISITIONEN

Der Freie Cashflow vor Akquisitionen ergibt sich als Saldo der Mittelzuflüsse und -abflüsse aus laufender Geschäftstätigkeit und Investitionstätigkeit. Zudem erfolgt, sofern vorhanden, eine Bereinigung um Ein- und Auszahlungen, die im Zusammenhang mit dem Erwerb oder der Veräußerung von Beteiligungen stehen. In den Jahren 2021 und 2022 wurden keine Akquisitionen getätigt.

Der Freie Cashflow vor Akquisitionen verringerte sich im Geschäftsjahr 2022 von € 276,2 Mio. im Vorjahr auf € 177,5 Mio. im Jahr 2022. Der Freie Cashflow vor Akquisitionen betrug 2,1% des Umsatzes gegenüber 4,1% im Vorjahr.

➔ G.17 FREIER CASHFLOW (VOR AKQUISITIONEN) (in € Mio.)



MITTELABFLUSS AUS FINANZIERUNGSTÄTIGKEIT

Der Mittelabfluss aus Finanzierungstätigkeit erhöhte sich insgesamt von einem Mittelabfluss in Höhe von € 164,0 Mio. im Vorjahr auf einen Mittelabfluss in Höhe von € 476,4 Mio. im Jahr 2022. Der Anstieg des Mittelabflusses resultierte im Wesentlichen aus höheren Dividendenzahlung und niedrigeren Einzahlungen aus der Aufnahme von Finanzverbindlichkeiten.

An die Anteilseigner der PUMA SE wurde für das Geschäftsjahr 2021 eine Dividendenzahlung in Höhe von € 107,7 Mio. ausgeschüttet. Im Vorjahr betrug die Dividendenzahlung € 23,9 Mio. Der Mittelabfluss aus Finanzierungstätigkeit beinhaltete darüber hinaus Ausschüttungen an nicht beherrschende Anteile in Höhe von € 73,3 Mio. im Jahr 2022 (Vorjahr: € 47,8 Mio.). Die Einzahlungen aus der Aufnahme von Finanzverbindlichkeiten beliefen sich auf € 17,0 Mio. gegenüber Einzahlungen von € 235,0 Mio. im Vorjahr. Im Geschäftsjahr 2022 wurden Auszahlungen für die Rückzahlung von Finanzverbindlichkeiten in Höhe von € 68,5 Mio. (Vorjahr: € 121,9 Mio.) getätigt. Die im Mittelabfluss aus der Finanzierungstätigkeit enthaltenen Auszahlungen für die Tilgung der Leasingverbindlichkeiten und damit in Zusammenhang stehende Zinsaufwendungen erhöhten sich von insgesamt € 192,4 Mio. im Vorjahr auf € 228,7 Mio. im Jahr 2022.

Zum 31. Dezember 2022 verfügte PUMA über einen Finanzmittelbestand (= Flüssige Mittel) von € 463,1 Mio. Dies entspricht einem Rückgang um 38,9% im Vergleich zum Vorjahr (€ 757,5 Mio.). Darüber hinaus verfügte der PUMA-Konzern zum 31. Dezember 2022 über Kreditlinien von insgesamt € 1,271,0 Mio. (Vorjahr: € 1,322,0 Mio.). Die nicht ausgenutzten Kreditlinien betragen zum Bilanzstichtag € 943,7 Mio. gegenüber € 942,0 Mio. im Vorjahr.



GESAMTAUSSAGE ZUM GESCHÄFTSVERLAUF UND ZUR LAGE DES KONZERNES

Das Jahr 2022 war trotz der Herausforderungen im Geschäftsumfeld ein ausgezeichnetes Geschäftsjahr für PUMA. Die anhaltenden negativen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie haben insbesondere zu Verzögerungen in der Lieferkette geführt und vor Allem im ersten Halbjahr die Produktverfügbarkeit eingeschränkt. Darüber hinaus zeigten sich negative Auswirkungen in Form von Lockdown-Maßnahmen insbesondere in China, weshalb Einzelhandelsgeschäfte dort zeitweilig geschlossen werden mussten. Der Überfall Russlands auf die Ukraine hat uns dazu veranlasst Anfang März unsere Einzelhandelsaktivitäten in diesen beiden Ländern zu suspendieren. Dennoch gelang es in einem solch schwierigen Marktumfeld den bisher höchsten Umsatz und gleichzeitig das bisher beste Ergebnis in der Unternehmensgeschichte von PUMA zu erzielen.

Unser „People First“ Ansatz ist ein wichtiger Eckpfeiler unserer Strategie. Wir möchten unseren Mitarbeiter*innen ein attraktives Arbeitsumfeld bieten und dabei spielt auch das Thema Diversität eine wichtige Rolle in unserer Unternehmenskultur. Für diese erfolgreiche Strategie wurde PUMA 2022 mehrfach ausgezeichnet, unter anderem mit dem „Top Employer Award“ in zwei Regionen und 16 Ländern sowie dem German Diversity Award. Wir konnten unsere Prozesse mit dem Ausbau der Logistikzentren in unseren Hauptmärkten und mit der Eröffnung neuer Lager in Mexiko, Dubai und Thailand weiter optimieren. Ebenso haben wir in die Verbesserung unserer IT-Infrastruktur, Produktentwicklungs- und ERP-Systeme investiert.

Wir konnten im Geschäftsjahr 2022 einen währungsbereinigten Umsatzzanstieg von 18,9% erzielen. Auch mit Blick auf das operative Ergebnis konnten wir uns im Jahr 2022 verbessern und das bisher beste operative Ergebnis und Konzernergebnis in der Unternehmensgeschichte von PUMA erzielen. Diese Entwicklung ist neben dem starken Umsatzwachstum auch auf den operativen Leverage zurückzuführen. Demgegenüber hatten höhere Beschaffungspreise aufgrund von Rohstoffen und Kostensteigerungen für eingehende Frachten, ein ungünstiger Regional- und Vertriebskanal-Mix und erhöhte verkaufsfördernde Maßnahmen aufgrund des rabattintensiven Marktumfelds einen negativen Effekt auf die Entwicklung der Rohertragsmarge.

Das operative Ergebnis lag mit € 640,6 Mio. im abgelaufenen Geschäftsjahr innerhalb unserer Prognose einer Bandbreite zwischen € 600 Mio. und € 700 Mio. Das Ergebnis je Aktie erhöhte sich gegenüber dem Vorjahr von € 2,07 auf € 2,36. Damit haben wir unsere Profitabilitätsziele im abgelaufenen Geschäftsjahr erreicht.

Mit Blick auf die Konzernbilanz sind wir der Ansicht, dass PUMA unverändert über eine sehr solide Kapitalausstattung verfügt. Zum Bilanzstichtag betrug das Eigenkapital des PUMA-Konzerns mehr als € 2,5 Mrd. und die Eigenkapitalquote lag bei 37,5%.

Die Situation des Beschaffungsmarktes war angesichts der COVID-19-bedingten Lockdownrisiken sowie durch den herausfordernden Frachtmarkt weiter angespannt. Vor diesem Hintergrund wurde die Produktverfügbarkeit priorisiert und Produkte früher beschafft, was zu einer negativen Auswirkung auf das Working Capital und den Cashflow führte. Unsere Flüssigen Mittel betragen zum Bilanzstichtag auf € 463,1 Mio. Darüber hinaus stehen dem PUMA-Konzern nicht ausgenutzte Kreditlinien von insgesamt € 943,7 Mio. zur Verfügung.

Dadurch zeichnet sich der PUMA-Konzern zum Zeitpunkt der Aufstellung des zusammengefassten Lageberichts durch eine insgesamt sehr gute Vermögens-, Finanz- und Ertragslage aus. Dies ermöglicht es dem Vorstand und dem Aufsichtsrat, der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 für das Geschäftsjahr 2022 eine Dividende in Höhe von € 0,82 je Aktie vorzuschlagen. Im Einklang mit unserer Dividendenpolitik entspricht dies einer Ausschüttungsquote von 34,7% bezogen auf das Konzernergebnis nach IFRS.



ERLÄUTERUNGEN ZUM JAHRESABSCHLUSS DER PUMA SE NACH HGB

Der Jahresabschluss der PUMA SE wird nach den Regeln des deutschen Handelsgesetzbuches (HGB) und unter Berücksichtigung des SEAG sowie des Aktiengesetzes (AktG) aufgestellt. Die PUMA SE ist die Muttergesellschaft des PUMA-Konzerns. Die Ergebnisse der PUMA SE sind in hohem Maße von den direkt und indirekt gehaltenen Tochtergesellschaften und Beteiligungen beeinflusst. Die Geschäftsentwicklung der PUMA SE unterliegt grundsätzlich den gleichen Risiken und Chancen wie die des PUMA-Konzerns. Zusätzlich ergeben sich bei der Steuerung des Ergebnisses vor Steuern (EBT) Effekte aus Veränderungen des Finanzergebnisses.

Die PUMA SE ist für das Großhandelsgeschäft der Region DACH, bestehend aus dem Heimatmarkt Deutschland, Österreich und der Schweiz, verantwortlich. Darüber hinaus obliegt der PUMA SE auch der paneuropäische Vertrieb für einzelne Großkunden und die Beschaffung von Produkten aus europäischen Produktionsländern sowie die weltweite Lizenzverwaltung. Weiterhin fungiert die PUMA SE als Holding innerhalb des PUMA-Konzerns und ist als solche für die internationale Produktentwicklung und das Merchandising, für das internationale Marketing und auch für die globalen Bereiche Finanzen, Operations sowie die strategische Ausrichtung von PUMA verantwortlich.

ERTRAGSLAGE

➔ T.04 GEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG (HGB)

	2022		2021		+/- %
	€ Mio.	%	€ Mio.	%	
Umsatzerlöse	1.151,9	100,0%	948,7	100,0%	21,4%
Sonstige betriebliche Erträge	84,0	7,3%	31,4	3,3%	167,5%
Materialaufwand	-316,4	-27,5%	-270,8	-28,5%	16,8%
Personalaufwand	-120,2	-10,4%	-120,4	-12,7%	-0,2%
Abschreibungen	-36,8	-3,2%	-29,4	-3,1%	25,3%
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-816,3	-70,9%	-630,8	-66,5%	29,4%
Summe Aufwendungen	-1.289,7	-112,0%	-1.051,4	-110,8%	22,7%
Finanzergebnis	189,5	16,5%	208,6	22,0%	-9,1%
Ergebnis vor Ertragssteuern	135,8	11,8%	137,3	14,5%	-1,0%
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	-18,8	-1,6%	-13,7	-1,4%	37,4%
Jahresüberschuss	117,0	10,2%	123,6	13,0%	-5,4%

Die **Umsatzerlöse** erhöhten sich im Geschäftsjahr 2022 insgesamt um 21,4% auf € 1.151,9 Mio. Der Anstieg resultierte sowohl aus höheren Umsätzen aus Produktverkäufen sowie gestiegenen Provisionserträgen im Rahmen der Lizenzverwaltung. Die Umsätze aus Produktverkäufen der PUMA SE stiegen um 23,4% auf € 508,9 Mio. (Vorjahr: € 412,5 Mio.). Die in den Umsatzerlösen enthaltenen Lizenz- und Provisionserträge erhöhten sich um 19,0% auf € 589,0 Mio. (Vorjahr: € 495,1 Mio.). Die übrigen Umsatzerlöse, welche vor



allem die Weiterbelastung von Kosten an verbundene Unternehmen beinhalten, betragen im Jahr 2022 € 53,9 Mio. (Vorjahr: € 41,2 Mio.).

Die **sonstigen betrieblichen Erträge** beliefen sich im Jahr 2022 auf € 84,0 Mio. (Vorjahr: € 31,4 Mio.) und beinhalten insbesondere realisierte und unrealisierte Erträge aus der Währungsumrechnung infolge der Stichtagsbewertung von Forderungen und Verbindlichkeiten in Fremdwährung.

Die Summe der **Aufwendungen** aus Materialaufwand, Personalaufwand, Abschreibungen und sonstigen betrieblichen Aufwendungen erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um 22,7% auf € 1.289,7 Mio. (Vorjahr: Summe € 1.051,4 Mio.). Der Anstieg des Materialaufwands im Vergleich zum Vorjahr resultierte im Wesentlichen aus den gestiegenen Umsatzerlösen. Der Personalaufwand befindet sich auf aufgrund einer höheren Anzahl an Mitarbeiter*innen und im Gegenzug niedrigerer Zuführung zu Personalrückstellungen auf Vorjahresniveau. Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen erhöhten sich im Vergleich zum Vorjahr im Wesentlichen aufgrund gestiegener Verwaltungs-, Marketing- und Vertriebsaufwendungen.

Das **Finanzergebnis** reduzierte sich gegenüber dem Vorjahr um 9,1% auf € 189,5 Mio. Der Rückgang resultierte im Wesentlichen aus höheren Aufwendungen und niedrigeren Erträgen aus Ergebnisübernahmen von verbundenen Unternehmen. Ferner wurde im Geschäftsjahr die Beteiligung an der Borussia Dortmund GmbH & Co. KGaA (BVB), Dortmund, aufgrund einer voraussichtlich dauernden Wertminderung in Höhe von € 5,7 Mio. abgeschrieben. Im Gegenzug hatten deutliche höhere Erträge aus Dividenden von Beteiligungen an verbundenen Unternehmen sowie ein verbessertes Zinsergebnis eine positive Auswirkung auf die Entwicklung des Finanzergebnisses.

Die deutlich gestiegenen Umsätze wurden durch den Anstieg der Aufwendungen und den Rückgang des Finanzergebnisses ausgeglichen, weshalb sich das **Ergebnis vor Ertragssteuern** um 1,0% von € 137,3 Mio. im Vorjahr auf € 135,8 Mio. im Jahr 2022 reduzierte. Die **Steuern vom Einkommen und vom Ertrag** beliefen sich auf € 18,8 Mio. (Vorjahr: € 13,7 Mio.). Dementsprechend reduzierte sich der handelsrechtliche **Jahresüberschuss** der PUMA SE im Geschäftsjahr 2022 um 5,4% auf € 117,0 Mio. (Vorjahr: € 123,6 Mio.).



VERMÖGENSLAGE

➔ T.05 BILANZ (HGB)

	31.12.2022		31.12.2021		+/- %
	€ Mio.	%	€ Mio.	%	
Summe Anlagevermögen	1.100,3	43,7%	1.087,0	50,3%	1,2%
Vorräte	115,2	4,6%	53,9	2,5%	113,6%
Forderungen und sonstige Vermögensgegenstände	1.177,8	46,8%	607,2	28,1%	94,0%
Flüssige Mittel	96,5	3,8%	398,8	18,4%	-75,8%
Summe Umlaufvermögen	1.389,5	55,2%	1.059,9	49,0%	31,1%
Sonstige	25,2	1,0%	15,1	0,7%	66,5%
Summe Aktiva	2.515,1	100,0%	2.162,0	100,0%	16,3%
Eigenkapital	933,8	37,1%	916,9	42,2%	1,8%
Rückstellungen	141,9	5,6%	117,6	5,4%	20,7%
Verbindlichkeiten	1.438,9	57,2%	1.127,0	52,1%	27,7%
Sonstige	0,5	0,0%	0,5	0,0%	0,3%
Summe Passiva	2.515,1	100,0%	2.162,0	100,0%	16,3%

Das **Anlagevermögen** erhöhte sich im Jahr 2022 um insgesamt 1,2% auf € 1.100,3 Mio. Der Anstieg steht in Zusammenhang mit weiteren Investitionen in die IT. Ferner ergibt sich ein gegenläufiger Effekt aus der außerplanmäßigen Abschreibung der Anteile an der Borussia Dortmund GmbH & Co. KGaA (BVB).

Der Anstieg der Vorräte im **Umlaufvermögen** um 113,6% auf € 115,2 Mio. ist im Wesentlichen bedingt durch die verbesserte Warenverfügbarkeit, da sich die Vorratsbestände zum Bilanzstichtag im Vorjahr aufgrund der COVID-19-bedingten Fabrikschließungen in Vietnam auf niedrigem Niveau befanden. Zudem trug das allgemeine Wachstum zum Anstieg der Vorräte bei. Die Forderungen und sonstigen Vermögensgegenstände stiegen im Vergleich zum Vorjahr um insgesamt 94,0% auf € 1.177,8 Mio. Insbesondere erhöhte Forderungen gegen verbundene Unternehmen trugen zu dieser Entwicklung bei. Die Flüssigen Mittel reduzierten sich gegenüber dem Vorjahr um 75,8% auf € 96,5 Mio.

Auf der **Passivseite** stieg das Eigenkapital aufgrund des Jahresüberschusses im Jahr 2022 um 1,8% auf € 933,8 Mio. Dennoch führte die aufgrund höherer Rückstellungen und Verbindlichkeiten gestiegene Bilanzsumme zu einer Verringerung der Eigenkapitalquote zum Bilanzstichtag von 42,4% im Vorjahr auf 37,1% zum 31. Dezember 2022.

Die Rückstellungen erhöhten sich gegenüber dem Vorjahr um 20,7% auf € 141,9 Mio. Diese Entwicklung resultierte aus höheren Rückstellungen für Steuern und für ausstehende Rechnungen. Die Verbindlichkeiten stiegen von € 1.127,0 Mio. im Vorjahr auf € 1.438,9 Mio. zum 31. Dezember 2022. Dieser Anstieg resultierte im Wesentlichen aus gestiegenen Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen aufgrund von Warenlieferungen. Demgegenüber sanken die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten aufgrund der teilweisen Rückzahlung von Schuldscheindarlehen.



FINANZLAGE

➔ T.06 KAPITALFLUSSRECHNUNG (HGB)

	2022	2021	
	€ Mio.	€ Mio.	+/- %
Mittelzufluss aus laufender Geschäftstätigkeit	4,9	124,0	-96,0%
Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit	-441,2	-206,7	113,4%
Freier Cashflow	-436,3	-82,7	>100%
Mittelzufluss aus Finanzierungstätigkeit	134,0	221,4	-39,5%
Veränderung des Finanzmittelbestandes	-302,3	138,6	>-100%
Flüssige Mittel am Anfang des Geschäftsjahres	398,8	260,2	53,3%
Flüssige Mittel am Ende des Geschäftsjahres	96,5	398,8	-75,8%

Der **Mittelzufluss aus laufender Geschäftstätigkeit** reduzierte sich im Geschäftsjahr 2022 von € 124,0 Mio. auf € 4,9 Mio. Diese Entwicklung ist im Wesentlichen bedingt durch den Anstieg des Vorratsbestandes.

Der **Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit** im Jahr 2022 beinhaltet die Investitionen in das Anlagevermögen und die Mittelabflüsse aus der Ausreichung von Forderungen gegen verbundene Unternehmen.

Der **Cashflow aus Finanzierungstätigkeit** ergab im Jahr 2022 insgesamt einen Mittelzufluss von € 134,0 Mio. (Vorjahr: € 221,4 Mio.). Der Mittelzufluss war im Wesentlichen auf den Anstieg der Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen zurückzuführen. Demgegenüber führten die teilweise Tilgung der Schuldscheindarlehen in Höhe von € 68,5 Mio. und die Dividendenzahlung an die Anteilseigner der PUMA SE für das Geschäftsjahr 2021 in Höhe von € 107,7 Mio. zu einem Mittelabfluss.

AUSBLICK

Wir erwarten im handelsrechtlichen Jahresabschluss der PUMA SE für das Geschäftsjahr 2023 einen Anstieg der Umsatzerlöse im hohen einstelligen Prozentbereich. Unter der Annahme von Dividenden aus Beteiligungen an verbundenen Unternehmen auf Vorjahresniveau erwarten wir für das Geschäftsjahr 2023 ein Ergebnis vor Steuern auf Vorjahresniveau.



ÜBERNAHMERELEVANTE ANGABEN

Im Folgenden sind die nach Art. 9 Abs. 1 lit. c) (ii) SE-VO i.V.m. § 289a, § 315a HGB geforderten Angaben zum 31. Dezember 2022 dargestellt. Tatbestände der § 289a, § 315a HGB, die bei der PUMA SE nicht erfüllt sind, werden nicht erwähnt.

Zusammensetzung des gezeichneten Kapitals (§ 289a S. 1, Nr. 1, § 315a S. 1, Nr. 1 HGB)

Das gezeichnete Kapital betrug am Bilanzstichtag € 150.824.640,00 und war eingeteilt in 150.824.640 auf den Inhaber lautende Stückaktien mit einem anteiligen Betrag des Grundkapitals von € 1,00 je Aktie. Die Gesellschaft hält zum Bilanzstichtag 1.065.996 eigene Aktien.

Beteiligungen am Kapital, die 10% der Stimmrechte überschreiten (§ 289a S. 1, Nr. 3, § 315a S. 1, Nr. 3 HGB)

Zum 31. Dezember 2022 gab es eine Beteiligung an der PUMA SE, die 10% der Stimmrechte überschritt. Gehalten wurde sie von der Familie Pinault über mehrere von ihr kontrollierte Unternehmen (in der Reihenfolge der Beteiligungsnahe zu der Familie Pinault: Financière Pinault S.C.A., Artémis S.A.S. sowie Kering S.A.). Der Anteil der Kering S.A. an der PUMA SE betrug nach eigenen Angaben der Kering S.A. in ihrem Halbjahresbericht 2022 vom 27. Juli 2022 3,96% des Grundkapitals. Zusammen halten Artémis S.A.S. und Kering S.A. 32,48% des Grundkapitals.

Gesetzliche Vorschriften und Bestimmungen der Satzung über die Ernennung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands und über die Änderung der Satzung (§ 289a S. 1, Nr. 6, § 315a S. 1, Nr. 6 HGB)

Hinsichtlich der Ernennung und Abberufung der Vorstandsmitglieder wird auf die anzuwendenden gesetzlichen Vorschriften des § 84 AktG verwiesen. Der Vorstand besteht gemäß § 7 Abs. 1 der Satzung aus mindestens zwei Mitgliedern; die Zahl der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat bestimmt. Der Aufsichtsrat kann stellvertretende Vorstandsmitglieder bestellen und ein Vorstandsmitglied zur/zum Vorsitzenden des Vorstands ernennen. Ein Vorstandsmitglied kann nur aus wichtigem Grund im Sinne von § 84 Abs. 3 AktG oder im Fall der Beendigung des Anstellungsvertrags abberufen werden, wofür jeweils eine Beschlussfassung des Aufsichtsrats mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich ist.

Eine Änderung der Satzung bedarf eines Beschlusses der Hauptversammlung. Beschlüsse der Hauptversammlung bedürfen einer Mehrheit nach den Vorgaben der Art. 59 SE-VO und §§ 133 Abs. 1, 179 Abs. 2 S. 1 AktG (i.e. einfache Stimmenmehrheit und eine Mehrheit, die mindestens drei Viertel des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals umfasst). Die Gesellschaft hat nicht von § 51 SEAG Gebrauch gemacht.

Befugnisse des Vorstands, Aktien auszugeben oder zurückzukaufen (§ 289a S. 1, Nr. 7, § 315a S. 1, Nr. 7 HGB)

Die Befugnisse des Vorstands zur Ausgabe von Aktien ergeben sich aus § 4 der Satzung und den gesetzlichen Bestimmungen:

Genehmigtes Kapital

Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 5. Mai 2021 ist der Vorstand 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 gegen Bareinlagen können die neuen Aktien auch vollständig oder teilweise von einem oder mehreren durch den Vorstand bestimmten Kreditinstituten mit der Verpflichtung übernommen werden, sie den Aktionär*innen zum Bezug anzubieten (mittelbares Bezugsrecht).



Den Aktionär*innen steht grundsätzlich ein Bezugsrecht zu. Der Vorstand ist jedoch ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionär*innen ganz oder teilweise auszuschließen

- zur Vermeidung von Spitzenbeträgen;
- bei Kapitalerhöhungen gegen Bareinlagen, wenn der auf die neuen Aktien, für die das Bezugsrecht ausgeschlossen wird, entfallende anteilige Betrag des Grundkapitals insgesamt 10% des Grundkapitals nicht übersteigt und der Ausgabebetrag für die neuen Aktien den Börsenpreis der bereits notierten Aktien gleicher Ausstattung nicht wesentlich unterschreitet, § 186 Abs. 3 S. 4 AktG. Die 10%-Begrenzung des Grundkapitals gilt sowohl im Zeitpunkt der Beschlussfassung der Hauptversammlung über diese Ermächtigung als auch im Zeitpunkt der Ausübung der Ermächtigung. Auf diese Höchstgrenze von 10% des Grundkapitals ist der anteilige Betrag des Grundkapitals anzurechnen, der auf Aktien der Gesellschaft entfällt, die (i) während der Laufzeit des Genehmigten Kapitals 2021 unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionär*innen in direkter oder entsprechender Anwendung von § 186 Abs. 3 S. 4 AktG ausgegeben oder veräußert werden oder (ii) zur Bedienung von Options- oder Wandelschuldverschreibungen auszugeben sind oder ausgegeben werden können, die in entsprechender Anwendung des § 186 Abs. 3 S. 4 AktG unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionär*innen während der Laufzeit des Genehmigten Kapitals 2021 ausgegeben werden;
- bei Kapitalerhöhungen gegen Bareinlagen, soweit es erforderlich ist, um Inhabern von Options- oder Wandelschuldverschreibungen, die von der Gesellschaft oder ihren unmittelbaren oder mittelbaren Tochtergesellschaften ausgegeben wurden oder noch werden, ein Bezugsrecht auf Aktien der Gesellschaft in dem Umfang zu gewähren, wie es ihnen nach Ausübung der Options- oder Wandlungsrechte bzw. nach Erfüllung der Wandlungspflichten als Aktionär*innen zustehen würde;
- bei Kapitalerhöhungen gegen Sacheinlagen zur Durchführung von Unternehmenszusammenschlüssen oder zum unmittelbaren oder mittelbaren Erwerb von Unternehmen, Unternehmensteilen oder Beteiligungen an Unternehmen oder sonstigen Vermögensgegenständen, einschließlich Immaterialgüterrechten und Forderungen gegen die Gesellschaft oder gegen von ihr abhängige Unternehmen im Sinne des § 17 AktG.

Die Gesamtzahl der unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionär*innen aufgrund dieser Ermächtigung auszugebenden und ausgegebenen Aktien darf 10% des Grundkapitals weder zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens noch zum Zeitpunkt der Ausübung der Ermächtigung überschreiten; auf diese Begrenzung sind Aktien anzurechnen, die während der Laufzeit dieser Ermächtigung aufgrund anderer Ermächtigungen unter Bezugsrechtsausschluss veräußert oder ausgegeben wurden bzw. auszugeben sind oder aufgrund einer während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Bezugsrechtsausschluss erfolgten Ausgabe von Options- oder Wandelschuldverschreibungen auszugeben sind. Der Vorstand ist ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats den weiteren Inhalt der Aktienrechte und die Bedingungen der Aktienaussgabe festzulegen. Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, die Fassung der Satzung der Gesellschaft sowohl entsprechend der jeweiligen Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2021 als auch nach Ablauf der Ermächtigungsfrist anzupassen.

Vom bestehenden genehmigten Kapital hat der Vorstand der PUMA SE im aktuellen Berichtszeitraum keinen Gebrauch gemacht.

Bedingtes Kapital

Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 11. Mai 2022 wurde der Vorstand bis zum 10. Mai 2027 ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats, einmalig oder mehrmals, insgesamt oder in Teilen sowie gleichzeitig in verschiedenen Tranchen auf den Inhaber und/oder Namen lautende Wandel- und/oder Optionsschuldverschreibungen, Genussrechte und/oder Gewinnschuldverschreibungen oder eine Kombination dieser Instrumente mit oder ohne Laufzeitbeschränkung im Gesamtnennbetrag von bis zu € 1.500.000.000,00 zu geben.



In diesem Zusammenhang wurde das Grundkapital um bis zu € 15.082.464,00 durch Ausgabe von bis zu 15.082.464 neuen, auf den Inhaber lautenden Stückaktien bedingt erhöht (Bedingtes Kapital 2022). Die bedingte Kapitalerhöhung wird nur insoweit durchgeführt, wie von Wandlungs- bzw. Optionsrechten Gebrauch gemacht bzw. eine Wandlungs- oder Optionspflicht erfüllt wird oder wie Andienungen erfolgen und soweit nicht andere Erfüllungsformen zur Bedienung eingesetzt werden.

Von der Ermächtigung ist bisher kein Gebrauch gemacht worden.

Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien

Die Hauptversammlung vom 7. Mai 2020 hat unter Tagesordnungspunkt 6 beschlossen, die PUMA SE bis zum 6. Mai 2025 zum Erwerb und zur Verwendung eigener Aktien zu ermächtigen, einschließlich der Ermächtigung zur Veräußerung eigener Aktien unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionär*innen sowie der Ermächtigung eigene Aktien Dritten gegen andere als Geldleistungen anzubieten. Die Ermächtigung aus dem Jahr 2020 wurde mit Beschluss der Hauptversammlung vom 5. Mai 2021 dahingehend erweitert, dass der Aufsichtsrat ermächtigt wurde, eigene Aktien unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionär*innen an Mitglieder des Vorstands als Bestandteil der Vorstandsvergütung auszugeben. Überdies wurde die Ermächtigung aus dem Jahr 2020 mit Beschluss der Hauptversammlung vom 11. Mai 2022 dahingehend erweitert, dass der Vorstand ermächtigt wurde, Aktien unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionär*innen im Zusammenhang mit aktienbasierten Vergütungs- beziehungsweise Belegschaftsaktienprogrammen der Gesellschaft oder mit ihr verbundenen Unternehmen an Personen, die in einem Arbeitsverhältnis zu der Gesellschaft oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen stehen oder standen, oder Mitglied der Geschäftsführung eines mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmens sind, auszugeben. Im Übrigen ist die Ermächtigung aus dem Jahr 2020 unverändert geblieben.

Von der Ermächtigung zum Erwerb eigener Aktien ist im Berichtszeitraum kein Gebrauch gemacht worden.

Wesentliche Vereinbarungen der Gesellschaft, die unter der Bedingung eines Kontrollwechsels infolge eines Übernahmeangebots stehen, und die hieraus folgenden Wirkungen (§ 289a S. 1, Nr. 8, § 315a S. 1, Nr. 8 HGB)

Die wesentlichen Finanzierungsvereinbarungen der PUMA SE mit ihren Kreditgebern beinhalten die üblichen Bedingungen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control). So hat der Kreditgeber für den Fall eines Kontrollwechsels das Recht zur Kündigung und vorzeitigen Fälligestellung der Rückzahlung.

Für weitere Details wird auf die entsprechenden Angaben im Kapitel 17 des Konzernanhangs verwiesen.



ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG GEMÄß § 289F UND § 315D HGB

Die effektive Umsetzung der Corporate Governance Grundsätze ist ein wichtiges Element der Unternehmenspolitik von PUMA. Eine transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung ist eine wesentliche Voraussetzung für die Erreichung der Unternehmensziele und die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts. Der Vorstand und der Aufsichtsrat arbeiten zum Wohle des gesamten Unternehmens eng zusammen, um durch eine gute Corporate Governance eine effiziente, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensleitung und -kontrolle sicherzustellen. Im Folgenden berichten der Vorstand und der Aufsichtsrat über die Corporate Governance bei der PUMA SE gemäß Grundsatz 23 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Das Kapitel enthält zudem die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß Art. 9 Abs. 1 lit. c) (ii) SE-Verordnung (SE-VO) i.V.m. § 289f und § 315d Handelsgesetzbuch (HGB). Gemäß § 317 Abs. 2 S. 6 HGB ist die Prüfung der Angaben durch den Abschlussprüfer nach §§ 289f Abs. 2 und 5, 315d HGB darauf zu beschränken, ob die Angaben gemacht wurden.

Die PUMA SE ist ein Unternehmen in der Rechtsform einer Europäischen Gesellschaft (Societas Europaea, SE). Als SE mit Sitz in Deutschland unterliegt die PUMA SE den europäischen und deutschen SE-Regelungen sowie weiterhin dem deutschen Aktienrecht. Als in Deutschland börsennotiertes Unternehmen richtet sich die Corporate Governance der PUMA SE nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die PUMA SE hat ein duales Führungssystem, das zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan eine strikte personelle und funktionale Trennung vorsieht (Two-tier Board). Der Vorstand leitet das Unternehmen, während der Aufsichtsrat den Vorstand überwacht und berät.

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG 2022 DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS DER PUMA SE ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX GEMÄß § 161 AKTIENGESETZ

Zum 31. Dezember 2022, dem Bilanzstichtag des Geschäftsberichts 2022, galt die folgende Entsprechenserklärung 2022.

Vorstand und Aufsichtsrat der PUMA SE erklären, dass die PUMA SE den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (in Kraft getreten am 20. März 2020, „Kodex 2020“) und vom 28. April 2022 (in Kraft getreten am 27. Juni 2022, „Kodex 2022“) seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 9. November 2021 nebst deren Aktualisierung vom 7. April 2022 entsprochen hat und dem Kodex 2022 künftig weiterhin entsprechen wird, jeweils mit der unten genannten Ausnahme und soweit PUMA dem Kodex 2020 und dem Kodex 2022 folgen muss.

Nach der Empfehlung C.5 des Kodex 2020 und des Kodex 2022 soll ein Vorstandsmitglied einer börsennotierten Gesellschaft insgesamt nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen. Herr Bjørn Gulden, Mitglied des Vorstands und CEO der PUMA SE, hält Mandate bei der Tchibo GmbH, Hamburg, und der Borussia Dortmund GmbH & Co. Kommanditgesellschaft auf Aktien, Dortmund, die unter diese Empfehlung fallen. Seit 2022 ist er zudem Mitglied des Board of Directors der Essity Aktiebolag (publ), einer börsennotierten Aktiengesellschaft nach dem Recht des Königreichs Schweden. Daher erklärt PUMA eine Abweichung zu der Empfehlung C.5. Der Aufsichtsrat der PUMA SE hat sich vergewissert, dass Herr Gulden weiterhin genügend Zeit hat, um seine Aufgaben bei der PUMA SE gewissenhaft zu erfüllen.



Herzogenaurach, 9. November 2022

PUMA SE

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Arne Freundt

Hubert Hinterseher

Héloïse Temple-Boyer

AKTUALISIERUNG DER ENTSPRECHENSERKLÄRUNG DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS DER PUMA SE ZUM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX GEMÄß § 161 AKTIENGESETZ

Die Entsprechenserklärung 2022 wurde zum 1. Januar 2023 wie folgt aktualisiert.

Vorstand und Aufsichtsrat der PUMA SE haben zuletzt am 9. November 2022 eine Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 (in Kraft getreten am 20. März 2020 „Kodex 2020“) und vom 28. April 2022 (in Kraft getreten am 27. Juni 2022, „Kodex 2022“) abgegeben. Diese Erklärung wird wie folgt aktualisiert und ergänzt:

Nach der Empfehlung C.5 des Kodex 2020 und des Kodex 2022 soll ein Vorstandsmitglied einer börsennotierten Gesellschaft insgesamt nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen. Herr Bjørn Gulden, ehemaliges Mitglied des Vorstands der PUMA SE, hat am 16. November 2022 mit Wirkung zum 31. Dezember 2022 sein Mandat im Aufsichtsrat der Borussia Dortmund GmbH & Co. Kommanditgesellschaft auf Aktien, Dortmund, niedergelegt. Damit hält Herr Gulden insgesamt noch zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen.

Die Erklärung einer Abweichung von der Empfehlung C.5 war seitdem und ist künftig nicht mehr erforderlich.

Im Übrigen gilt die Entsprechenserklärung vom 9. November 2022 uneingeschränkt fort.

Herzogenaurach, 1. Januar 2023

PUMA SE

Für den Vorstand

Für den Aufsichtsrat

Arne Freundt

Hubert Hinterseher

Héloïse Temple-Boyer

Die Entsprechenserklärung sowie ihre Aktualisierung sind auf der Homepage der Gesellschaft (<http://about.PUMA.com> unter "INVESTOREN / CORPORATE GOVERNANCE") abrufbar. Die Entsprechenserklärungen der letzten fünf Jahre sind ebenfalls auf dieser Website zugänglich.



RELEVANTE ANGABEN ZU UNTERNEHMENSFÜHRUNGSPRAKTIKEN, DIE ÜBER DIE GESETZLICHEN ANFORDERUNGEN HINAUS ANGEWANDT WERDEN

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Um der ökologischen und sozialen Verantwortung eines weltweit agierenden Sportartikelherstellers gerecht zu werden, hat PUMA konzernweite Leitsätze zum Umweltmanagement sowie zur Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards sowie Menschenrechte definiert. PUMA ist der Überzeugung, dass nur auf einem solchen Fundament ein dauerhaft tragfähiger und damit nachhaltiger Unternehmenserfolg erreicht werden kann. Daher bekennt sich PUMA zu den Prinzipien des UN Global Compact. Der PUMA Code of Ethics und der PUMA Code of Conduct geben Ethik- und Umweltstandards vor, denen alle Mitarbeiter*innen und alle Lieferanten verpflichtet sind. Detaillierte Informationen zur Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens finden sich im Kapitel „Nachhaltigkeit“ im Geschäftsbericht oder auf der Homepage (<http://about.PUMA.com> unter „FOREVER BETTER“).

COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM

Wir bei PUMA handeln bei allen geschäftlichen Aktivitäten im Einklang mit dem Gesetz und selbst gesetzten Verhaltensstandards. PUMA hat ein Compliance Management System (CMS) eingerichtet, um Regelverstöße in den Bereichen Korruption, Geldwäsche, Interessenkonflikte, Kartellrecht, Betrug/Untreue systematisch vorzubeugen, sie frühzeitig aufzudecken und zu sanktionieren. Verstöße gegen das Gesetz oder interne Richtlinien werden nicht geduldet.

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

PUMA-ETHIKKODEX

Unser PUMA Code of Ethics ist ein wichtiger Baustein des CMS und ein Kernelement der PUMA-Kultur. Er legt die Leitlinien und Werte fest, die die Identität von PUMA prägen und ist für die Mitarbeiter*innen in allen PUMA-Tochtergesellschaften weltweit verbindlich. PUMA erwartet, dass alle Mitarbeiter*innen diese Werte kennen und ihr Handeln danach ausrichten. Der Code of Ethics enthält Regelungen unter anderem zum Umgang mit Interessenkonflikten und persönlichen Daten und untersagt Insiderhandel, wettbewerbswidriges Verhalten sowie Korruption in jeder Form. Um den Mitarbeiter*innen die Regeln des Code of Ethics näher zu bringen und einheitliche Verhaltensrichtlinien zu etablieren, wird der Code of Ethics durch konkretisierende konzernweite Richtlinien flankiert.

RISIKOBEWERTUNG

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

SCHULUNGEN UND KOMMUNIKATION

Durch fortlaufende verpflichtende E-Learnings werden alle Mitarbeiter*innen mit den Regelungsbereichen des Code of Ethics vertraut gemacht. Im Jahr 2022 lag der Schwerpunkt des E-Learnings zum Code of Ethics auf dem Wettbewerbsrecht. Alle PUMA-Mitarbeiter*innen wurden vom CEO der PUMA SE aufgefordert, das E-Learning zu absolvieren. Der klare „Tone from the Top“ führte dazu, dass 98,7% der PUMA-Mitarbeiter*innen konzernweit (98,3% PUMA SE) das E-Learning erfolgreich abschlossen.



Darüber hinaus führen wir persönliche und virtuelle Schulungen für unsere Zentrale und unsere Tochtergesellschaften durch. Die Schulungen sind auf die jeweilige Zielgruppe und ihre geschäftlichen Anforderungen zugeschnitten. Darüber hinaus gibt es eine Compliance-Onboarding-Schulung, mit der sich neue Mitarbeiter*innen bei ihrem Start bei PUMA vertraut machen müssen.

Wir entwickeln regelmäßig Kommunikationsmaßnahmen in verschiedenen Formaten, um unsere Mitarbeiter*innen über den Inhalt und die Kontrollen, die in den internen Richtlinien und Leitlinien festgelegt sind, zu informieren. Diese Kommunikationsmaßnahmen werden in 11 Sprachen übersetzt und in unserer Organisation weltweit verteilt. Im Jahr 2022 haben wir Kommunikationsmaßnahmen zur Unterschriftenrichtlinie und zur Wettbewerbsrechtsrichtlinie sowie speziell zu den Compliance-Verantwortlichkeiten von Managern mit Teams entwickelt.

ANFORDERUNGEN AN GESCHÄFTSPARTNER

Um sicherzustellen, dass wir unser Ziel erreichen, erfolgreich zu sein, verlangen wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie die geltenden Gesetze und Vorschriften einhalten, insbesondere die Gesetze zur Korruptionsbekämpfung, zu dem Schutz der Menschenrechte und zum Umweltschutz. Außerdem verlangen wir von unseren Geschäftspartnern, dass sie sich an die Werte halten, die wir in unserem Ethikkodex und Verhaltenskodex für Lieferanten (abrufbar unter <https://about.puma.com/de-de/sustainability/codes-policies-and-handbooks>) niedergelegt haben.

Nach der Einführung der Business Partner Due Diligence Policy im Jahr 2021 werden unsere Geschäftspartner auf potenzielle Risiken geprüft und in Kategorien mit niedrigem, mittlerem und hohem Risiko eingeteilt. 434 Geschäftspartner wurden mithilfe eines von uns intern entwickelten Tools für den Due-Diligence-Prozess einer Risikobewertung unterzogen. 15% dieser Geschäftspartner wurden als hochriskant eingestuft und mussten daher ein spezielles Onboarding durchlaufen und bestimmte Anforderungen erfüllen, um mit PUMA zusammenarbeiten zu können. Im Jahr 2022 wurden keine Geschäftspartner abgelehnt, die einer Compliance-Due-Diligence unterzogen wurden.

COMPLIANCE-ORGANISATION

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

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

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



WHISTLEBLOWING-PLATTFORM

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

Die lokalen Compliance-Beauftragten weisen jedes Jahr durch geeignete Kommunikationsmaßnahmen oder in persönlichen Schulungen explizit auf die Whistleblower-Plattform hin. Whistleblower, die Fehlverhalten in gutem Glauben melden, sind vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Allen Meldungen wird unverzüglich nachgegangen und bei Bestätigung werden entsprechende Maßnahmen ergriffen. Im Jahr 2022 gingen 94 Meldungen über angebliche Verstöße ein. Die meisten Fälle fielen nicht in den Zuständigkeitsbereich der Compliance-Abteilung. Bei 4 Compliance- Verdachtsfällen im Jahr 2022 handelte es sich um potenziell geringfügige Betrugsfälle, die Untersuchungen wurden abgeschlossen, und 2 Anschuldigungen wurden bestätigt. Zusätzlich zur Whistleblower-Plattform gibt es eine globale Hotline, die für Whistleblower aus den Fabriken, mit denen PUMA zusammenarbeitet, zur Verfügung steht.



BESCHREIBUNG DER ARBEITSWEISE DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

Die PUMA SE hat drei Organe – den Vorstand, den Aufsichtsrat und die Hauptversammlung.

VORSTAND

Der Vorstand der PUMA SE leitet die Gesellschaft in eigener Verantwortung mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung. Er entwickelt die strategische Ausrichtung von PUMA und stimmt diese mit dem Aufsichtsrat ab.

Darüber hinaus sorgt er für die konzernweite Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen.

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

Informationen zu den Aufgaben des Vorstands hinsichtlich nachhaltigkeitsbezogener Risiken und Chancen sowie entsprechender Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit stellen wir im Kapitel „Risiko- und Chancenbericht“ sowie ausführlich im Kapitel „Nachhaltigkeit“ in unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung (nichtfinanzieller Bericht) zur Verfügung. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung für das Geschäftsjahr 2022 kann spätestens ab dem 30. April 2023 an folgender Stelle auf unserer Internetseite abgerufen werden: <http://about.PUMA.com/de-de/investor-relations/financial-reports>. Zudem sind wichtige Nachhaltigkeitsinformationen auf der PUMA Homepage im Bereich FOREVER BETTER jederzeit abrufbar: <https://about.puma.com/de-de/forever-better>. Dort sowie in unserem Vergütungsbericht unter <https://about.puma.com/de-de/investor-relations/corporate-governance> finden sich auch weiterführende Informationen zu nachhaltigkeitsbezogenen Zielen der Unternehmensstrategie und Unternehmensplanung.

Die Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat bestellt. Dieser hat für den Vorstand eine Regelaltersgrenze von 70 Jahren festgelegt. Derzeit besteht der Vorstand aus vier Mitgliedern und hat einen Vorsitzenden. Nähere Angaben zu den Mandaten der Vorstandsmitglieder sind dem Konzernanhang (letztes Kapitel) zu entnehmen. Ab 1.1.2023 nimmt kein Vorstandsmitglied Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahr.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden und dem CEO unverzüglich offenzulegen und die anderen Mitglieder des Vorstands hierüber zu informieren. Sie dürfen Nebentätigkeiten, insbesondere konzernfremde Aufsichtsrats- und vergleichbare Mandate nur mit vorheriger Zustimmung des Aufsichtsrats übernehmen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben die Vorstandsmitglieder der PUMA SE keine Interessenkonflikte gemeldet.

Die Grundsätze der Zusammenarbeit des Vorstands der PUMA SE sowie die Aufgabenbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder (Ressorts) sind in der Geschäftsordnung für den Vorstand geregelt, die unter <http://about.PUMA.com> unter „INVESTOREN / CORPORATE GOVERNANCE“ eingesehen werden kann.

AUFSICHTSRAT

Für die PUMA SE als europäische Gesellschaft findet das deutsche Mitbestimmungsgesetz keine Anwendung. Größe und Zusammensetzung des Aufsichtsrats ergeben sich vielmehr aus der Satzung der PUMA SE sowie der „Vereinbarung über die Beteiligung der Arbeitnehmer in der PUMA SE“ vom 11. Juli 2011 und deren Anpassung vom 7. Februar 2018. Der Aufsichtsrat der PUMA SE besteht aus sechs Mitgliedern, von denen vier Mitglieder Anteilseignervertreter*innen und zwei Mitglieder Arbeitnehmervertreter sind. Die Wahl der Anteilseignervertreter*innen im Aufsichtsrat wird als Einzelwahl durchgeführt. Lebensläufe der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sind im Internet verfügbar und werden jährlich aktualisiert. Das Amt der derzeitigen Aufsichtsratsmitglieder endet mit der Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 beschließt. Nähere Angaben zu den Aufsichtsratsmitgliedern, ihren Mandaten sowie die Dauer ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat sind dem Konzernanhang (letztes Kapitel) zu entnehmen.



Aufsichtsratsmitglieder, die keinem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehören, nehmen insgesamt nicht mehr als fünf Aufsichtsratsmandate bei konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahr.

Der Aufsichtsrat bestellt die Mitglieder des Vorstands und kann sie bei Vorliegen eines wichtigen Grundes jederzeit abberufen. Erstbestellungen erfolgen für drei Jahre. Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches System der Vorstandsvergütung. Bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, legt er es der Hauptversammlung zur Billigung vor. Am 5. Mai 2021 hat die Hauptversammlung ein vom Aufsichtsrat vorgelegtes, weiterentwickeltes Vorstandsvergütungssystem gebilligt, das den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) entspricht, den Empfehlungen des Kodex 2020 sowie des Kodex 2022 folgt und noch stärker auf die Aktionärsinteressen ausgerichtet ist. Weitergehende Informationen zur Vorstandsvergütung sind im Vergütungsbericht zusammengefasst, den Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam erstellen (siehe <https://about.PUMA.com/de/investor-relations/corporate-governance>).

Der Aufsichtsrat überwacht die Umsetzung der Strategie durch den Vorstand und berät ihn dabei. Überwachung und Beratung umfassen insbesondere auch Nachhaltigkeitsfragen, die als Querschnittsaufgabe im Prüfungsausschuss und im Nachhaltigkeitsausschuss behandelt werden. Der Vorstand informiert den Aufsichtsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle unternehmensrelevanten Fragen der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und des Compliance Management Systems. Er geht auf Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen unter Angabe von Gründen ein. Der Aufsichtsrat wird vom Vorstand in Entscheidungen, die von überragender Bedeutung für das Unternehmen sind, eingebunden und muss diesen zustimmen.

Gemeinsam mit dem Vorstand sorgt der Aufsichtsrat für eine Nachfolgeplanung für künftige Vorstandsposten und Schlüsselfunktionen in der Unternehmensgruppe. Auf Basis gruppenweiter Talentkonferenzen, erarbeitet der Vorstand Empfehlungen für potenzielle interne Nachfolgebearbeitungen, die er regelmäßig mit dem Aufsichtsrat berät. Der Vorstand berücksichtigt bei seinen Empfehlungen das vom Aufsichtsrat für die Zusammensetzung des Vorstands beschlossene Diversitätskonzept (siehe unten).

Die Aufsichtsratsvorsitzende hält zwischen den Sitzungen regelmäßig mit dem CEO Kontakt, um mit ihm Fragen der Strategie, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance bei PUMA zu beraten. Der CEO oder der CFO sprechen vor Sitzungen des Aufsichtsrats getrennt mit den Arbeitnehmervertretern und den Anteilseignervertreter*innen, falls dies erforderlich ist. Am Ende der regulären Sitzungen hat der Aufsichtsrat stets die Möglichkeit, Themen auch in Abwesenheit des Vorstands zu besprechen. Davon macht er auch regelmäßig Gebrauch. Die Aufsichtsratsmitglieder nehmen an den Sitzungen auch per Telefon- oder Videokonferenz teil.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Tätigkeit. Die letzte Effizienzprüfung wurde Ende 2021 angestoßen. Mit Unterstützung externer Experten wurde ein umfassender Fragebogen erstellt, der von jedem Aufsichtsratsmitglied beantwortet wurde. Die Ergebnisse wurden im Frühjahr 2022 ausgewertet, im Aufsichtsrat diskutiert und etwaige Verbesserungsmaßnahmen wurden festgelegt.

Kein Aufsichtsratsmitglied übt eine Organfunktion oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern des Unternehmens aus; kein Aufsichtsratsmitglied steht in einer persönlichen Beziehung zu einem wesentlichen Wettbewerber.

Die Gesellschaft unterstützt den Aufsichtsrat bei seinen Fortbildungsmaßnahmen, indem z. B. die Rechtsabteilung regelmäßig Änderungen der rechtlichen Rahmenbedingungen für den Aufsichtsrat prüft und in den Sitzungen behandelt. Neue Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten in einem Onboarding-Programm nicht nur eine Schulung durch die Rechtsabteilung zu ihren Rechten und Pflichten, sondern haben insbesondere die Gelegenheit, die Mitglieder des Vorstands und weitere Führungskräfte zu einem bilateralen Austausch über aktuelle Themen der jeweiligen Vorstandsbereiche zu treffen und sich so einen Überblick über die relevanten Themen des Unternehmens zu verschaffen. Im Jahre 2022 wurde der



Aufsichtsrat zu den Themen Rechte und Pflichten von Aufsichtsratsmitgliedern, Financial KPI's sowie regulatorische Anforderungen an den Aufsichtsrat im Bereich ESG geschult.

Die Grundsätze der Arbeitsweise des Aufsichtsrats der PUMA SE sind in der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat niedergelegt, die unter <http://about.PUMA.com> unter "INVESTOREN / CORPORATE GOVERNANCE" eingesehen werden kann.

AKTIONÄR*INNEN UND HAUPTVERSAMMLUNG

Die Aktionär*innen der PUMA SE üben ihre Rechte, insbesondere ihre Auskunfts- und Stimmrechte, in der Hauptversammlung aus. Jede Aktie hat eine Stimme. Die PUMA SE hat keine Vorzugsaktien oder Aktien mit mehrfachem Stimmrecht ausgegeben. Unsere Aktionär*innen können ihr Stimmrecht selbst oder aber durch eine(n) weisungsgebundene(n), von der Gesellschaft bestellte(n) Vertreter*in ausüben. Alle Dokumente und Informationen zur Hauptversammlung stehen auf der Internetseite der PUMA SE zur Verfügung. Die Hauptversammlung fand im Jahre 2022 aufgrund der COVID-19-Pandemie wieder im virtuellen Format statt. Deshalb war eine physische Präsenz der Aktionär*innen oder ihrer Bevollmächtigten ausgeschlossen. Aktionär*innen hatten aber die Möglichkeit, sich über das PUMA InvestorPortal zur Live-Übertragung der gesamten virtuellen Hauptversammlung in Bild und Ton zuzuschalten. Dort konnten vorab Fragen eingereicht werden, die dann in der Hauptversammlung beantwortet wurden. Ebenso konnten über das PUMA InvestorPortal Widersprüche gegen Beschlüsse der virtuellen Hauptversammlung erklärt werden. Die Stimmrechtsausübung durch die Aktionär*innen erfolgte im Wege der (elektronischen) Briefwahl, per E-Mail, Brief bzw. aufgrund Vollmachtserteilung.

Im Rahmen unserer umfassenden Investor Relations- und Öffentlichkeitsarbeit stehen wir in enger Verbindung mit unseren Aktionär*innen. Wir unterrichten Aktionär*innen, Finanzanalyst*innen, Aktionärsvereinigungen, Medien und die interessierte Öffentlichkeit umfassend und regelmäßig über die Lage des Unternehmens und informieren sie unverzüglich über wesentliche geschäftliche Veränderungen. Auch die Aufsichtsratsvorsitzende ist in angemessenem Rahmen bereit, mit Investor*innen über aufsichtsratspezifische Themen Gespräche zu führen.

Zusätzlich zu anderen Kommunikationswegen nutzen wir für unsere Investor Relations-Arbeit intensiv die Internetseite der Gesellschaft. Unter <http://about.PUMA.com/de-de/investor-relations> sind alle wesentlichen im Geschäftsjahr 2022 veröffentlichten Informationen einschließlich Jahres-, Quartals- und Halbjahresfinanzberichten, Pressemitteilungen, Stimmrechtsmitteilungen bedeutender Aktionär*innen, Präsentationen sowie der Finanzkalender abrufbar.

BESCHREIBUNG DER ARBEITSWEISE SOWIE DER ZUSAMMENSETZUNG DER AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATS

Sitzungen des Aufsichtsrats finden mindestens alle drei Monate statt. Sie müssen auch stattfinden, wenn das Wohl der Gesellschaft es erfordert oder ein Aufsichtsratsmitglied die Einberufung verlangt. Der Aufsichtsrat hat zur Wahrnehmung seiner Aufgaben vier Ausschüsse eingerichtet und lässt sich regelmäßig über deren Arbeit berichten. Die Grundsätze der Zusammenarbeit des Aufsichtsrats der PUMA SE sowie die Aufgaben der Ausschüsse sind der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats zu entnehmen, die unter <http://about.PUMA.com> unter „INVESTOREN / CORPORATE GOVERNANCE“ eingesehen werden kann.

Der Personalausschuss besteht aus drei Mitgliedern. Der Personalausschuss hat die Aufgabe, den Abschluss und die Änderung von Dienstverträgen mit den Vorstandsmitgliedern vorzubereiten und die Grundsätze des Personalwesens und der Personalentwicklung festzulegen. Über Fragen der Vergütung der Vorstandsmitglieder beschließt der gesamte Aufsichtsrat aufgrund entsprechender Empfehlungen des Personalausschusses. Die Mitglieder des Personalausschusses sind Héloïse Temple-Boyer (Vorsitzende), Fiona May und Martin Köppel.

Der Prüfungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses sowie ein weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses verfügen über Sachverstand auf den Gebieten der



Rechnungslegung und Abschlussprüfung gemäß § 100 Abs. 5 AktG. Der Prüfungsausschuss ist insbesondere zuständig für Fragen der Rechnungslegung, welche insbesondere den Konzernabschluss und den Konzernlagebericht (einschließlich CSR-Berichterstattung), unterjährige Finanzinformationen und den Einzelabschluss nach HGB umfasst. Darüber hinaus ist er verantwortlich für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems, des internen Revisionsystems sowie der Compliance und der Abschlussprüfung, hier insbesondere der Auswahl und der erforderlichen Unabhängigkeit des Abschlussprüfers, der Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer, der Bestimmung der Prüfungsschwerpunkte, der Qualität der Abschlussprüfung, der vom Abschlussprüfer zusätzlich erbrachten Leistungen und der Honorarvereinbarung. Der Vorschlag des Aufsichtsrats zur Wahl des Abschlussprüfers stützt sich auf eine entsprechende Empfehlung des Prüfungsausschusses. Nach der Wahl des Abschlussprüfers durch die Hauptversammlung und die Erteilung des Prüfungsauftrags durch den Aufsichtsrat konkretisiert der Prüfungsausschuss mit dem Abschlussprüfer den Prüfungsauftrag und Prüfungsschwerpunkte. Der Prüfungsausschuss diskutiert mit dem Abschlussprüfer die Einschätzung des Prüfungsrisikos, die Prüfungsstrategie und Prüfungsplanung sowie die Prüfungsergebnisse. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses tauscht sich regelmäßig mit dem Abschlussprüfer über den Fortgang der Prüfung aus und berichtet dem Ausschuss hierüber. Der Prüfungsausschuss berät regelmäßig mit dem Abschlussprüfer auch ohne den Vorstand. Der Abschlussprüfer nimmt an der Bilanzsitzung über den Jahresabschluss, den Konzernabschluss und den zusammengefassten Lagebericht teil und berichtet über wesentliche Ergebnisse seiner Prüfung. Er informiert auch über Leistungen, die er zusätzlich zu den Abschlussprüferleistungen erbracht hat und die Wahrung seiner Unabhängigkeit. Der Prüfungsausschuss erhält auf Monatsbasis Finanzzahlen des PUMA-Konzerns und kann somit die Entwicklung der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage sowie die Entwicklung der Auftragslage laufend verfolgen. Darüber hinaus widmet sich der Prüfungsausschuss bilanz- und ergebnisrelevanten Fragen und diskutiert diese mit dem Vorstand. Weiterhin erhält der Prüfungsausschuss nach Abschluss von Projekten der internen Revision die Prüfungsberichte, welche auch die eingeleiteten Maßnahmen enthalten. Fragen der Nachhaltigkeit sind ebenfalls von zentraler Bedeutung. Als Querschnittsaufgabe tangieren sie dabei die Aufgabenbereiche unterschiedlicher Ausschüsse. Der Prüfungsausschuss befasst sich mit Nachhaltigkeitsaspekten eingehend im Rahmen der Berichterstattung und berichtet darüber an das Plenum. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses sind Thore Ohlsson (Vorsitzender, Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung/Abschlussprüfung), Héloïse Temple-Boyer (Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung/Abschlussprüfung) und Bernd Illig.

Der Nachhaltigkeitsausschuss besteht aus drei Mitgliedern. Er tagt einmal jährlich. In seinem Zuständigkeitsbereich berät und überwacht der Nachhaltigkeitsausschuss operative Nachhaltigkeitsfragen sowie die Nachhaltigkeitsstrategien des Vorstands. Die Mitglieder des Nachhaltigkeitsausschusses sind Fiona May (Vorsitzende), Héloïse Temple-Boyer und Martin Köppel.

Dem Nominierungsausschuss gehören drei Mitglieder an, die ausschließlich Vertreter der Anteilseigner*innen im Aufsichtsrat sind. Der Nominierungsausschuss schlägt dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung geeignete Anteilseignervertreter*innen für den Aufsichtsrat als Kandidat*innen vor. Die Mitglieder des Nominierungsausschusses sind Héloïse Temple-Boyer (Vorsitzende), Jean-François Palus und Fiona May.

Die derzeitige Zusammensetzung der Ausschüsse ist zudem dem Konzernanhang (letztes Kapitel) zu entnehmen.



DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DEN AUFSICHTSRAT

A) ZIELE DES AUFSICHTSRATS IM HINBLICK AUF SEINE ZUSAMMENSETZUNG

Der Aufsichtsrat der PUMA SE ist so zusammengesetzt, dass seine Mitglieder über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats ist in erster Linie die entsprechende Qualifikation unter Beachtung der Vielfalt (Diversity) und der angemessenen Beteiligung von Frauen maßgeblich. Der Aufsichtsrat hat sich auch mit Blick auf C.1 des Kodex 2020 sowie C.1 des Kodex 2022 Ziele gesetzt, die er erfüllt. Die Ziele sind im Folgenden einzeln dargestellt:

- Die Mitglieder des Aufsichtsrats verfügen in ihrer Gesamtheit über Erfahrungen und Kenntnisse auf den Gebieten der Steuerung und/oder Überwachung kapitalmarktorientierter Unternehmen sowie in den Geschäftsbereichen und Absatzmärkten von PUMA. Einzelheiten dazu sind unter lit. b) dieses Kapitels dargestellt.
- Mehrere Mitglieder verfügen über einen ausgeprägten internationalen Hintergrund. Diese Zielvorgabe ist aufgrund der internationalen Herkunft von Héloïse Temple-Boyer, Thore Ohlsson, Jean-François Palus und Fiona May deutlich übertroffen.
- Dem Aufsichtsrat gehört eine angemessene Anzahl unabhängiger Mitglieder an. Mit Héloïse Temple-Boyer, Thore Ohlsson, Jean-François Palus und Fiona May werden vier von sechs Mitgliedern des Aufsichtsrats als unabhängig angesehen.

Weder der Kodex 2020 noch der Kodex 2022 enthalten eine abschließende Definition der Unabhängigkeit in Bezug auf die Anteilseignervertreter*innen im Aufsichtsrat, sondern zählen beispielhaft Umstände auf, die auf eine fehlende Unabhängigkeit hinweisen können. Es ist Aufgabe des Aufsichtsrats, anhand dieser Indizien die Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder einzuschätzen und zu beurteilen, ob ein Mitglied in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder deren Vorstand steht, die einen wesentlichen – und nicht nur vorübergehenden – Interessenkonflikt begründen kann. Vor diesem Hintergrund gibt es nach Einschätzung des Aufsichtsrats der PUMA SE derzeit keine konkreten Anhaltspunkte für relevante Umstände oder Beziehungen eines Aufsichtsratsmitglieds, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen und damit seine Unabhängigkeit beeinträchtigen könnten.

Im Hinblick auf die Aufsichtsratsmitglieder Héloïse Temple-Boyer und Jean-François Palus ist der Aufsichtsrat der Ansicht, dass deren Funktion jeweils als Directeur Général Délégué der Artémis S.A.S. ihre Unabhängigkeit im Sinne der Kodizes 2020 und 2022 nicht beeinträchtigt. Bei der Artémis S.A.S. handelt es sich nicht um eine kontrollierende Aktionärin, denn Artémis S.A.S. ist weder eine Mehrheitsaktionärin noch hat sie eine faktische Hauptversammlungsmehrheit.

Hinsichtlich der Aufsichtsratsmitglieder Herr Thore Ohlsson und Herr Jean-François Palus ist der Aufsichtsrat der Ansicht, dass die Dauer ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat, welche jeweils 12 Jahre übersteigt, ihre Unabhängigkeit im Sinne der Kodizes 2020 und 2022 nicht beeinträchtigt, da sie keinen wesentlichen Interessenkonflikt begründet. Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass Herr Ohlsson und Herr Palus derzeit leitende und kontrollierende Positionen in mehreren anderen Unternehmen innehaben. Beide haben durch ihre langjährige Erfahrung im Management verschiedener Unternehmen ein hohes Maß an Professionalität bewiesen, und der Aufsichtsrat ist der Ansicht, dass beide alle Umstände vermeiden, die einen Interessenkonflikt begründen könnten. Es gibt keine weiteren Hinweise auf einen Interessenkonflikt in der Person von Herrn Ohlsson und Herrn Palus.

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

- Wegen seiner langjährigen Tätigkeit in Leitungs- und Aufsichtsratsfunktionen verschiedener Aktiengesellschaften, hier insbesondere im Bereich des Finanzwesens, verfügt Thore Ohlsson, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen, interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme sowie in der Abschlussprüfung. Auch Héloïse Temple-Boyer und Jean-François Palus bringen diese besonderen



Kenntnisse mit. Héloïse Temple-Boyer erlangte diese Kenntnisse im Rahmen ihrer langjährigen Tätigkeit im Finanzsektor (beispielsweise für Rothschild Cie. Banque SCS, Groupe Casino S.A., Artémis S.A.S.) sowie ihrer fortwährenden Tätigkeit als Deputy CEO der Artémis S.A.S. Jean-François Palus sammelte den entsprechenden Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung und der Abschlussprüfung während seiner Tätigkeit unter anderem als CFO und Group Financial Control Director im Kering-Konzern. Die beschriebenen Kenntnisse umfassen auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung (nichtfinanzieller Bericht) und deren Prüfung.







- Die Aufsichtsratsmitglieder haben ausreichend Zeit zur Wahrnehmung ihres Aufsichtsratsmandats. Der Aufsichtsrat prüft vor jedem Wahlvorschlag, ob die betreffenden Kandidat*innen den für das Amt zu wählenden Zeitaufwand erbringen können.
- Potenziellen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikten seiner Mitglieder beugt der Aufsichtsrat vor, indem er anderweitige Tätigkeiten seiner Mitglieder regelmäßig überprüft und kritisch hinterfragt. Hinweise auf tatsächliche Interessenskonflikte hat es im Geschäftsjahr 2022 nicht gegeben. Sollte ein Interessenkonflikt auftreten, ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, diesen der Aufsichtsratsvorsitzenden offen zu legen.
- Gemäß § 1 Absatz 4 Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat dürfen Aufsichtsratsmitglieder grundsätzlich nicht älter als 70 Jahre sein und ihre maximale Amtszeit darf nicht länger als drei Amtsperioden betragen. Bei der Festlegung dieser Altersgrenze hat sich der Aufsichtsrat bewusst gegen eine starre Höchstaltersgrenze und für eine flexible Regelgrenze entschieden, die den notwendigen Spielraum für eine angemessene Würdigung der Umstände des Einzelfalls enthält, den Kreis der potenziellen Kandidat*innen hinreichend weit fasst und auch eine Wiederwahl ermöglicht. Thore Ohlsson hat die Regelaltersgrenze erreicht. Er wurde nach sorgfältiger Abwägung dennoch durch den Aufsichtsrat zur Wiederwahl in 2018 vorgeschlagen, um im besten Interesse des Unternehmens die notwendige Kontinuität nach dem Spin-off von der Kering S.A. zu gewährleisten. Alle anderen Aufsichtsratsmitglieder haben zum Zeitpunkt ihrer Wahl die Regelaltersgrenze nicht erreicht.

Die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats setzt das Diversitätskonzept um.

**B) KOMPETENZPROFIL**

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

➔ G.18 QUALIFIKATIONSMATRIX

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

Der Aufsichtsrat der PUMA SE ist derzeit so zusammengesetzt, dass es als Gesamtgremium über das dargestellte Kompetenzprofil verfügt.

C) FESTLEGUNG ZUR FÖRDERUNG DER TEILHABE VON FRAUEN AN FÜHRUNGSPPOSITIONEN NACH ART. 9 ABS. 1 LIT. C) (II) SE-VO I.V.M. § 76 ABS. 4 UND § 111 ABS. 5 AKTG

Der Aufsichtsrat hat für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand eine Zielgröße festzulegen. Der Vorstand hat seinerseits Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen.

Zielsetzung 2021

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

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

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

Umsetzungsfrist dafür ist der 31. Oktober 2026.



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

DIVERSITÄTSKONZEPT FÜR DEN VORSTAND

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

Für die Entscheidung des Aufsichtsrats über die Besetzung einer konkreten Vorstandsposition ist die fachliche und persönliche Eignung der/des Kandidat*in unter Berücksichtigung des Unternehmensinteresses maßgeblich. Es ist sicherzustellen, dass die Mitglieder des Vorstands insgesamt über die zur bestmöglichen Erfüllung der Vorstandsaufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen, wie sie für einen Sportartikelhersteller wie PUMA erforderlich sind. Es muss nicht jedes Vorstandsmitglied die fachlichen Anforderungen abbilden. Das Diversitätskonzept für den Vorstand sieht daher vor, dass bei dessen Zusammensetzung die Aspekte Geschlecht, Internationalität, Alter, Ausbildungs- und Erfahrungshintergrund berücksichtigt werden:

- Geschlecht

PUMA strebt bis 31. Oktober 2026 einen Anteil von Frauen im Vorstand in Höhe von 25% an unter der Bedingung, dass das Gremium vier Vorstandsmitglieder hat; in Höhe von 20% unter der Bedingung, dass das Gremium fünf Vorstandsmitglieder hat; und in Höhe von 33% unter der Bedingung, dass das Gremium sechs Vorstandsmitglieder hat. Um dieses Ziel zu erreichen, achtet der Aufsichtsrat darauf, dass im Rahmen der internen globalen Managementstruktur zur Nachwuchsentwicklung für den Vorstand ein angemessener Anteil von Kandidatinnen auf den Nachfolgelisten zu finden ist. Die Beteiligung von Frauen im Vorstand soll in Zukunft bei einer erforderlichen Neubesetzung insbesondere dadurch gewährleistet werden, dass bei verschiedenen, gleich qualifizierten Bewerber*innen Frauen besonders berücksichtigt werden. Soweit eine Besetzung durch externe Kandidat*innen erfolgen soll, sollen insbesondere entsprechend qualifizierte Kandidatinnen berücksichtigt werden. Gleiches gilt für die Besetzung von Führungsfunktionen. Um Frauen künftig noch stärker an Führungsfunktionen zu beteiligen, fördert PUMA die Vereinbarkeit von Familie und Beruf etwa durch Teilzeit- und Halbtagsmodelle sowie durch flexible Arbeitszeiten und die Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen. Mit Anne-Laure Descours ist eine Frau im Vorstand vertreten. Mithin beträgt der Frauenanteil im Vorstand zum Bilanzstichtag 31.12.2022 25%. Ab 1. Januar 2023 beträgt der Frauenanteil im Vorstand 50%, weil Bjørn Gulden als Vorstand ausgeschieden ist und Maria Valdes zur Vorständin bestellt wurde.

- Internationalität

PUMA ist ein global agierendes Unternehmen. Eine angemessene Anzahl an Vorstandsmitgliedern muss daher zwingend internationale Erfahrung mitbringen entweder aufgrund ihrer Herkunft oder aufgrund ihrer langjährigen Berufserfahrung im Ausland. Ungeachtet der mehrjährigen internationalen Erfahrung aller Vorstandsmitglieder ist dieses Ziel schon allein aufgrund der internationalen Herkunft von Anne-Laure Descours, Bjørn Gulden (Vorstandsmitglied bis 31. Dezember 2022) und Maria Valdes (Vorstandsmitglied ab 1. Januar 2023) übertroffen.



- Alter

Der Aufsichtsrat achtet auf eine ausgewogene Altersstruktur im Vorstand. Diese ist wichtig, um die Kontinuität der Vorstandsarbeit zu gewährleisten und eine reibungslose Nachfolgeplanung zu ermöglichen. Grundsätzlich dürfen Mitglieder des Vorstands nicht älter als 70 Jahre sein. Die Regelaltersgrenze wird von allen Mitgliedern des Vorstands unterschritten.

- Ausbildungs- und Erfahrungshintergrund

Im Hinblick auf den Bildungs- und Berufshintergrund soll sich die Auswahl von Vorstandsmitgliedern an den im PUMA-Vorstand allgemein sowie für das jeweilige Vorstandsressort erforderlichen Kompetenzen in Bezug auf Unternehmensleitung, Strategieentwicklung, Finanzen- und Rechnungslegung, Supply Chain, Vertrieb sowie People & Organisation orientieren. Hier gelten die gleichen Kriterien, die bezüglich des Kompetenzprofils des Aufsichtsrats entwickelt wurden. Diese Kompetenzen müssen nicht im Rahmen eines Universitätsstudiums oder einer anderen Ausbildung, sondern können auch in sonstiger Weise inner- oder außerhalb von PUMA erworben worden sein. Die Vorstandsmitglieder verfügen über alle oben genannten Kompetenzen.

Die aktuelle Zusammensetzung des Vorstands setzt das Diversitätskonzept um.

L



RISIKO- UND CHANCENBERICHT

PUMA ist in der wettbewerbsintensiven, schnelllebigen und internationalen Sport- und Lifestyle-Branche fortlaufend Chancen als auch Risiken ausgesetzt. Die Risikostrategie sieht deshalb vor, unternehmerische Risiken kalkuliert einzugehen, um die Unternehmensstrategie mit deren Chancen zu realisieren. Hierzu wird ein effektives Chancen- und Risikomanagement benötigt, durch das Chancen erkannt und genutzt sowie Risiken frühzeitig identifiziert und gesteuert werden können. Wir definieren Risiken als mögliche zukünftige Entwicklungen oder Ereignisse, die zu einer für das Unternehmen negativen Zielabweichung führen können (siehe Abschnitt Risikomanagementsystem). Analog stellen Chancen mögliche zukünftige Entwicklungen oder Ereignisse dar, die in einer positiven Zielabweichung resultieren können.

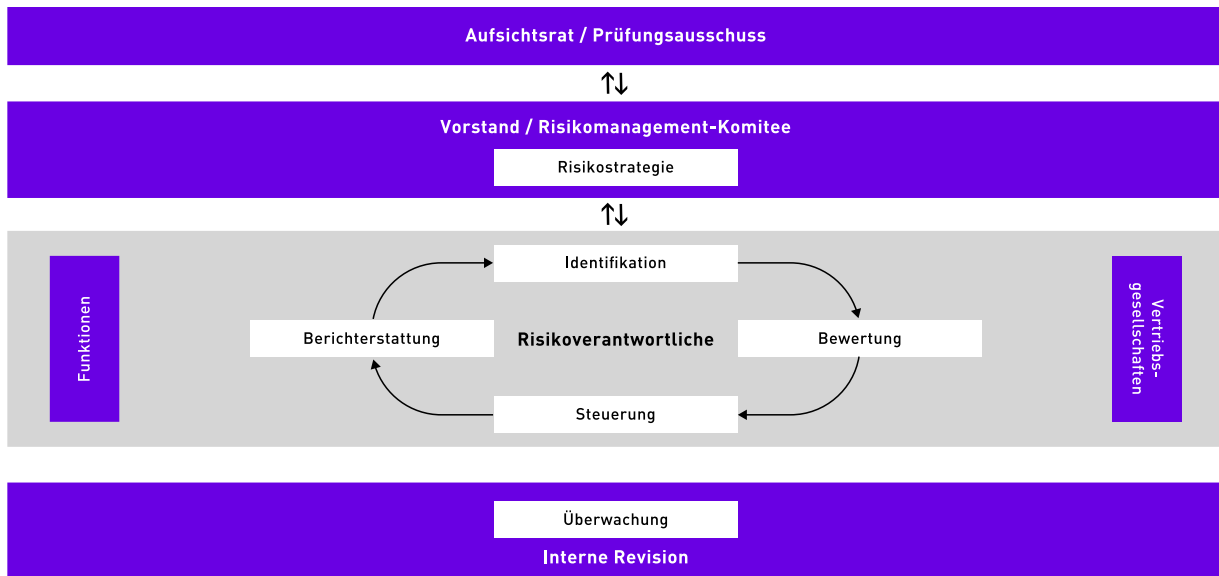
RISIKOMANAGEMENTSYSTEM

PUMA geht bewusst und kontrolliert Risiken ein, um die Unternehmensziele zu erreichen. Das Ziel des Risikomanagementsystems ist es, insbesondere wesentliche oder sogar bestandsgefährdende Risiken frühzeitig zu erkennen und zu steuern und somit bei der Erreichung der Unternehmensziele zu unterstützen. Des Weiteren soll die Einhaltung damit verbundener Gesetze, Regelungen und Standards sichergestellt und Transparenz über die Risikosituation aus Sicht der Partner wie beispielsweise Kund*innen, Lieferanten und Investoren geschaffen werden. Hierzu ist eine angemessene und wirksame Risikomanagement-Organisation etabliert, die in der Lage ist, Risiken frühzeitig zu identifizieren und entsprechend der Unternehmensstrategie zu steuern sowie das Risikobewusstsein innerhalb der PUMA-Gruppe zu fördern, um risikobasierte Entscheidungen zu treffen. Die Betrachtung der Risiken erfolgt hierbei gruppenweit, sofern nicht explizit gegenteilig ausgewiesen. Wie im Vorjahr, basiert das Risikomanagementsystem von PUMA somit auf einem umfassenden, interaktiven und managementorientierten Risikoansatz, der in der Unternehmensorganisation integriert, und am weltweit anerkannten COSO-Standard angelehnt ist (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission). Das Chancenmanagement ist nicht Teil des Risikomanagementsystems und obliegt der Verantwortung des operativen Managements in den jeweiligen Regionen, Märkten und Fachbereichen (siehe Abschnitt Chancen).

Die Gesamtverantwortung für das Risikomanagementsystem, gemäß § 91 Abs.3 AktG, trägt der Vorstand der PUMA SE. Dieser informiert regelmäßig den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der PUMA SE. Darüber hinaus hat der Prüfungsausschuss, gemäß § 107 Abs. 4, ein direktes Auskunftsrecht bei den Fachbereichen des operativen Managements. Die Konzeption, Überprüfung und Anpassung des Risikomanagementsystems werden innerhalb des Risikomanagement-Komitees durchgeführt, welches aus dem Vorstand der PUMA SE und ausgewählten Führungskräften besteht. Zur operativen Koordination des Risikomanagementprozesses und Unterstützung der Risikoverantwortlichen wurde die Risikomanagementfunktion der Abteilung Group Internal Audit, Risk Management & Internal Control beauftragt die regelmäßige Risikoberichterstattung an das Risikomanagement-Komitee zu erstellen. Die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Abläufe des Risikomanagementsystems sind in einem Regelwerk festgelegt. Der Aufbau und die Ausgestaltung des Risikomanagementsystems sind wie folgt:



➔ G.19 RISIKOMANAGEMENTSYSTEM



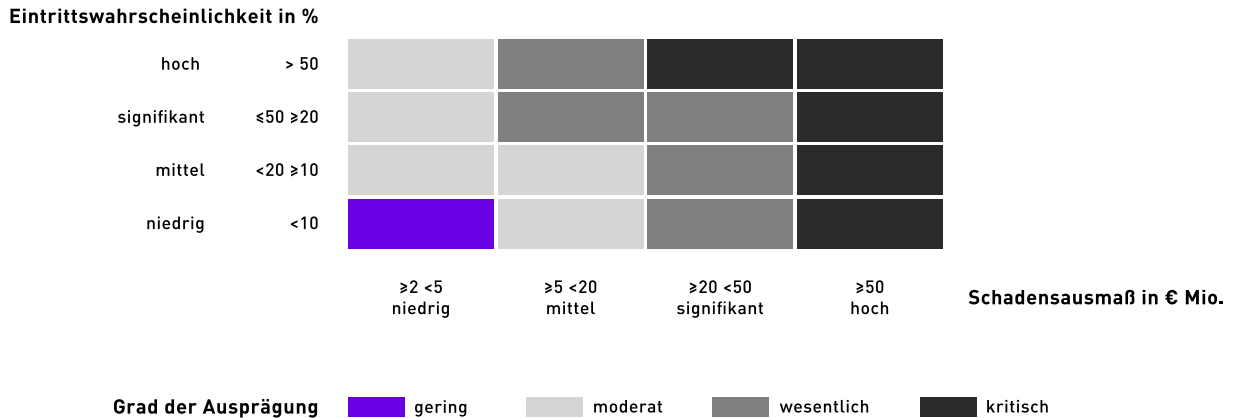
Die Risikoverantwortlichen setzen sich im Wesentlichen aus den Führungskräften der Funktionsbereiche und den Geschäftsführern der Vertriebsgesellschaften zusammen. Die Risikoidentifikation erfolgt unternehmensweit durch eine Bottom-Up-Analyse innerhalb des Verantwortungsbereiches des Risikoverantwortlichen und wird regelmäßig halbjährlich in strukturierten Interviews oder unterjährig mit Hilfe etablierter interner Berichtskanäle an die Risikomanagementfunktion und/oder die lokalen Überwachungsorgane berichtet.

Die Risiken werden mit Hilfe einer systematischen Methodik in Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadensausmaß anhand quantitativer Kriterien bewertet und eingeschätzt. Die quantitativen Kriterien sind in Form von Bandbreiten der Risikoklassifizierung in einer vierstufigen Skala hinterlegt. Während die Bewertung der Eintrittswahrscheinlichkeit in Prozent klassifiziert ist, orientiert sich das Schadensausmaß an dem geplanten operativen Ergebnis für das bevorstehende Geschäftsjahr. Wir verfolgen hierbei einen Nettorisikoansatz, bei dem die Risiken adressiert werden, die nach Durchführung bestehender Kontrollmaßnahmen verbleiben. Die sich daraus ergebenden Risikobewertungen werden als aggregierte Risikogruppe dargestellt („Gesamtrisikosituation“). Somit werden zur Wesentlichkeitsbeurteilung die quantifizierten Risiken aus Schadensausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit zusammengeführt und zur internen Überwachung und deren Tragfähigkeit in eine übersichtliche Risikomatrix hinsichtlich deren Grad der Ausprägung (siehe dazu in Grafik G.20) klassifiziert.

Beispielsweise resultiert ein Ausprägungsgrad im kritischen Bereich, der auch mögliche bestandsgefährdende Risiken beinhalten kann, aus der Zusammenführung von Schadensausmaß und Eintrittswahrscheinlichkeit in der jeweils höchsten Bandbreite der Risikobewertung. Die Übersicht der Risikogruppen wird, tabellarisch in der Reihenfolge ihrer Bedeutung und ihrer unterjährigen Veränderung zusammenfassend, in der Tabelle T.7 dargestellt.



➔ G.20 RISIKOMATRIX



Die regelmäßige Risikoidentifikation und -bewertung wird von der Risikomanagementfunktion halbjährlich mit allen wesentlichen Funktionsbereichen durchgeführt. Die erfassten und bewerteten Risiken werden im Risikomanagement-Komitee zusätzlich um eine Top-Down-Betrachtung erweitert. Somit kann auch die Berücksichtigung von Interdependenzen und die Einschätzung der Gesamtrisikosituation entsprechend sichergestellt werden.

Der operative Steuerungsprozess identifizierter Risiken obliegt den Risikoverantwortlichen. Dies kann durch Vermeidung, Reduzierung, Diversifizierung und Übertragung des Risikos erfolgen, um das angestrebte und zu akzeptierende Restrisiko zu erreichen. Im Rahmen der Berichterstattung werden wesentliche oder sogar bestandsgefährdende Risiken mit dem Risikomanagement-Komitee beziehungsweise dem Vorstand abgestimmt und gesteuert, unter Berücksichtigung der Risikotragfähigkeit welches sich ebenfalls an dem geplanten operativen Ergebnis orientiert.

Die Methodik und der Aufbau des Risikomanagementsystems werden kontinuierlich auf Angemessenheit und Wirksamkeit überprüft und entsprechend angepasst und verbessert. Dies erfolgt zum einen durch die interne Revision, als unabhängige Prüfinstanz, innerhalb des PUMA-Konzerns und zum anderen durch die Verwertung der Ergebnisse des Abschlussprüfers der PUMA SE, der jährlich das Risikofrüherkennungssystem auf seine grundsätzliche Eignung, bestandsgefährdende Risiken frühzeitig erkennen zu können beurteilt.



RISIKEN

Die folgenden Erläuterungen zu den Risikogruppen sind in der Reihenfolge entsprechend ihrer relativen Bedeutung für das Geschäftsjahr 2022 dargestellt.

GESAMTWIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNGEN

Als international agierender Konzern sind wir globalen gesamtwirtschaftlichen Entwicklungen und den damit verbundenen Risiken mit Auswirkung auf unsere Absatz- aber auch Beschaffungsmärkte ausgesetzt. So kann beispielsweise die konjunkturelle Entwicklung in wichtigen Absatzmärkten das Konsumverhalten der Verbraucher beeinflussen. Dies kann sich positiv oder negativ auf geplante Umsätze sowie das Konzernergebnis auswirken. Ebenso können sich politische Veränderungen, gesellschaftliche Entwicklungen und ökologische Ereignisse (beispielsweise Naturkatastrophen) sowie Änderungen von rechtlichen und gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen bemerkbar machen.

Im Jahr 2022 war die gesamtwirtschaftliche Entwicklung zum einen von konjunkturell bedingten Unsicherheiten geprägt (z.B. Inflation, Energiekrise) und zum anderen von Risiken durch erhöhte geopolitische Spannungen – der Überfall Russlands auf die Ukraine birgt Unsicherheiten bezüglich weiteren Ausmaßes und Dauer. Unterbrechungen der Lieferkette und erhöhte Rohstoffpreise können die Geschäftsentwicklung sowie die geplanten Umsätze und Einnahmen negativ beeinflussen.

Insgesamt begegnen wir diesen Herausforderungen mit geografischer Diversifizierung und der Entwicklung von Alternativszenarien für den Eintrittsfall von gravierenden Ereignissen. Dies gilt insbesondere für politische Entwicklungen und mögliche Änderungen von rechtlichen Rahmenbedingungen, welche kontinuierlich beobachtet und in entsprechende Maßnahmen überführt werden.

PANDEMIE (COVID-19)

Das Risiko Pandemie (COVID-19) wurde bei PUMA erstmalig im Geschäftsjahr 2020 als neues Risiko identifiziert und als das bedeutendste Geschäftsrisiko für den PUMA-Konzern eingeschätzt. Die Auswirkungen dieser Pandemie (COVID-19) wurde auch im Geschäftsjahr 2022 weiterhin als ein bedeutendes Geschäftsrisiko bewertet, insbesondere bezüglich der Unsicherheit von neuen Virusvarianten, weiteren Schließungen („Lockdowns“) oder Einschränkungen der Lieferkette, welche die Geschäftstätigkeit einschränken könnten. Mögliche Zukunftsszenarien könnten zu Einbußen in Umsatz bzw. Herausforderungen in der Weiterführung von Geschäftstätigkeiten führen.

Trotz der anhaltenden Herausforderungen und Unsicherheiten resultierend aus der Pandemie (COVID-19) verfolgen wir weiterhin das Ziel, das mittelfristige Wachstum von PUMA nicht zu beeinträchtigen. Unterschiedliche Strategieansätze wurden etabliert um die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen und Kund*innen zu sichern, sowie eine fortlaufende Überwachung der Situation und möglichen Einschränkungen. Dabei ist die enge Zusammenarbeit mit Partnern und Lieferant*innen unabdingbar. Zudem stellt das etablierte E-Commerce-Geschäft einen essenziellen Teil unserer Vertriebsstruktur dar.



GESCHÄFTSPARTNER IM BESCHAFFUNGSBEREICH UND LIEFERKETTE

Der Großteil der PUMA Produkte wird in ausgewählten Ländern Asiens, vor allem in China, Vietnam, Kambodscha, Bangladesch, Indonesien und Indien produziert. Neben den obig beschriebenen Herausforderungen ist die Produktion in diesen Ländern für uns weiterhin mit erheblichen Risiken verbunden. Diese ergeben sich beispielsweise durch Veränderungen der Beschaffungs-, Lohn- und Logistikkosten, Lieferengpässe bei Rohmaterialien oder Komponenten, Qualitätsprobleme aber auch durch die Möglichkeit einer zu starken Abhängigkeit von einzelnen Lieferanten.

Eine regelmäßige Überprüfung und Anpassung des Portfolios soll die Abhängigkeit von einzelnen Lieferanten und Beschaffungsmärkten vermeiden. Grundsätzlich werden langfristige Rahmenverträge abgeschlossen, um die zukünftig notwendigen Produktionskapazitäten zu sichern. Ein Qualitätssicherungsprozess und die direkte und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit den Lieferanten sollen die Qualität und Verfügbarkeit unserer Produkte dauerhaft sicherstellen.

Der Beschaffungsbereich und die Lieferkette müssen außerdem auf Risiken, wie Veränderungen bei Abgaben und Zöllen sowie Handelsbeschränkungen und behördlichen Auflagen, reagieren. Der Transport der Produkte in die Vertriebsländer ist außerdem dem Risiko von Verspätungen und Ausfällen durch Lager- und Logistikdienstleistern ausgesetzt.

Wir analysieren hierzu kontinuierlich politische, ökonomische und rechtliche Rahmenbedingungen und haben die enge Zusammenarbeit mit unseren Logistikpartnern weiter vertieft, um auf Veränderungen in der Lieferkette frühzeitig reagieren zu können und diese kontinuierlich zu stärken. Die Zusammenarbeit mit Lager- und Logistikdienstleistern wird dementsprechend durch Auswahlverfahren, einheitliche Vertragsbedingungen und eine dauerhafte Überwachung mit Kennzahlen abgesichert.

Im Jahr 2022 haben die erhöhten geopolitischen Spannungen und die Pandemie (COVID-19) weiterhin Unterbrechungen und Verzögerungen im Beschaffungsbereich sowie in der Lieferkette verursacht. Um diesem Risiko entgegenzuwirken, haben wir die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten und Logistikpartnern weiter intensiviert, um flexibel und lösungsorientiert agieren zu können.

PRODUKT- UND MARKTUMFELD

Dem Risiko aus spezifischen Produkteinflüssen des Marktumfeldes, insbesondere der Gefahr von Substituierbarkeit im wettbewerbsintensiven Sport- und Lifestylemarkt, wird mit dem frühzeitigen Erkennen und Nutzen von relevanten Konsumtrends entgegengewirkt. Nur wer diese Trends frühzeitig erkennt, kann sich einen Vorsprung gegenüber Mitbewerbern verschaffen. Markenimage und Markenbegehrtheit sind für uns von zentraler Bedeutung, da es das Kaufverhalten der Verbraucher*innen nicht nur zugunsten, sondern auch zum Nachteil der Marke beeinflussen kann. Wir haben dementsprechend das Leitbild „Wir wollen die schnellste Sportmarke der Welt werden“ formuliert, um die langfristige Unternehmensausrichtung sowie die Strategie zu unterstreichen. Das Markenversprechen „Forever Faster“ steht dabei nicht nur für das Produktangebot von PUMA als Sport- und Lifestyle-Unternehmen, sondern auch stellvertretend für sämtliche Unternehmensprozesse.

Eine zentrale Rolle für das Markenimage spielt auch die Berichterstattung in den Medien über PUMA - zum Beispiel können die Verletzung von Gesetzen oder interner und externer Vorschriften, Produktrückrufaktionen und die Exposition in den sozialen Medien sowie der personellen Vielfalt und Toleranz zu erheblichen Imageschäden und letztendlich auch zu Umsatz- und Gewinneinbußen führen.

Gezielte Investitionen in Produktdesign und Produktentwicklung sollen sicherstellen, dass das charakteristische PUMA-Design der gesamten Produktpalette im Einklang mit der allgemeinen Markenstrategie („Forever Faster“) steht und dadurch einen eindeutigen Wiedererkennungseffekt erzeugt.

Das Markenimage wird vor allem gestärkt durch Kooperationen mit Markenbotschaftern, welche den Kern der Marke und die Markenwerte von PUMA verkörpern („mutig, „überzeugt“, „zielstrebig“ und



„optimistisch“) sowie großes Einflusspotenzial auf die Zielgruppe von PUMA haben. Darüber hinaus erfolgt eine sorgsame Presse-, Social-Media- und Public-Relations-Arbeit und ein Monitoring des Presse- und des Social-Media-Umfeldes, welches aus der Konzernzentrale in Herzogenaurach und der Tochtergesellschaft in den USA gesteuert wird. Zusätzlich sucht PUMA kontinuierlich den offenen Austausch mit wichtigen externen Stakeholdern. Beispielsweise hat PUMA im Jahr 2022 eine Initiative gestartet, welche junge Aktivisten, NGOs und Industrie-Experten zusammenbringt, um die größten Herausforderungen der Modeindustrie zu diskutieren („PUMA`s Conference of People).

WÄHRUNGSRIKIKEN

PUMA ist als international agierender Konzern transaktionalen Fremdwährungsrisiken in dem Umfang ausgesetzt, wie die Notierung von Währungen, in denen Erwerbs- und Veräußerungsgeschäfte sowie Kreditgeschäfte und Forderungen erfolgen, mit der funktionalen Währung der Konzerngesellschaften nicht übereinstimmen.

Der größte Beschaffungsmarkt von PUMA ist der asiatische Markt, auf dem die Zahlungsströme zum größten Teil in US-Dollar (USD) abgewickelt werden, während die Umsätze im PUMA-Konzern zum Großteil in anderen Währungen fakturiert werden. PUMA begegnet dem Währungsrisiko entsprechend einer internen Richtlinie. Materielle Risiken werden entsprechend der Konzernrichtlinie bis zu einer Sicherungsquote von 95% der geschätzten Fremdwährungsrisiken aus erwarteten Erwerbs- und Veräußerungsgeschäften über die nächsten zwölf bis fünfzehn Monate abgesichert. Zur Sicherung des Fremdwährungsrisikos werden Devisentermingeschäfte und Währungsoptionen meist mit einer Laufzeit von etwa 12 Monate ab dem Abschlussstichtag genutzt. Für wesentliche Risiken, die hohen Sicherungskosten unterliegen, werden hohe Sicherungsquoten erst mit einem geringeren Vorlauf erreicht.

PUMA schließt ausschließlich marktübliche Devisentermingeschäfte und Währungsoptionen zur Absicherung bereits geschlossener oder sich abzeichnender Verträge mit renommierten internationalen Finanzinstituten ab. Zum Jahresende 2022 ist der Nettobedarf für die Planungsperiode 2023 angemessen gegen Währungseinflüsse abgesichert.

Weiterhin können durch konzerninterne Darlehen, die zur Finanzierung ausgegeben werden, Fremdwährungsrisiken entstehen. Um Währungsrisiken bei der Umwandlung von auf fremde Währung lautenden konzerninternen Darlehen in die funktionalen Währungen der Konzernunternehmen (Euro) abzusichern, werden Währungsswaps und Devisentermingeschäfte eingesetzt.

Zur Darstellung von Marktrisiken verlangt IFRS 7 Sensitivitätsanalysen, die Auswirkungen hypothetischer Änderungen von relevanten Risikovariablen auf Ergebnis und Eigenkapital zeigen. Die periodischen Auswirkungen werden bestimmt, indem die hypothetischen Änderungen der Risikovariablen auf den Bestand der Finanzinstrumente zum Abschlussstichtag bezogen werden. Dabei wird unterstellt, dass der Bestand zum Abschlussstichtag repräsentativ für das Gesamtjahr ist.

Währungsrisiken im Sinne von IFRS 7 entstehen durch Finanzinstrumente, welche in einer von der funktionalen Währung abweichenden Währung denominiert und monetärer Art sind; wechselkursbedingte Differenzen aus der Umrechnung von Einzelabschlüssen in die Konzernwährung bleiben unberücksichtigt. Als relevante Risikovariablen gelten grundsätzlich alle nicht funktionalen Währungen, in denen der Konzern Finanzinstrumente einsetzt.

Die Währungssensitivitätsanalyse basiert auf dem Nettobilanzrisiko, das auf Fremdwährungen lauten. Dies umfasst auch unternehmensinterne monetäre Vermögenswerte und Verbindlichkeiten. Darüber hinaus werden ausstehende Währungsderivate im Rahmen der Sensitivitätsanalyse neu bewertet. Dabei wird unterstellt, dass alle anderen Einflussfaktoren, u.a. Zinssätze und Rohstoffpreise, konstant bleiben. Weiterhin werden die Einflüsse der prognostizierten operativen Cashflows außer Acht gelassen.

Die Devisentermingeschäfte zur Absicherung wechselkursbedingter Zahlungsschwankungen sind in eine wirksame Cashflow-Hedgebeziehung nach IAS 39 eingebunden. Kursänderungen der diesen Geschäften



zugrundeliegenden Währungen haben Auswirkungen auf die Sicherungsrücklage im Eigenkapital und auf den Fair Value dieser Sicherungsgeschäfte.

PROJEKTE

Die Organisationsstruktur von PUMA mit der Konzernzentrale in Herzogenaurach, einer zentralen Beschaffungsorganisation und weltweit aufgestellten Vertriebsgesellschaften, fördert die globale Ausrichtung des Konzerns. Für uns besteht hierbei insbesondere das Risiko, dass die Waren- und Informationsflüsse nicht ausreichend durch moderne Lager-, Logistik- und IT-Infrastruktur unterstützt werden. Aus diesem Grund müssen bestehende Geschäftsprozesse stetig optimiert und angepasst werden. Dies erfolgt systematisch durch gezielte Optimierungsprojekte, die zentral durch die Fachabteilungen erfasst, geplant und gesteuert werden.

INFORMATIONSTECHNIK

Die fortschreitende Digitalisierung des Unternehmensumfeldes hält für PUMA Risiken im Bereich der Informationstechnik bereit. Wichtige Geschäftsabläufe und Prozesse können durch den Ausfall von IT-Systemen und Netzwerken empfindlich gestört werden und externe Angriffe (Cyber-Attacken) oder fehlerhaftes Verhalten können zum Verlust vertraulicher und sensibler Daten, sowie zu hohen Kosten, Umsatzeinbußen und Rufschädigungen führen.

Um diesen Risiken zu begegnen, führen wir kontinuierlich technische und organisatorische Maßnahmen durch und tätigen Investitionen in die Erneuerung und Sicherheit der IT-Landschaft. IT-Systeme werden regelmäßig überprüft, gewartet und Sicherheitstests unterzogen. Zudem werden alle Mitarbeiter*innen mit Hilfe von Richtlinien, Schulungen und Informationskampagnen fortlaufend sensibilisiert.

VERTRIEBSSTRUKTUR

PUMA bedient sich verschiedener Vertriebskanäle wie dem traditionellen Großhandelsgeschäft mit unseren Partnern im Einzelhandel („Wholesale-Geschäft“) und dem PUMA-eigenen Einzelhandels- und E-Commerce-Geschäft („Retail-Geschäft“), um die Abhängigkeit von einzelnen Vertriebswegen zu reduzieren. Das Großhandelsgeschäft wird von starken Partnerschaften geprägt und stellt insgesamt den größten Anteil des Umsatzes dar. Das eigene Einzelhandels- und E-Commerce-Geschäft soll neben einer höheren Rohertragsmarge und der besseren Kontrolle der Distribution zudem gewährleisten, dass PUMA-Produkte exklusiv im gewünschten Markenumfeld präsentiert werden können.

Im Großhandel stellen stärker werdende Händler, zum Teil mit Eigenmarken, und Wettbewerber das Risiko eines intensivierten Wettbewerbs um Konsument*innen und Marktanteile dar. Zudem verändert sich das Kaufverhalten der Konsument*innen hin zu mehr E-Commerce und zur Verknüpfung aus stationärem und digitalem Handel, was eine kontinuierliche Anpassung der Vertriebsstruktur erfordert. Der Vertrieb über eigene Einzelhandels- und E-Commerce-Kanäle ist für uns jedoch auch mit verschiedenen Risiken verbunden. Hierzu zählen notwendige Investitionen in den Ausbau und die Infrastruktur, Einrichtung der Läden, höhere Fixkosten und Mietverträge mit langfristigen Mietverpflichtungen, was bei einer rückläufigen Geschäftsentwicklung die Profitabilität beeinträchtigen kann.

Wir führen zur Vermeidung von Risiken ein dauerhaftes Monitoring der Vertriebskanäle und ein regelmäßiges Reporting durch das Controlling und die Fachabteilungen durch. In den eigenen Vertriebskanälen wird im Vorfeld einer Investitionsentscheidung eine detaillierte Standort- und Rentabilitätsanalyse getätigt. Negative Entwicklungen werden somit durch das Reporting- und Controllingsystem frühzeitig erkannt und Gegenmaßnahmen ergriffen, um die einzelnen Geschäfte angemessen zu steuern. Im Bereich E-Commerce werden weltweite Aktivitäten harmonisiert sowie Investitionen in die IT-Plattform getätigt, um die Abwicklung der Kauftransaktionen weiter zu optimieren und das Einkaufserlebnis für den Konsumenten weiter zu verbessern.



NACHHALTIGKEIT

Im Beschaffungsbereich aber auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette sind Nachhaltigkeitsthemen von großer Bedeutung. Der Klimawandel und die dadurch steigenden Kundenanforderungen in Bezug auf Nachhaltigkeit führen zu einem stärkeren ökologischen Fokus innerhalb des Produktangebotes, an den eigenen Standorten als auch entlang der Produktions- und Lieferkette. Eine effizientere Nutzung von Ressourcen, die Reduzierung der Treibhausgas-Emissionen, die Einhaltung von Umweltstandards sowie die verstärkte Verwendung von nachhaltigen Materialien und umweltunbedenklichen Chemikalien in der Produktion sind Ausdruck unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Die Nachhaltigkeitsberichterstattung von PUMA (der nichtfinanzielle Bericht) für das Geschäftsjahr 2022 kann spätestens ab dem 30. April 2023 an folgender Stelle auf unserer Internetseite abgerufen werden: <http://about.PUMA.com/de-de/investor-relations/financial-reports>.

┌
Zudem sind wichtige Nachhaltigkeitsinformationen auf der PUMA Homepage im Bereich Nachhaltigkeit jederzeit abrufbar: <http://about.PUMA.com/de/nachhaltigkeit>
└

ÜBERWACHUNG VON ARBEITSBEDINGUNGEN

Wichtiger Bestandteil der Unternehmensverantwortung liegt in der Wahrung und Überwachung von Arbeitsbedingungen und Menschenrechten entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Dabei sind Kernarbeitsnormen der ILO (International Labour Organisation) essenziell; aber auch die Überwachung von etwaigem Einsatz von gesundheitsgefährdenden Chemikalien in der Produktion durch Zulieferbetriebe. Die Nichteinhaltung würde gegen unsere Anforderungen an die Zulieferbetriebe verstoßen und zudem zu einer negativen Berichterstattung und möglichen Umsatzeinbußen führen.

Die Einhaltung der gültigen Standards wird durch regelmäßige Prüfungen bei den Zulieferbetrieben sichergestellt.

RECHTLICHES

Als international agierender Konzern ist PUMA verschiedenen rechtlichen Risiken ausgesetzt. Dazu zählen Vertragsrisiken oder Risiken, dass Dritte Forderungen oder Klagen wegen Verletzungen ihrer Markenrechte, Patentrechte oder anderer Rechte geltend machen. Besonders Produktfälschungen können für PUMA zum Vertrauensverlust der Verbraucher in die Marke und damit zu einer Beeinträchtigung des Markenimages führen.

Mit der kontinuierlichen Überwachung der vertraglichen Verpflichtungen und der Einbindung von internen und externen Rechtsexperten bei Vertragsangelegenheiten sollen etwaige Rechtsrisiken vermieden werden. Für Bekämpfung von Markenpiraterie sorgt das PUMA-Team zum Schutz des geistigen Eigentums. Dieses sorgt nicht nur für ein starkes weltweites Portfolio an Schutzrechten wie Marken, Designs und Patenten, sondern arbeitet auch weltweit eng mit Zoll- und Polizeibehörden zusammen und wirkt beratend bei der Implementierung effektiver Gesetze zum Schutze des geistigen Eigentums mit.



COMPLIANCE

PUMA ist der Gefahr ausgesetzt, dass Mitarbeiter*innen gegen Gesetze, Richtlinien und PUMA-eigene Standards verstoßen (Compliance-Verstöße). Risiken wie Diebstahl, Betrug, Untreue, Unterschlagung und Korruption sowie bewusste Falschdarstellungen in der Rechnungslegung können zu erheblichen monetären Schäden und einem Imageverlust führen.

Wir verfügen deshalb über verschiedene Instrumente, um diesen Risiken zu begegnen. Dazu gehören unter anderem ein integriertes Compliance-Management-System, das interne Kontrollsystem, das Konzerncontrolling und die interne Revision. Im Rahmen des Compliance-Management-Systems werden Sensibilisierungsmaßnahmen zu wesentlichen Compliance-Themen, wie zum Beispiel Korruptionsprävention und Kartellrecht durchgeführt, und entsprechende Richtlinien und ein globales Netzwerk aus Compliance-Beauftragten im Konzern eingeführt. Des Weiteren steht den PUMA-Mitarbeiter*innen ein Hinweisgebersystem zur Verfügung, um unethisches Verhalten zu melden.

STEUERRECHTLICH

Im internationalen Geschäftsumfeld müssen die jeweilig gültigen steuerlichen Regelungen eingehalten werden. Über entsprechende interne Verhaltensregeln sind die Mitarbeiter*innen angehalten, die einschlägigen steuerlichen Regelungen einzuhalten und zu befolgen. Neben der Einhaltung nationaler steuerlicher Vorschriften, denen die einzelnen Konzerngesellschaften unterliegen, bestehen vermehrt Risiken im Zuge konzerninterner Verrechnungspreise, die für verschiedene interne Geschäftstransaktionen nach den Regelungen des Fremdvergleichsgrundsatzes zwischen einzelnen Konzerngesellschaften anzusetzen sind.

In allen steuerlichen Bereichen hat PUMA mit internen und externen Steuerexperten hinreichend Vorkehrungen getroffen, um den einschlägigen steuerrechtlichen Bestimmungen Folge zu leisten, aber auch, um auf Veränderungen im sich ständig wandelnden steuerrechtlichen Umfeld reagieren zu können. Für die konzerninternen Verrechnungspreise existiert eine entsprechende Dokumentation, die sich an den internationalen und nationalen Anforderungen und Standards orientiert. Es bestehen Richtlinien und Vorgaben zur Bestimmung fremdüblicher Verrechnungspreise für konzerninterne Geschäftstransaktionen, die den gültigen internen Verfahrensregelungen entsprechen und die für die handelnden Mitarbeiter*innen bindend sind. Mittels eines internen Tax-Reporting sind externe und interne Steuersachverständige in der Lage, die steuerlichen Entwicklungen bei PUMA laufend zu kontrollieren und zu überwachen. Sowohl der Vorstand als auch der Aufsichtsrat werden laufend über die steuerlichen Entwicklungen bei PUMA informiert, um steuerrechtliche Risiken möglichst frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden.

PERSONALBEREICH

Das kreative Potenzial, das Engagement und das Leistungsvermögen von PUMA-Mitarbeiter*innen sind wichtige Faktoren für eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung. Eigenverantwortliches Denken und Handeln stehen bei uns im Vordergrund und sind Bestandteil einer offenen Unternehmenskultur mit flachen Hierarchien.

Unsere Personalstrategie hat das Ziel, diese erfolgreiche Philosophie langfristig und nachhaltig zu sichern. Dafür werden personelle Risiken im Rahmen eines Regelprozesses erfasst und bewertet. Mangelnde Personalausstattung, quantitativer und/oder qualitativer Natur, kann für betroffene Fachbereiche zu unzureichender Erfüllung von essenziellen Aufgaben zur Erreichung von allgemeinen Geschäftstätigkeiten und/oder Unternehmenszielen führen. Darüber hinaus besteht weiterhin ein starker Wettbewerb um hoch qualifiziertes Personal. Entsprechend gilt ein besonderes Augenmerk PUMA's Talentmanagement, der Identifikation von Schlüsselpositionen und Talenten und deren optimale Positionierung sowie der Nachfolgeplanung. Zudem zielen weitere nationale und globale Regelungen und Richtlinien darauf ab, die Einhaltung rechtlicher Bestimmungen und die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen sicherzustellen. Auch in Zukunft werden wir die Investitionen in Personal zielgerichtet und



bedarfsorientiert auf die jeweiligen Funktionen beziehungsweise Regionen ausrichten, um damit den zukünftigen Anforderungen der Unternehmensstrategie Rechnung zu tragen.

LIQUIDITÄTSRISIKO UND ZINSEN

PUMA führt laufend eine Analyse der kurzfristigen Mittelbedarfe in Form einer rollierenden Cashflow-Planung auf Ebene der Einzelgesellschaften in Abstimmung mit der zentralen Treasury-Abteilung durch. Um die jederzeitige Zahlungsfähigkeit, die finanzielle Flexibilität und ein strategisches Liquiditätspolster sicherzustellen, wird eine Liquiditätsreserve unter anderem in Form von Barmitteln und bestätigten Kreditlinien vorgehalten. Diesbezüglich bestehen zum 31. Dezember 2022 im PUMA-Konzern nicht in Anspruch genommene Kreditlinien über insgesamt € 943,7 Mio.

Die Finanzierung der mittel- und langfristigen Mittelbedarfe, die sich nicht unmittelbar aus dem Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit abdecken lassen, erfolgt durch Aufnahme von mittel- und langfristigen Darlehen. Zu diesem Zweck wurden verschiedene Schuldscheindarlehen in jeweils mehreren Tranchen mit fixem und variablem Coupon und jeweils verschiedenen Restlaufzeiten begeben. Die in Anspruch genommenen Schuldscheindarlehen betragen zum 31. Dezember 2022 insgesamt € 311,5 Mio. und haben eine Restlaufzeit von zwischen bis zu einem und vier Jahren.

Veränderungen der Marktzinsen weltweit wirken sich auf zukünftige Zinszahlungen für variabel verzinsliche Verbindlichkeiten aus. Da PUMA keine wesentlichen variabel verzinslichen Verbindlichkeiten hat, dürften wesentliche Zinssteigerungen keinen wesentlichen negativen Einfluss auf die Geschäftsentwicklung von PUMA haben. Somit bedarf es keinen Einsatz von Zinssicherungsinstrumenten.

AUSFALLRISIKEN

Aufgrund der Geschäftstätigkeit ist PUMA einem Ausfallrisiko der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen ausgesetzt. Dem Ausfallrisiko wird durch eine fortlaufende Überwachung der Außenstände und durch ausreichende Wertberichtigungen begegnet. Das Ausfallrisiko wird, wenn möglich, durch Kreditversicherungen limitiert, und das maximale Ausfallrisiko wird durch die Buchwerte der in der Bilanz angesetzten finanziellen Vermögenswerte wiedergegeben. Darüber hinaus ergeben sich in geringerem Umfang auch Ausfallrisiken aus anderen vertraglichen finanziellen Verpflichtungen der Gegenpartei, wie zum Beispiel Bankguthaben und derivative Finanzinstrumente.

**TABELLARISCHE RISIKO-ÜBERSICHT**

In der nachfolgenden Tabelle sind die zuvor beschriebenen Risikogruppen entsprechend ihrer relativen Bedeutung (Grad der Ausprägung) und der unterjährigen Veränderung zusammenfassend dargestellt:

➤ T.07 ÜBERSICHT DER RISIKOGRUPPEN

Risikogruppe	Einordnung	Beschreibung	Grad der Ausprägung	Veränderung ggü. Vorjahr
Gesamtwirtschaftliche Entwicklungen	Strategisch	z.B. Konjunkturentwicklung, politische Situation, geopolitische Spannungen	Kritisch	↗
Pandemie (COVID-19)	Strategisch	z.B. Ladenschließungen, Lieferprobleme, Gesundheit von Belegschaft und Kund*innen	Kritisch	→
Geschäftspartner	Operativ	z.B. Rohstoffengpässe, Lieferkettenunterbrechungen, Beschaffungs-, Logistikkosten und Qualitätsprobleme	Kritisch	→
Produkt- und Marktumfeld	Strategisch	z.B. Trends, Kundenanforderungen, Markenimage, Berichterstattung in Medien	Wesentlich	→
Währungsrisiken	Finanziell	z.B. Wechselkursschwankungen	Wesentlich	↗
Projekte	Strategisch	z.B. IT-Infrastruktur, Bauprojekte	Wesentlich	→
Informationstechnik	Operativ	z.B. Cyber-Attacken, Netzwerk- und Systemausfälle	Wesentlich	→
Vertriebsstruktur	Strategisch	z.B. Veränderung der Vertriebslandschaft	Wesentlich	→
Nachhaltigkeit	Regulatorisch	z.B. Klimawandel, Umweltstandards	Wesentlich	→
Arbeitsbedingungen	Regulatorisch	z.B. Arbeits-, Menschenrechte, Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz	Wesentlich	→
Rechtliches	Regulatorisch	z.B. Markenrecht, Patentrecht, Produktfälschungen	Wesentlich	→
Compliance	Regulatorisch	z.B. Betrug, Korruption	Wesentlich	→
Steuerrechtlich	Finanziell	z.B. Verrechnungspreise	Wesentlich	→
Personalbereich	Operativ	z.B. Schlüsselpositionen, Mitarbeiterbindung, Gesundheit	Moderat	→
Liquidität und Zinsen	Finanziell	z.B. Barmittel, Kreditlinie, Verwahrgebühren, Zinsentwicklung	Moderat	→
Ausfallrisiko	Finanziell	z.B. Zahlungsforderungen ggü. Kund*innen	Moderat	→



CHANCEN

Chancen sollen frühzeitig von PUMA erkannt, eingeschätzt und nach Möglichkeit genutzt werden. Aufgrund des engen Zusammenhangs mit den jeweiligen Zielen, fließen erkannte Chancen über das Controlling in die Planung ein. Das Chancenmanagement obliegt der Verantwortung des operativen Managements in den jeweiligen Regionen, Märkten und Fachbereichen. PUMA hat die folgenden wesentlichen Chancenkategorien für den Planungszeitraum und darüber hinaus identifiziert bzw. definiert.

Die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen bewegen sich aktuell in einem äußerst unsicheren geopolitischen, makroökonomischen und wettbewerbsgeprägten Umfeld. Der Überfall Russlands auf die Ukraine, die globale Energiekrise, die anhaltende Inflation und steigende Zinsen führen zu unsicherem Verbraucherverhalten und volatiler Nachfrage. Dem entgegen wird sich PUMA auch weiterhin darauf konzentrieren, kurzfristige Herausforderungen zu meistern, ohne mittelfristig die positive Markendynamik zu beeinträchtigen. Dabei ist der Fokus auf bestmöglichem Service für Einzelhandelspartner und Konsument*innen essenziell, um auch in herausfordernden Zeiten das gegenseitige Vertrauen weiter zu festigen. Im Jahr 2022 hat sich gezeigt, dass PUMA trotz des sehr herausfordernden Umfelds seinen Ausblick von einem währungsbereinigten Umsatzwachstum im mittleren Zehnerprozentbereich und einem operativen Ergebnis (EBIT) im Bereich zwischen € 600 Millionen bis € 700 Millionen (2021: € 557 Millionen) sowie eine entsprechende Verbesserung des Konzernergebnisses bestätigen konnte. Strategisch haben Umsatzwachstum und die Steigerung des Marktanteils Vorrang vor kurzfristiger Gewinnoptimierung.

Anhaltende Einschränkungen, bedingt durch die COVID-19-Pandemie, wirken weiterhin verstärkt in der Region Großchina. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Einschränkungen, z.B. in Form von „Lock-Downs“, in den anderen Weltregionen zukünftig nicht mehr das Ausmaß der Vorjahre erreichen werden. Auch im Jahr 2022 hat sich gezeigt, dass die positive Entwicklung des Sport- und Freizeitsektors weiterhin anhält. Sofern es PUMA gelingt, die aktuelle Markendynamik und das mittelfristige Wachstumspotential zu erhalten, besteht hier eine Chance zur Gewinnung von weiteren Marktanteilen. Unsere Lifestyle-Produkte genießen weiterhin über alle Altersgruppen und Regionen hinweg eine hohe Relevanz und Nachfrage. Auch im Bereich der Performance-Produkte haben wir in den letzten Jahren große Fortschritte erzielt und unsere Marktposition insbesondere im Lauf-, Fitness-, Basketball-, Golf- und Fußballbereich deutlich verbessert. Das Produktangebot von PUMA wird in allen Bereichen stets optimiert und weiterentwickelt - aber auch erweitert wie beispielsweise durch die erfolgreiche Markteinführung unserer ersten Outdoorkollektion („PUMA Seasons“) und den Einstieg in den Padel-Tennis-Sport im Jahr 2022. Ein zunehmender Anstieg der Besucherzahlen bei nationalen Sportwettbewerben und internationalen Sportveranstaltungen ist zu erwarten, wie beispielsweise bei der Frauen-Fußballweltmeisterschaft in Australien/Neuseeland, der Leichtathletikweltmeisterschaft in Ungarn, der Herren-Handballweltmeisterschaft in Polen oder der Herren-Basketballweltmeisterschaft in Japan/Indonesien/Philippinen. Das große weltweite Interesse an Sportveranstaltungen dürfte dazu beitragen, das Wachstum der Sportartikelbranche zu unterstützen. Wir beobachten auch weiterhin einen ungebrochenen Trend zu einer gesünderen Lebensweise, einer höheren Sportpartizipation und einer legeren Bekleidung was entsprechende Chancen für unsere Branche eröffnet.

Im Bereich der Vertriebsstruktur hat die COVID-19-Pandemie das Wachstum im Bereich des E-Commerce-Geschäfts deutlich beschleunigt, gerade in Bezug auf die Abdeckung lokaler Märkte. Im Jahr 2022 wurde für das globale E-Commerce-Geschäft auch eine dedizierte PUMA-Shopping App entwickelt und erfolgreich in den USA, Indien und dem Vereinigten Königreich eingeführt. Die Einführung der PUMA-Shopping App in weiteren Märkten ist für die kommenden Jahre geplant und wird weitere Chancen zur Kundenbindung und Umsatzsteigerung eröffnen. Stärkere Partnerschaften im Großhandelsgeschäft bieten ebenfalls Chancen für die zukünftige Geschäftsentwicklung. Neue Verkaufsformate sowie die Verbesserung des Einkaufserlebnisses in unseren eigenen Geschäften können ebenso positive Geschäftsaussichten eröffnen. Im Vertriebsbereich unterstützt auch weiterhin die Optimierung der Lieferfähigkeit durch neue, hochmoderne Multi-Channel-Distributionszentren in wichtigen Märkten die Geschäftsentwicklung.



Im Bereich der Informationstechnik ergeben sich zum Beispiel Chancen in einer noch besseren, bedarfsgerechten Kommunikation mit Kund*innen über digitale Kanäle, sowie durch neue Möglichkeiten der Produktpräsentation. Darüber hinaus können neue oder effizientere Prozesse einen Wertbeitrag leisten oder zu Kostenoptimierungen führen. Die Digitalisierung wichtiger Geschäftsprozesse, beispielsweise im Hinblick auf das Produktdesign und den Einkaufsprozess unserer Großhandelskunden, werden weiterhin vorangetrieben, um Marktchancen durch höhere Effizienz und Effektivität zu realisieren.

Der verstärkte Fokus der Endkund*innen auf das Thema Nachhaltigkeit bietet die Chance bereits bestehende Aktivitäten von PUMA weiter voranzutreiben und besser zu kommunizieren, wodurch eine erhöhte Nachfrage nach nachhaltigen Produkten erreicht werden könnte. PUMA hat 2022 erneut bei wichtigen Nachhaltigkeitsrankings sehr gut abgeschnitten und wurde z.B. von Business of Fashion als nachhaltigste Marke ausgezeichnet – diese starke Positionierung eröffnet zusammen mit einer verbesserten Kommunikation Chancen in diesem wichtigen Bereich. So hat PUMA 2022 erstmals die „Conference of the People“ veranstaltet, um mit Experten aus der gesamten Industrie aber auch mit jungem Konsumenten*innen über Lösungsansätze für eine nachhaltigere Sportartikelbranche zu diskutieren.

GESAMTEINSCHÄTZUNG DER RISIKO- UND CHANCENSITUATION

Die Beurteilung der Gesamtrisiko- und Chancensituation des Konzerns und der PUMA SE ist das Ergebnis einer konsolidierten Betrachtung der zuvor dargestellten Risiko- und Chancenkategorien für das Geschäftsjahr 2022. Ähnlich der Darstellung in unserem zusammengefassten Lagebericht 2021, ist auch dieses Jahr unsere Beurteilung der Gesamtrisikosituation von PUMA überwiegend durch die oben beschriebenen geopolitischen Spannungen sowie die anhaltenden Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Gesamtwirtschaft geprägt und auf die damit einhergehend großen Herausforderungen ausgerichtet. Dem Vorstand sind derzeit keine Risiken bekannt, die eigenständig, in aggregierter Form oder in Kombination mit anderen Risiken den Fortbestand des Konzerns und der PUMA SE gefährden könnten.

Wir können jedoch nicht ausschließen, dass in Zukunft Einflussfaktoren, die uns derzeit nicht bekannt sind oder die wir momentan nicht als wesentlich einschätzen, den Fortbestand des Konzerns oder der PUMA SE oder einzelner konsolidierter Gesellschaften negativ beeinflussen könnten. Auch aufgrund der äußerst soliden Bilanzstruktur und der positiven Geschäftsaussichten sieht der Vorstand keine wesentliche Gefährdung des Fortbestands des PUMA-Konzerns und der PUMA SE.

WESENTLICHE MERKMALE DES INTERNEN KONTROLL- UND RISIKOMANAGEMENTSYSTEMS IN HINBLICK AUF DEN KONZERNRECHNUNGSLEGUNGSPROZESS

Der Vorstand der PUMA SE ist verantwortlich für die Erstellung und die Richtigkeit des Jahresabschlusses, des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts der PUMA SE. Der Konzernabschluss wurde in Übereinstimmung mit den International Financial Reporting Standards, wie sie in der EU anzuwenden sind, sowie den ergänzenden Vorschriften des HGB, des AktG und des SEAG erstellt. Bestimmte Angaben und Beträge beruhen auf aktuellen Einschätzungen des Vorstands sowie des Managements.

Der Vorstand ist verantwortlich für die Einrichtung und die regelmäßige Überwachung eines angemessenen internen Kontroll- und Risikomanagementsystems in Hinblick auf den Konzernabschluss und die Angaben im zusammengefassten Lagebericht. Dieses Kontroll- und Risikomanagementsystem ist darauf ausgerichtet, die Ordnungsmäßigkeit und Verlässlichkeit der internen und externen Rechnungslegung, die Darstellung und Richtigkeit des Konzernabschlusses sowie des zusammengefassten Lageberichts und der dort gemachten Angaben zu gewährleisten. Es basiert auf einer Reihe von prozessintegrierten



Überwachungsmaßnahmen und umfasst dazu notwendige Maßnahmen, wie beispielsweise interne Anweisungen, Organisations- und Berechtigungsrichtlinien, relevante Unternehmensrichtlinien und Handbücher, die Funktionstrennung im Konzern und das Vieraugenprinzip. Die Maßnahmen werden regelmäßig durch die Abteilung Group Internal Audit, Risk Management & Internal Control auf Angemessenheit und Funktionsfähigkeit überprüft.

PUMA verfügt für die monatliche Finanzberichterstattung und Konsolidierung über ein konzernweites Reporting- und Controllingsystem, welches es ermöglicht, Abweichungen von Planwerten und rechnungslegungsbezogene Inkonsistenzen regelmäßig und frühzeitig zu erkennen und, falls notwendig, Gegenmaßnahmen einzuleiten.

Im Rahmen des Risikomanagementsystems werden Ereignisse, die einen Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung und den Rechnungslegungsprozess des Konzerns haben könnten, regelmäßig und mit Hilfe von etablierten internen Berichtskanälen identifiziert, das daraus resultierende Risiko analysiert und bewertet sowie entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Bei der Aufstellung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts sind teilweise auch Annahmen und Schätzungen notwendig, die auf Erkenntnissen zum Zeitpunkt der Abschluss- und Lageberichtserstellung basieren und sich auf Höhe, Ausweis und Erläuterung bilanzierter Vermögenswerte und Schulden, Erträge und Aufwendungen, Eventualverbindlichkeiten und anderer berichtspflichtige Angaben auswirken.

Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats trifft sich auf regelmäßiger Basis mit den unabhängigen Abschlussprüfern, dem Vorstand und der Abteilung Group Internal Audit, Risk Management & Internal Control, um die Ergebnisse der Revisions- und Abschlussprüfungen mit Bezug auf das interne Kontroll- und Risikomanagementsystem im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess zu erörtern. Der Abschlussprüfer berichtet in der Bilanzsitzung an den Aufsichtsrat (inkl. Prüfungsausschuss) über die Ergebnisse der Jahres- und Konzernabschlussprüfung.

INTERNES KONTROLLSYSTEM

PUMA's internes Kontrollsystem betrifft gruppenweit alle Mitarbeiter, denn es beinhaltet die vom Management der PUMA-Gruppe etablierten Grundsätze, Verfahren und Maßnahmen. Dabei sind alle wesentlichen Geschäftsprozesse in Betracht zu ziehen, welche die organisatorische Umsetzung von Entscheidungen des Managements unterstützen.

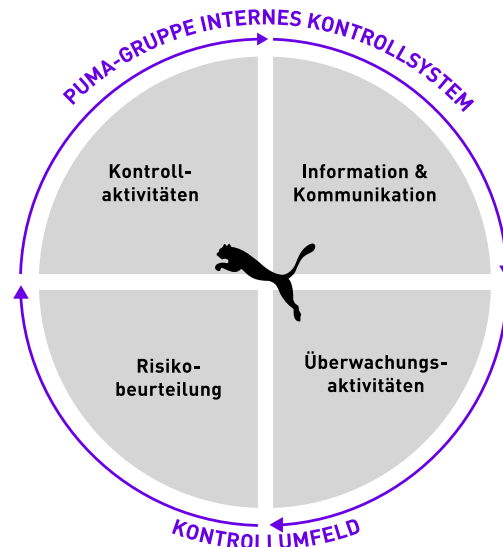
Bei der PUMA-Gruppe ist die Methodik des internen Kontrollsystems an das COSO-Framework angelehnt, welches interne Steuerungs- und Überwachungselemente für wesentliche Prozesse im Unternehmen beschreibt. Dabei sind Ziele der Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Finanzberichterstattung, der Verbesserung der Effizienz und Effektivität der Prozesse als auch die Einhaltung von rechtlichen Rahmenbedingungen zu unterstützen.

Das PUMA Kontroll-Rahmenwerk ist ganzheitlich für die Gruppe etabliert – dabei gilt als Anforderung die wesentlichen Risiken mit entsprechenden Kontroll-Aktivitäten abzusichern. Ziel ist es, das interne Kontrollsystem kontinuierlich zu verbessern und gezielt Risiken und Verbesserungspotentiale im Kontrollumfeld auf Prozessebene zu identifizieren, um angemessene Handlungsempfehlungen festzulegen und diese zeitnah durch die Prozessverantwortlichen umzusetzen. Durch unabhängige Überwachungsorgane wie den Aufsichtsrat bzw. Prüfungsausschuss wird die fortlaufende Aktualität des Kontrollumfeldes unterstützt. Die Gesamtverantwortung für das interne Kontrollsystem trägt der Vorstand der PUMA SE. Dieser informiert regelmäßig den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der PUMA SE. Zur operativen Koordination des internen Kontrollsystems wurde die interne Kontrollfunktion der Abteilung Group Internal Audit, Risk Management & Internal Control beauftragt die regelmäßige Berichterstattung an den Vorstand zu erstellen. Die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Abläufe des internen Kontrollsystems sind in einem Regelwerk festgelegt.



In Bezug auf das PUMA Kontroll-Rahmenwerk sind folgende fünf Kernkomponente zu beachten: Kontrollumfeld, Risikobewertung, Kontrollaktivitäten, Information und Kommunikation und Überwachungsaktivitäten.

➔ G.21 INTERNES KONTROLLSYSTEM



Das bei der PUMA-Gruppe etablierte Kontrollumfeld gilt als Basis des internen Kontrollsystems, da es Grundsätze zu Verhaltensweisen von Mitarbeitern und Management im Unternehmen definiert. Die gelebten Standards werden mit intern formalisierten Verfahrensweisen aber auch mit klaren Weisungsrichtlinien und -rechten untermauert. Diese internen Standards bilden gemeinsam mit externen Regularien ein Kontrollumfeld, welches für jeden Mitarbeiter der PUMA-Gruppe anzuwenden ist.

Wie im vorangehenden Absatz „Risikomanagement“ beschrieben, ist auch die PUMA-Gruppe grundsätzlich einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt, welche potenziell auf Unternehmensziele wirken können. Die Risikoidentifikation und -bewertung wird halbjährlich durchgeführt, um materielle Risiken auf Gruppenebene zu behandeln. Anhand des sich daraus ergebenden Risikoportfolios, ist das Ziel des internen Kontrollsystems die Vollständigkeit in Hinsicht auf kompensierende Kontrollmaßnahmen gegenüber der Risikobewertung / -beurteilung zu. Daneben umfasst die Risikobewertung des internen Kontrollsystems auch eine Vielzahl von Risiken mit höherem Detailgrad der täglichen Geschäftstätigkeit - beispielsweise die operativen Tätigkeiten unter Einhaltung von Compliance Vorschriften.

Kontrollaktivitäten dienen dazu den identifizierten Geschäftsrisiken entgegenzuwirken. Um die fortwährende Aktualität des Kontroll-Rahmenwerks zu gewährleisten, sowie auch die Überwachung von dessen Anwendung in Geschäftsprozessen zu verfolgen, wird jährlich ein sogenanntes „Internal Control Self-Assessment“ (ICSA) von den wesentlichen Geschäftseinheiten der PUMA-Gruppe beantwortet. Die interne Kontrollfunktion stellt sicher, dass die wesentlichen Geschäftseinheiten – auf Ebene von Muttergesellschaft- und Tochtergesellschaften – Teil des ICSA sind. Dabei evaluieren die jeweiligen Verantwortlichen der Geschäftseinheiten die vorgegebenen Kontrollziele der PUMA-Gruppe, bezogen auf Ihren Geschäftsbereich. Hierbei wird das vorhandene Kontrollgerüst anhand interner und externer Richtlinien und Best-Practice-Standards bewertet. Anhand der Beantwortung ergibt sich ein Implementierungsgrad der Kontrollziele, welcher mit etablierten Berichtskanälen an den Vorstand übermittelt wird. Die Ergebnisse der ICSA werden zudem dem Prüfungsausschuss und den



Abschlussprüfern berichtet sowie durch die Revisionsfunktion der Abteilung Group Internal Audit, Risk Management & Internal Control bei der risikoorientierten Prüfungsplanung berücksichtigt.

Information und Kommunikation von potenziellen Geschäftsrisiken und durchgeführten Kontrollaktivitäten dienen dazu, fundierte unternehmerische Entscheidungen zu treffen bei denen die erforderlichen Informationen in einem angemessenen und zeitgerechten Rahmen eingeholt werden können. Dazu werden bei der PUMA-Gruppe kontinuierlich etablierte Kommunikationskanäle genutzt. Die interne Kontrollfunktion koordiniert Sensibilisierungs-Trainings sowie regelmäßigen Abstimmungssitzungen, um seine Zusammenarbeit mit dem Vorstand und sonstige Verantwortliche von Geschäftseinheiten fortlaufend zu gewährleisten und darüber hinaus zu stärken.

Überwachungsaktivitäten basieren auf der Verwendung eines einheitlichen Softwaresystems, welches den systematischen und einheitlichen Ablauf des ICSA innerhalb der gesamten Unternehmensorganisation sicherstellt. Die interne Kontrollfunktion analysiert die Ergebnisse des ICSA und leitet Handlungsempfehlungen ab, welche mit den Verantwortlichen der Geschäftseinheiten abgestimmt, und in fortlaufender Weise in Hinblick auf Implementierungsstatus überprüft werden.

Γ
Eine ganzheitliche Überwachung der Wirksamkeit des Risikomanagement- und internen Kontrollsystems wird darüber hinaus durch den Vorstand verfolgt. Entsprechend werden vierteljährlich, im Rahmen von zyklischen Berichterstattungen, wesentliche Aspekte der Systeme behandelt. Damit soll folgendes sichergestellt werden: die Steuerung von materiellen Risiken in angemessener Transparenz, die Erörterung von Einzelsachverhalten in geeigneter Form und deren Nachverfolgbarkeit sowie die Erwägung von möglichen Weiterentwicklungen der Systeme. Gestützt durch ein etabliertes Kontrollumfeld, spiegeln zusammenfassend die fortwährende Überwachung und Verbesserung der Systeme den Ansatz der offenen Risikokultur bei der PUMA-Gruppe wieder. Im Berichtszeitraum sind der PUMA SE keine relevanten Umstände bekannt, die einer Angemessenheit und Wirksamkeit des Risikomanagement- und internen Kontrollsystems entgegenstehen bzw. nicht bis zum Bilanzstichtag behoben worden sind. Dennoch ist erwähnenswert, dass auch Systeme, welche als angemessen und wirksam kommentiert wurden, inhärenten Beschränkungen unterliegen. Entsprechend kann keine vollumfängliche Prävention von etwaigen Prozessverstößen und/oder tatsächlich eintretenden Risiken garantiert werden.

L



PROGNOSEBERICHT

WELTKONJUNKTUR

In ihrer Winterprognose vom 21. Dezember 2022 erwarten die Expert*innen des Kieler Institutes für Weltwirtschaft (ifw Kiel) für das Jahr 2023 einen Anstieg des weltweiten Bruttoinlandsprodukts (BIP) von nur 2,2%, nach einem Zuwachs von 3,2% im Jahr 2022. Die erwartete Abschwächung der Weltkonjunktur ist nach Einschätzung der Expert*innen des ifw Kiel dadurch bedingt, dass bremsende Einflüsse auf die Weltwirtschaft, die vor allem vom finanziellen Umfeld ausgehen, zunehmend dominieren. Höhere Finanzierungskosten bremsen die Investitionen und den Konsum. In vielen Ländern scheint sich auch der Finanzzyklus zu drehen. Immobilienpreise geben nach einer langen Phase starken Anstiegs nun nach. Wenn sich der Finanzzyklus dreht, materialisieren sich oft finanzielle Ungleichgewichte, die die wirtschaftliche Aktivität zusätzlich bremsen. Die Expert*innen des ifw Kiel prognostizieren, dass die Wirtschaftsleistung in den Vereinigten Staaten im Jahr 2023 schrumpfen wird und dass auch der Euroraum an der Schwelle zur Rezession steht. Für die chinesische Wirtschaft stellt die Abkehr von der Null-Covid-Politik Chance und Risiko zugleich dar. Insgesamt dürften die Risiken dieser Konjunkturprognose für das Jahr 2023 nach Ansicht der Expert*innen des ifw Kiel zunehmend im finanziellen Umfeld liegen. Zudem stellen nach wie vor Energieversorgung und Energiepreise ein Risiko für die Prognose dar.

SPORTARTIKELBRANCHE

Sofern das geopolitische Umfeld und der weitere Verlauf der COVID-19-Pandemie nicht erneut zu wesentlichen negativen Auswirkungen auf die gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen führen, erwarten wir für das Jahr 2023 ein Wachstum der Sportartikelbranche. Wir gehen davon aus, dass die Nachfrage nach Sportartikeln im Jahr 2023 ansteigen wird, da die Trends zu mehr sportlicher Betätigung und einer gesünderen Lebensführung weiterhin intakt sind und durch die COVID-19-Pandemie sogar noch an Bedeutung gewonnen haben. Gleiches gilt für die zunehmende Beliebtheit von Sportschuhen und von Freizeit- und Sportbekleidung als fester Bestandteil der Alltagsmode („Athleisure“). Des Weiteren nehmen wir an, dass die im Jahr 2023 anstehenden sportlichen Großveranstaltungen, wie zum Beispiel die Leichtathletik Weltmeisterschaft in Ungarn, die Basketball Weltmeisterschaft in Japan, Indonesien und den Philippinen und die Fußball Weltmeisterschaft der Frauen in Australien und Neuseeland, dazu beitragen, das Wachstum in der Sportartikelbranche zu unterstützen.

AUSBLICK 2023

PUMA erzielte im Geschäftsjahr 2022 einen weiteren Rekord bei den Umsätzen und dem operativen Ergebnis (EBIT). Das starke Wachstum basiert auf unserer kontinuierlichen Markenbegehrlichkeit, erfolgreichen Produkteinführungen und dem bestmöglichen Service für unsere Athlet*innen, Einzelhandelspartner und Konsument*innen. Dieser Erfolg ist unseren engagierten Mitarbeiter*innen zu verdanken.

Trotz des starken Wachstums im Jahr 2022 sind wir weiterhin mit einem hohen Maß an geopolitischer, makroökonomischer und kommerzieller Unsicherheit konfrontiert. Der Krieg in der Ukraine, die Gefahr einer Rezession, eine hohe Inflation und hohe Zinssätze führen zu einer volatilen Nachfrage der Einzelhandelspartner und Konsument*innen. Darüber hinaus beobachten wir in der gesamten Branche höhere Vorratsbestände, die zu einem wettbewerbsintensiven Marktumfeld führen.



Aufgrund des starken Momentums von PUMA erwarten wir trotz dieser Unsicherheiten ein währungsbereinigtes Umsatzwachstum im hohen einstelligen Prozentbereich und ein operatives Ergebnis (EBIT) im Bereich zwischen € 590 Mio. bis € 670 Mio. (2022: € 641 Mio.) für das Geschäftsjahr 2023. Es wird erwartet, dass sich PUMAs Konzernergebnis entsprechend verändert.

Die Entwicklung der Rohertragsmarge und der Kostenquote wird weitgehend vom Ausmaß und der Dauer der oben beschriebenen negativen Effekte abhängen. Wir erwarten, dass durch diese negativen Einflüsse die Rohertragsmarge in der ersten Jahreshälfte stärker unter Druck stehen wird als in der zweiten Jahreshälfte. Für das Gesamtjahr 2023 rechnet PUMA damit, dass sowohl Währungseffekte als auch höhere Frachtraten und Rohstoffpreise die Profitabilität weiterhin verwässern werden.

Wie in den vergangenen Jahren wird sich PUMA weiterhin darauf konzentrieren, kurzfristige Herausforderungen zu meistern, ohne den mittel- und langfristigen Erfolg zu gefährden. Daher haben Umsatzwachstum und die Steigerung des Marktanteils Vorrang vor kurzfristiger Gewinnoptimierung. Das attraktive Produktsortiment für 2023 sowie das sehr gute Feedback unserer Einzelhandelspartner und Konsument*innen stimmen uns zuversichtlich für den mittel- und langfristigen Erfolg und das kontinuierliche Wachstum von PUMA.

INVESTITIONEN

Für das Jahr 2023 sind Investitionen in das Anlagevermögen in einer Höhe von rund € 330 Mio. geplant. Der wesentliche Teil entfällt dabei auf Investitionen in die Infrastruktur, um die operativen Voraussetzungen für das geplante langfristige Wachstum zu schaffen. Die Investitionen betreffen im Wesentlichen Investitionen in eigene Distributions- und Logistikzentren, Investitionen in Verwaltungsgebäude und Investitionen in den Ausbau und die Modernisierung der eigenen Einzelhandelsgeschäfte.

GRUNDLAGE FÜR LANGFRISTIGES WACHSTUM

Der Vorstand und der Aufsichtsrat haben die langfristigen strategischen Prioritäten gesetzt. Die Umsetzung der Maßnahmenpläne erfolgt zielgerichtet und wertorientiert. Wir gehen davon aus, dass mit der Unternehmensstrategie „Forever Faster“ die Grundlage für eine mittel- und langfristige positive Entwicklung gegeben ist.

Herzogenaurach, den 2. Februar 2023

Der Vorstand

Freundt

Hinterseher

Descours

Valdes



KONZERNABSCHLUSS

PUMA SE für das Geschäftsjahr 2022 – International Financial Reporting Standards – IFRS

265	Konzernbilanz
267	Konzerngewinn- und Verlustrechnung
268	Konzerngesamtergebnisrechnung
269	Konzernkapitalflussrechnung
271	Konzerneigenkapitalveränderungsrechnung
273	Konzernanhang
298	Angaben zur Konzernbilanz
343	Angaben zur Konzerngewinn- und Verlustrechnung
349	Weitere Angaben
367	Versicherung der gesetzlichen Vertreter
368	Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

ABBY
STEINER





KONZERNABSCHLUSS

➤ T.01 KONZERNBILANZ

		31.12.2022	31.12.2021
	Anhang	€ Mio.	€ Mio.
AKTIVA			
Flüssige Mittel	3	463,1	757,5
Vorräte	4	2.245,1	1.492,2
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	5	1.064,9	848,0
Forderungen aus Ertragsteuern	22	54,0	37,8
Sonstige kurzfristige finanzielle Vermögenswerte	6	137,4	153,4
Sonstige kurzfristige Vermögenswerte	7	235,9	200,9
Kurzfristige Vermögenswerte		4.200,4	3.489,8
Latente Steuern	8	295,0	279,9
Sachanlagen	9	592,2	472,4
Nutzungsrechte an Vermögenswerten	10	1.111,3	940,5
Immaterielle Vermögenswerte	11	506,5	471,9
Sonstige langfristige finanzielle Vermögenswerte	12	58,4	64,6
Sonstige langfristige Vermögenswerte	12	8,8	9,1
Langfristige Vermögenswerte		2.572,3	2.238,4
Summe Aktiva		6.772,7	5.728,3



		31.12.2022	31.12.2021
	Anhang	€ Mio.	€ Mio.
PASSIVA			
Kurzfristige Finanzverbindlichkeiten	13	75,9	68,5
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	13	1.734,9	1.176,4
Ertragsteuern	22	86,8	85,7
Kurzfristige Leasingverbindlichkeiten	10	200,2	172,3
Sonstige kurzfristige Rückstellungen	16	50,3	47,9
Sonstige kurzfristige finanzielle Verbindlichkeiten	13	76,1	64,4
Sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten	13	618,9	549,0
Kurzfristige Verbindlichkeiten		2.843,0	2.164,5
Langfristige Leasingverbindlichkeiten	10	1.030,3	851,0
Latente Steuern	8	42,0	48,8
Pensionsrückstellungen	15	22,4	31,9
Sonstige langfristige Rückstellungen	16	29,5	37,9
Sonstige langfristige finanzielle Verbindlichkeiten	13	265,3	314,1
Sonstige langfristige Verbindlichkeiten	13	1,4	1,5
Langfristige Verbindlichkeiten		1.390,9	1.285,3
Gezeichnetes Kapital	17	150,8	150,8
Kapitalrücklage	17	90,8	86,4
Sonstige Rücklagen	17	2.253,6	2.002,9
Eigene Aktien	17	-23,5	-26,9
Den Anteilseignern zuzurechnendes Eigenkapital		2.471,7	2.213,3
Nicht beherrschende Anteile	17, 28	67,1	65,2
Eigenkapital		2.538,8	2.278,5
Summe Passiva		6.772,7	5.728,3

**➤ T.02 KONZERNGEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG**

		2022	2021
	Anhang	€ Mio.	€ Mio.
Umsatzerlöse	19, 4	8.465,1	6.805,4
Umsatzkosten	24	-4.562,3	-3.547,6
Rohertrag	24	3.902,7	3.257,8
Lizenz- und Provisionserträge		33,8	23,9
Sonstige operative Erträge und Aufwendungen	20	-3.295,9	-2.724,6
<i>davon Wertminderungsaufwendungen auf Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und sonstige finanzielle Vermögenswerte</i>	5	-4,4	0,2
Operatives Ergebnis (EBIT)		640,6	557,1
Finanzerträge	21	79,4	29,9
Finanzaufwendungen	21	-168,3	-81,7
Finanzergebnis		-88,9	-51,8
Gewinn vor Steuern (EBT)		551,7	505,3
Ertragsteuern	22	-127,4	-128,5
Konzernjahresüberschuss		424,4	376,8
davon:			
Nicht beherrschende Anteile	17, 28	70,9	67,2
Anteilseigner Mutterunternehmen (Konzernergebnis)		353,5	309,6
Ergebnis je Aktie (€)	23	2,36	2,07
Ergebnis je Aktie, verwässert (€)	23	2,36	2,07
Durchschnittlich im Umlauf befindliche Aktien (Mio. Stück)	23	149,65	149,59
Durchschnittlich im Umlauf befindliche Aktien, verwässert (Mio. Stück)	23	149,66	149,60

**➤ T.03 KONZERNGESAMTERGEBNISRECHNUNG**

	2022	2021
	€ Mio.	€ Mio.
Konzernjahresüberschuss	424,4	376,8
Währungsänderungen	68,5	43,8
Nettogewinn/-verlust aus der Absicherung von Cashflows, netto nach Steuern	-64,5	165,6
Bestandteile, die zukünftig möglicherweise in die Gewinn- und Verlustrechnung umgegliedert werden	4,0	209,4
Neubewertung der Nettoschuld aus leistungsorientierten Versorgungsplänen, netto nach Steuern	7,6	4,2
Neutrale Effekte finanzieller Vermögenswerte der FVTOCI-Kategorie, netto nach Steuern	-3,4	-6,2
Bestandteile, die zukünftig nicht in die Gewinn- und Verlustrechnung umgegliedert werden	4,2	-2,0
Sonstiges Ergebnis	8,2	207,4
Gesamtergebnis	432,6	584,1
davon: Nicht beherrschende Anteile	75,0	71,5
Anteilseigner Mutterunternehmen	357,6	512,6

**➤ T.04 KONZERNKAPITALFLUSSRECHNUNG**

		2022	2021
	Anhang	€ Mio.	€ Mio.
<u>Laufende Geschäftstätigkeit</u>			
Gewinn vor Steuern (EBT)		551,7	505,3
Anpassungen für:			
Abschreibungen und Wertminderungen	9, 10, 11	358,7	305,8
Unrealisierte Währungsgewinne/-verluste, netto		-43,6	-29,6
Finanzerträge	21	-32,3	-29,9
Finanzaufwendungen	21	54,4	72,6
Gewinn/Verlust aus dem Verkauf von Anlagevermögen		1,0	5,1
Veränderung der Pensionsrückstellungen	15	0,5	-3,7
Andere zahlungsunwirksame Aufwendungen/Erträge		28,6	-4,5
Brutto Cashflow	25	918,9	821,2
Veränderung der Forderungen und der sonstigen kurzfristigen Vermögenswerte	5, 6, 7	-209,4	-283,2
Veränderung der Vorräte	4	-747,0	-304,3
Veränderung der Lieferverbindlichkeiten und der sonstigen kurzfristigen Verbindlichkeiten	13	613,1	373,2
Mittelzufluss aus betrieblicher Geschäftstätigkeit		575,6	606,9
Zahlungen für Ertragsteuern	22	-157,4	-146,9
Mittelzufluss aus laufender Geschäftstätigkeit	25	418,3	460,1



		2022	2021
	Anhang	€ Mio.	€ Mio.
Investitionstätigkeit			
Erwerb von Anlagevermögen	9, 11	-263,6	-202,4
Einzahlungen aus Anlageabgängen		1,3	18,3
Auszahlungen für sonstige Aktiva	12	-10,8	-11,6
Erhaltene Zinsen	21	32,3	11,9
Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit		-240,8	-183,8
Finanzierungstätigkeit			
Tilgungsanteil von Leasingverbindlichkeiten	10	-190,0	-160,9
Tilgung kurzfristiger Finanzverbindlichkeiten	13	-9,5	-53,4
Aufnahme kurzfristiger Finanzverbindlichkeiten	13	17,9	0,0
Tilgung langfristiger Finanzverbindlichkeiten	13	-60,0	-68,5
Aufnahme langfristiger Finanzverbindlichkeiten	13	0,0	235,0
Dividendenzahlung an Anteilseigner	17	-107,7	-23,9
Dividendenzahlung an nicht beherrschende Anteile	17, 28	-73,3	-47,8
Zinszahlungen	21	-53,8	-44,4
Mittelabfluss aus Finanzierungstätigkeit	25	-476,4	-164,0
Wechselkursbedingte Veränderungen des Finanzmittelbestands		4,4	-10,5
Veränderung des Finanzmittelbestands		-294,4	101,7
Finanzmittelbestand am Anfang des Geschäftsjahres		757,5	655,9
Finanzmittelbestand am Ende des Geschäftsjahres	3, 25	463,1	757,5

**➤ T.05 KONZERNEIGENKAPITALVERÄNDERUNGSRECHNUNG (in € Mio.)**

	Gezeichnetes Kapital	Kapitalrücklage	Sonstige Rücklagen			Eigene Aktien	Eigenkapital vor Anteile nicht beherrschender Gesellschafter	Nicht beherrschende Anteile	Eigenkapital Gesamt
			Gewinnrücklagen einschließlich Ergebnisvortrag	Rücklage aus der Fremdwährungsumrechnung	Cash-flow Hedges				
31.12.2020	150,8	84,8	1.961,8	-360,0	-87,6	-27,4	1.722,4	41,5	1.763,9
Konzernjahresüberschuss			309,6				309,6	67,2	376,8
Sonstiges Ergebnis			-2,0	39,4	165,6		203,1	4,3	207,4
Summe Gesamtergebnis			307,6	39,4	165,6		512,6	71,5	584,1
Dividendenzahlung an Anteilseigner Mutterunternehmen/nicht beherrschende Anteile			-23,9				-23,9	-47,8	-71,8
Aktienbasierte Vergütung sowie Verwendung/Ausgabe von eigenen Aktien		1,7				0,5	2,2		2,2
31.12.2021	150,8	86,4	2.245,4	-320,6	78,1	-26,9	2.213,3	65,2	2.278,5



	Gezeichnetes Kapital	Kapital- rücklage	Sonstige Rücklagen			Eigene Aktien	Eigenkapital vor Anteile nicht beherr- schender Gesellschafter	Nicht beherr- schende Anteile	Eigenkapital Gesamt
			Gewinn- rücklagen einschließlich Ergebnis- vortrag	Rücklage aus der Fremd- währungs- umrechnung	Cash- flow Hedges				
31.12.2021	150,8	86,4	2.245,4	-320,6	78,1	-26,9	2.213,3	65,2	2.278,5
Konzernjahresüberschuss			353,5				353,5	70,9	424,4
Sonstiges Ergebnis			4,2	63,8	-63,9		4,1	4,1	8,2
Summe Gesamtergebnis			357,7	63,8	-63,9		357,6	75,0	432,6
Dividendenzahlung an Anteilseigner Mutterunternehmen/nicht beherrschende Anteile			-107,7				-107,7	-75,3	-183,0
Aktienbasierte Vergütung sowie Verwendung/Ausgabe von eigenen Aktien		4,4				3,4	7,7		7,7
Transaktion mit Gesellschaftern			0,9				0,9	2,2	3,1
31.12.2022	150,8	90,8	2.496,2	-256,8	14,2	-23,5	2.471,7	67,1	2.538,8



KONZERNANHANG

1. GRUNDSÄTZLICHES

Die PUMA SE und ihre Tochtergesellschaften entwickeln und vertreiben insbesondere unter den Markennamen PUMA und Cobra Golf ein breites Angebot von Sport- und Sportlifestyle-Artikeln, das Schuhe, Textilien und Accessoires umfasst. Die Gesellschaft ist eine Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea/SE) und Mutterunternehmen des PUMA-Konzerns mit Sitz im PUMA WAY 1, 91074 Herzogenaurach, Deutschland. Das zuständige Registergericht befindet sich in Fürth (Bayern), die Registernummer lautet HRB 13085.

Der Konzernabschluss der PUMA SE und ihrer Tochtergesellschaften (im Folgenden kurz „Konzern“ oder „PUMA“ genannt) wurde in Übereinstimmung mit den vom International Accounting Standards Board (IASB) erlassenen Rechnungslegungsgrundsätzen „International Financial Reporting Standards (IFRS)“, wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzenden nach § 315e Abs. 1 des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) anzuwendenden handelsrechtlichen Vorschriften aufgestellt. Zur Anwendung kamen alle für Geschäftsjahre ab dem 1. Januar 2022 verpflichtenden Standards und Interpretationen des IASB, wie sie in der EU anzuwenden sind.

Die im Abschluss eines jeden Konzernunternehmens enthaltenen Posten werden auf Basis der Währung bewertet, die der Währung des primären wirtschaftlichen Umfelds, in dem das Unternehmen operiert, entspricht. Der Konzernabschluss wird in Euro (EUR oder €) aufgestellt. Durch die Angabe in Millionen Euro mit einer Nachkommastelle kann es bei der Addition zu Rundungsdifferenzen kommen, da die Berechnungen der Einzelpositionen auf Zahlen in Tausend basieren.

Für die Konzerngewinn- und Verlustrechnung kommt das Umsatzkostenverfahren zum Ansatz.

Die folgenden neuen bzw. geänderten Standards und Interpretationen sind im aktuellen Geschäftsjahr erstmalig angewendet worden:

➔ T.06 NEUE UND GEÄNDERTE STANDARDS UND INTERPRETATIONEN

Standard	Titel
Erstmalige Anwendung im aktuellen Geschäftsjahr	
Änderung IFRS 3	Verweise auf das Rahmenkonzept
Änderung IAS 37	Belastende Verträge: Kosten der Vertragserfüllung
Änderung IAS 16	Sachanlagevermögen: Erlöse vor beabsichtigter Verwendung
AIP 2018 - 2020	Verbesserungen an den IFRS 1, IFRS 9, IFRS 16 und IAS 41



Die nachfolgend beschriebenen Änderungen an den Standards und Interpretationen, die ab dem 1. Januar 2022 erstmalig anzuwenden waren, hatten keine Auswirkung auf den Konzernabschluss von PUMA.

Die Änderungen aktualisieren IFRS 3 dahingehend, dass sich der Standard nunmehr auf das Rahmenkonzept 2018 und nicht mehr auf das Rahmenkonzept 1989 bezieht. Daneben wurden zwei Ergänzungen aufgenommen. Ein Erwerber hat bei der Identifizierung von Schulden, die er bei einem Unternehmenszusammenschluss übernommen hat, auf Geschäftsvorfälle und ähnliche Ereignisse im Anwendungsbereich von IAS 37 oder IFRIC 21 eben diese Vorschriften (anstelle des Rahmenkonzepts) anzuwenden. Außerdem erfolgte die Aufnahme der ausdrücklichen Aussage, dass bei einem Unternehmens-zusammenschluss erworbene Eventualforderungen nicht anzusetzen sind. Diese Änderung hat keine Auswirkung auf den Konzernabschluss von PUMA.

Mit den Änderungen an IAS 37 wird festgelegt, dass die „Kosten der Vertragserfüllung“ sich aus den „Kosten, die sich direkt auf den Vertrag beziehen“ zusammensetzen. Dabei kann es sich entweder um zusätzliche Kosten für die Erfüllung dieses Vertrages handeln (z.B. direkte Arbeitskosten, Materialien) oder um eine Zuweisung anderer Kosten, die sich direkt auf die Erfüllung von Verträgen beziehen (z.B. die Zuweisung der Abschreibungen für einen Posten des Sachanlagevermögens, der bei der Erfüllung des Vertrages verwendet wird). Diese Änderung hat keine Auswirkung auf den Konzernabschluss von PUMA.

Durch die Änderungen an IAS 16 wird es unzulässig, von den Kosten einer Sachanlage die Erträge abzuziehen, die aus der Veräußerung von Gütern entstehen, die produziert werden, während eine Sachanlage an den vom Management beabsichtigten Standort sowie in den beabsichtigten betriebsbereiten Zustand gebracht wird. Stattdessen erfasst ein Unternehmen die Erträge aus derartigen Veräußerungen und die Kosten für die Produktion dieser Güter im Betriebsergebnis. Kosten für Testläufe, mit denen überprüft wird, ob die Sachanlage ordnungsgemäß funktioniert, stellen weiterhin ein Beispiel für direkt zurechenbare Kosten dar. Diese Änderung hat keine Auswirkung auf den Konzernabschluss von PUMA.

**NEUE ABER NOCH NICHT VERPFLICHTEND ANZUWENDEnde STANDARDS UND INTERPRETATIONEN**

Die folgenden Standards und Interpretationen wurden veröffentlicht, treten jedoch erst in späteren Berichtsperioden in Kraft und werden vom Konzern nicht vorzeitig angewendet:

➔ T.07

Standard	Titel	Erstanwendungszeitpunkt*	Beabsichtigte Erstanwendung
Endorsed			
IFRS 17 (inklusive Änderung IFRS 17)	Versicherungsverträge	01.01.2023	01.01.2023
Änderung IAS 1	Offenlegung der Rechnungslegungsgrundsätze	01.01.2023	01.01.2023
Änderung IAS 8	Definition von rechnungslegungsbezogenen Schätzungen	01.01.2023	01.01.2023
Änderung IAS 12	Latente Steuern in Bezug auf Aktiva und Passiva aus einer einzigen Transaktion	01.01.2023	01.01.2023
Änderung IFRS 17	Erstanwendung von IFRS 17 und IFRS 9 - Vergleichsinformationen	01.01.2023	01.01.2023
Endorsement ausstehend			
Änderung IAS 1	Klassifizierung von Verbindlichkeiten als kurz- oder langfristig	01.01.2024	01.01.2024
Änderung IFRS 16	Leasingverbindlichkeiten im Rahmen eines Sale-and-Leaseback	01.01.2024	01.01.2024
Änderung IAS 1	Langfristige Verbindlichkeiten mit Covenants	01.01.2024	01.01.2024
Änderungen IFRS 10 und IAS 28	Verkauf oder Einbringung von Vermögenswerten	auf unbestimmte Zeit verschoben	

* gegebenenfalls angepasst durch EU-Endorsement

PUMA erwartet von diesen Änderungen keine signifikanten Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage. Die Änderung des IAS 12 führt jedoch zur Änderung zukünftiger Angaben im Konzernanhang.



2. WESENTLICHE KONSOLIDIERUNGS-, BILANZIERUNGS- UND BEWERTUNGSGRUNDSÄTZE

KONSOLIDIERUNGSGRUNDSÄTZE

Der Konzernabschluss wurde auf den Stichtag des Jahresabschlusses des Mutterunternehmens PUMA SE zum 31. Dezember 2022 auf Basis einheitlicher Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden gemäß den IFRS, wie sie in der EU anzuwenden sind, aufgestellt.

Tochterunternehmen sind diejenigen Gesellschaften, bei denen der Konzern über bestehende Rechte verfügt, die ihm die gegenwärtige Fähigkeit verleihen, die maßgeblichen Tätigkeiten zu lenken. Die maßgeblichen Tätigkeiten sind die Tätigkeiten, die die Profitabilität der Gesellschaft wesentlich beeinflussen. Beherrschung ist daher gegeben, wenn der Konzern variablen Rückflüssen aus der Beziehung zu einer Gesellschaft ausgesetzt ist und mithilfe seiner Verfügungsgewalt über die maßgeblichen Tätigkeiten die Möglichkeit hat, diese Rückflüsse zu beeinflussen. In der Regel beruht die Beherrschungsmöglichkeit dabei auf einer mittel- oder unmittelbaren Stimmrechtsmehrheit von PUMA. Die Einbeziehung beginnt zu dem Zeitpunkt, ab dem die Möglichkeit der Beherrschung besteht. Sie endet, wenn diese nicht mehr besteht.

Die Bilanzierung von Unternehmenszusammenschlüssen erfolgt nach der Erwerbsmethode. Im Rahmen eines Unternehmenszusammenschlusses identifizierbare Vermögenswerte, Schulden und Eventualverbindlichkeiten werden im Erwerbszeitpunkt grundsätzlich zum beizulegenden Zeitwert bewertet, unabhängig vom Umfang nicht beherrschender Anteile. Bei jedem Erwerb besteht ein gesondert ausübbares Wahlrecht, ob die nicht beherrschenden Anteile zum beizulegenden Zeitwert oder zum anteiligen Nettovermögen bewertet werden.

Der Überschuss der übertragenen Gegenleistung über den Anteil des Konzerns an dem zum beizulegenden Zeitwert bewerteten Nettovermögen wird als Geschäfts- oder Firmenwert angesetzt. Ist die übertragene Gegenleistung geringer als das zum beizulegenden Zeitwert bewertete Nettovermögen, wird der Unterschiedsbetrag direkt in der Gewinn- und Verlustrechnung erfasst.

In Bezug auf die Mehrheitsbeteiligungen werden Verluste, die auf die nicht beherrschenden Anteile entfallen, diesen selbst dann zugeordnet, wenn dies dazu führt, dass die nicht beherrschenden Anteile einen Negativsaldo aufweisen.

Konzerninterne Forderungen und Verbindlichkeiten werden gegeneinander aufgerechnet. Durch Wechselkurseffekte entstehende Aufrechnungsdifferenzen werden, soweit sie im Berichtszeitraum entstanden sind, grundsätzlich erfolgswirksam erfasst. Soweit Forderungen und Verbindlichkeiten langfristiger Natur sind und Kapital ersetzenden Charakter aufweisen, wird die Währungsdifferenz erfolgsneutral im Sonstigen Ergebnis erfasst.

Im Zuge der Aufwands- und Ertragskonsolidierung werden die Innenumsätze und konzerninternen Erträge mit den auf sie entfallenden Aufwendungen verrechnet. Im Konzern noch nicht realisierte Zwischengewinne werden erfolgswirksam eliminiert, ebenso wie konzerninterne Beteiligungserträge.



KONSOLIDIERUNGSKREIS

In den Konzernabschluss werden neben der PUMA SE alle Tochtergesellschaften voll konsolidiert, bei denen die PUMA SE direkt oder indirekt über bestehende Rechte verfügt, die ihr die gegenwärtige Fähigkeit verleihen, die maßgeblichen Tätigkeiten zu lenken. Aktuell basiert die Beherrschungsmöglichkeit bei allen Konzerngesellschaften auf einer mittel- oder unmittelbaren Mehrheit der Stimmrechte.

Assoziierte Unternehmen fließen grundsätzlich nach der Equity-Methode in den Konzern ein. Zum 31.12.2022 hält der Konzern jedoch keine Beteiligungen an assoziierten Unternehmen.

Die Entwicklung der Anzahl der Konzerngesellschaften (inklusive Mutterunternehmen PUMA SE) im Geschäftsjahr 2022 stellt sich wie folgt dar:

➤ T.08

Stand	31.12.2021	101
Gründung von Gesellschaften		1
Abgang von Gesellschaften		2
Stand	31.12.2022	100

Der Zugang im Konsolidierungskreis betrifft die Gründung der PUMA United Aviation North America LLC, USA.

Die Abgänge im Konsolidierungskreis betreffen die Verschmelzung der PUMA India Corporate Services Private Ltd., India, innerhalb des Konsolidierungskreises sowie die Liquidation der World Cat Sourcing India Private Ltd., India.

Die Veränderungen im Konsolidierungskreis hatten keine wesentliche Auswirkung auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage.



Nach Regionen gliedern sich die Konzerngesellschaften wie folgt:

➤ T.09

ZUM 31. DEZEMBER 2022

Lfd. Nr.	Gesellschaften	Land	Stadt	Gesellschafter	Anteil am Kapital
	Muttergesellschaft				
1.	PUMA SE	Deutschland	Herzogenaurach		
	EMEA				
2.	Austria Puma Dassler Gesellschaft m.b.H.	Österreich	Salzburg	direkt	100%
3.	stichd austria gmbh	Österreich	Salzburg	indirekt	100%
4.	Puma Czech Republic s.r.o.	Tschechische Republik	Prag	indirekt	100%
5.	PUMA DENMARK A/S	Dänemark	Aarhus	indirekt	100%
6.	PUMA Estonia OÜ	Estland	Tallinn	indirekt	100%
7.	PUMA Finland Oy	Finnland	Helsinki	indirekt	100%
8.	PUMA FRANCE SAS	Frankreich	Straßburg	indirekt	100%
9.	stichd france SAS	Frankreich	Boulogne Billancourt	indirekt	100%
10.	PUMA International Trading GmbH	Deutschland	Herzogenaurach	direkt	100%
11.	PUMA Europe GmbH	Deutschland	Herzogenaurach	direkt	100%
12.	PUMA Sprint GmbH	Deutschland	Herzogenaurach	direkt	100%
13.	PUMA Mostro GmbH	Deutschland	Herzogenaurach	indirekt	100%
14.	stichd germany gmbh	Deutschland	Düsseldorf	indirekt	100%
15.	PUMA UNITED KINGDOM LTD	Großbritannien	London	indirekt	100%
16.	PUMA PREMIER LTD	Großbritannien	London	indirekt	100%
17.	STICHD UK LTD	Großbritannien	Mansfield	indirekt	100%
18.	STICHD SPORTMERCHANDISING UK LTD	Großbritannien	London	indirekt	100%

**ZUM 31. DEZEMBER 2022**

Lfd. Nr.	Gesellschaften	Land	Stadt	Gesellschafter	Anteil am Kapital
19.	GENESIS GROUP INTERNATIONAL LIMITED	Großbritannien	Manchester	direkt	100%
20.	Sport Equipment Hellas S. A. of Footwear, Apparel and Sportswear u.Li.	Griechenland	Athen	direkt	100%*
21.	PUMA ITALIA S.R.L.	Italien	Assago	indirekt	100%
22.	STICHD ITALY SRL	Italien	Assago	indirekt	100%
23.	Puma Sport Israel Ltd. In Liq	Israel	Herzlia	indirekt	100%
24.	PUMA MALTA LIMITED	Malta	St.Julians	indirekt	100%
25.	Puma Benelux B.V.	Niederlande	Leusden	direkt	100%
26.	PUMA International Sports Marketing B.V.	Niederlande	Leusden	direkt	100%
27.	stichd group B.V.	Niederlande	's-Hertogenbosch	direkt	100%
28.	stichd international B.V.	Niederlande	's-Hertogenbosch	indirekt	100%
29.	stichd sportmerchandising B.V.	Niederlande	's-Hertogenbosch	indirekt	100%
30.	stichd B.V.	Niederlande	's-Hertogenbosch	indirekt	100%
31.	stichd logistics B.V.	Niederlande	's-Hertogenbosch	indirekt	100%
32.	stichd licensing B.V.	Niederlande	's-Hertogenbosch	indirekt	100%
33.	PUMA NORWAY AS	Norwegen	Fornebu	indirekt	100%
34.	PUMA POLSKA sp. z o.o.	Polen	Warschau	indirekt	100%
35.	PUMA SPORTS ROMANIA SRL	Rumänien	Voluntari	indirekt	100%
36.	PUMA-RUS o.o.o.	Russland	Moskau	indirekt	100%
37.	PUMA SPORTS DISTRIBUTORS (PTY) LTD	Südafrika	Kapstadt	indirekt	100%
38.	PUMA SPORTS S A (PTY) LTD	Südafrika	Kapstadt	indirekt	100%
39.	PUMA IBERIA SLU	Spanien	Madrid	direkt	100%
40.	STICHDIBERIA S.L.	Spanien	Cornella de Llobregat	indirekt	100%
41.	Nrotert AB	Schweden	Helsingborg	direkt	100%

* Tochtergesellschaften, die wirtschaftlich 100% dem PUMA-Konzern hinzuzurechnen sind

**ZUM 31. DEZEMBER 2022**

Lfd. Nr.	Gesellschaften	Land	Stadt	Gesellschafter	Anteil am Kapital
42.	PUMA Nordic AB	Schweden	Helsingborg	indirekt	100%
43.	Nrotert Sweden AB	Schweden	Helsingborg	indirekt	100%
44.	stichd nordic AB	Schweden	Helsingborg	indirekt	100%
45.	MOUNT PUMA AG	Schweiz	Oensingen	direkt	100%
46.	Puma Retail AG	Schweiz	Oensingen	indirekt	100%
47.	stichd switzerland ag	Schweiz	Egerkingen	indirekt	100%
48.	PUMA Spor Giyim Sanayi ve Ticaret A.S.	Türkei	Istanbul	indirekt	100%
49.	PUMA UKRAINE LIMITED LIABILITY COMPANY	Ukraine	Kiew	indirekt	100%
50.	PUMA Middle East FZ-LLC	Vereinigte Arabische Emirate	Dubai	indirekt	100%
51.	PUMA UAE (L.L.C)	Vereinigte Arabische Emirate	Dubai	indirekt	100%
	Amerika				
52.	PUMA Sports Argentina S.A. (former Unisol S.A.)	Argentinien	Buenos Aires	indirekt	100%
53.	PUMA Sports Ltda.	Brasilien	Sao Paulo	indirekt	100%
54.	PUMA Canada, Inc.	Kanada	Toronto	indirekt	100%
55.	PUMA United Canada ULC	Kanada	Vancouver	indirekt	51%
56.	PUMA CHILE SpA	Chile	Santiago	direkt	100%
57.	PUMA SERVICIOS SpA	Chile	Santiago	indirekt	100%
58.	PUMA México Sport, S.A. de C.V.	Mexiko	Mexiko-Stadt	direkt	100%
59.	Importaciones RDS, S.A. de C.V.	Mexiko	Mexiko-Stadt	direkt	100%
60.	GLOBAL LICENSE STICHD GROUP MEXICO S.A. de C.V.	Mexiko	Mexiko-Stadt	indirekt	100%
61.	Importaciones Brand Plus Licensing S.A. de C.V.	Mexiko	Mexiko-Stadt	indirekt	100%
62.	Distribuidora Deportiva PUMA S.A.C.	Peru	Lima	indirekt	100%
63.	Distribuidora Deportiva PUMA Tacna S.A.C.	Peru	Tacna	indirekt	100%

**ZUM 31. DEZEMBER 2022**

Lfd. Nr.	Gesellschaften	Land	Stadt	Gesellschafter	Anteil am Kapital
64.	PUMA Sports LA S.A.	Uruguay	Montevideo	direkt	100%
65.	PUMA Suede Holding, Inc.	USA	Wilmington	indirekt	100%
66.	PUMA North America, Inc.	USA	Wilmington	indirekt	100%
67.	Cobra Golf Incorporated	USA	Wilmington	indirekt	100%
68.	PUMA United Aviation North America LLC	USA	Wilmington	indirekt	70%
69.	PUMA United Canada Holding, Inc.	USA	Wilmington	indirekt	100%
70.	PUMA United North America LLC	USA	Dover	indirekt	51%
71.	Janed Canada, LLC	USA	Dover	indirekt	51%
72.	stichd NA, Inc.	USA	Lewes	indirekt	100%
	Asien/Pazifik				
73.	PUMA Australia Pty. Ltd.	Australien	Melbourne	indirekt	100%
74.	White Diamond Australia Pty. Ltd.	Australien	Melbourne	indirekt	100%
75.	White Diamond Properties Pty. Ltd.	Australien	Melbourne	indirekt	100%
76.	PUMA China Ltd. (彪马 (上海) 商贸有限公司)	China	Shanghai	indirekt	100%
77.	stichd Trading (Shanghai) Co., Ltd. (斯梯起特贸易 (上海) 有限公司)	China	Shanghai	indirekt	100%
78.	Guangzhou World Cat Information Consulting Services Company Ltd. (广州寰彪信息咨询服务有限公司)	China	Guangzhou	indirekt	100%
79.	World Cat Ltd. (寰彪有限公司)	China	Hongkong	direkt	100%
80.	Development Services Ltd.	China	Hongkong	direkt	100%
81.	PUMA International Trading Services Ltd.	China	Hongkong	indirekt	100%
82.	PUMA ASIA PACIFIC LTD (彪馬亞太區有限公司)	China	Hongkong	direkt	100%
83.	PUMA Hong Kong Ltd. (彪馬香港有限公司)	China	Hongkong	indirekt	100%
84.	stichd Limited	China	Hongkong	indirekt	100%
85.	PUMA Sports India Private Ltd.	Indien	Bangalore	indirekt	100%
86.	PT PUMA Cat Indonesia	Indonesien	Jakarta	indirekt	100%

**ZUM 31. DEZEMBER 2022**

Lfd. Nr.	Gesellschaften	Land	Stadt	Gesellschafter	Anteil am Kapital
87.	PT PUMA Sports Indonesia	Indonesien	Jakarta	indirekt	100%
88.	PUMA Japan K.K. (プーマ ジャパン株式会社)	Japan	Tokio	indirekt	100%
89.	PUMA Korea Ltd. (푸마코리아 유한회사)	Korea (Süd)	Seoul	direkt	100%
90.	Stichd Korea Ltd	Korea (Süd)	Incheon	indirekt	100%
91.	PUMA Sports Goods Sdn. Bhd.	Malaysia	Petaling Jaya	indirekt	100%
92.	STICHD SOUTHEAST ASIA SDN. BHD.	Malaysia	Kuala Lumpur	indirekt	100%
93.	PUMA New Zealand Ltd.	Neuseeland	Auckland	indirekt	100%
94.	PUMANILA IT SERVICES INC.	Philippinen	Makati City	indirekt	100%
95.	PUMA Sports Philippines Inc.	Philippinen	Makati City	indirekt	100%
96.	PUMA Sports SEA Trading Pte. Ltd.	Singapur		indirekt	100%
97.	PUMA SEA Holding Pte. Ltd.	Singapur		indirekt	100%
98.	PUMA Taiwan Sports Ltd. (台灣彪馬股份有限公司)	China (Taiwan)	Taipei	indirekt	100%
99.	PUMA Sports (Thailand) Co., Ltd.	Thailand	Bangkok	indirekt	100%
100.	World Cat Vietnam Sourcing & Development Services Company Limited (CÔNG TY TNHH DỊCH VỤ PHÁT TRIỂN & NGUỒN CUNG ỨNG WORLD CAT VIỆT NAM)	Vietnam	Ho Chi Minh City	indirekt	100%

Die PUMA Mostro GmbH, PUMA Sprint GmbH, PUMA International Trading GmbH und PUMA Europe GmbH haben von der Befreiungsvorschrift nach § 264 Abs. 3 HGB Gebrauch gemacht.



WÄHRUNGSUMRECHNUNG

In den Einzelabschlüssen der einbezogenen Konzerngesellschaften werden monetäre Posten in Fremdwährung grundsätzlich zum Kurs am Bilanzstichtag umgerechnet. Daraus resultierende Währungsgewinne und -verluste werden unmittelbar ergebniswirksam erfasst. Nicht monetäre Posten werden mit den historischen Anschaffungs- und Herstellungskosten umgerechnet.

Die Vermögenswerte und Schulden ausländischer Tochtergesellschaften, deren funktionale Währung nicht der Euro ist, wurden zu Mittelkursen am Bilanzstichtag in Euro umgerechnet. Für Aufwendungen und Erträge wurden Jahresdurchschnittskurse zur Umrechnung herangezogen. Die Unterschiedsbeträge aus der Währungsumrechnung des Netto-Reinvermögens mit gegenüber dem Vorjahr veränderten Kursen wurden erfolgsneutral im Sonstigen Ergebnis verrechnet.

Die wesentlichen Umrechnungskurse je Euro stellen sich wie folgt dar:

➤ T.10

Währung	2022		2021	
	Stichtagskurs	Durchschnittskurs	Stichtagskurs	Durchschnittskurs
USD	1,0666	1,0530	1,1326	1,1827
CNY	7,3582	7,0788	7,1947	7,6282
JPY	140,6600	138,0274	130,3800	129,8767
GBP	0,8869	0,8528	0,8403	0,8596

Im Jahr 2022 kam es erstmalig zur Anwendung der Rechnungslegung für Hochinflationen gemäß IAS 29. In Bezug auf die Länder Argentinien und Türkei, die sich in einem Hochinflationsumfeld befinden, wurden rückwirkend zum 1. Januar 2022 für das Geschäftsjahr 2022 die Buchwerte von nicht-monetären Vermögenswerten und Verbindlichkeiten, auf Anteilseigner entfallendes Eigenkapital und das Sonstige Ergebnis in die am Bilanzstichtag geltende Maßeinheit umgerechnet und dadurch an die Preisänderungen angepasst. Die Abschlüsse basieren auf dem Konzept der historischen Anschaffungs- und/oder Herstellungskosten. Für die Umrechnung in die Berichtswährung Euro wurde für alle Posten der Stichtagskurs zum 31. Dezember 2022 herangezogen. Gemäß IAS 21.42 müssen Vergleichsbeträge aus Vorperioden nicht angepasst werden.

Gewinne und Verluste aus der Nettoposition der monetären Posten sind im Finanzergebnis enthalten. Im Geschäftsjahr 2022 beläuft sich der Gewinn aus der Nettoposition der monetären Posten auf € 0,9 Mio. Der Betrag enthält auch Zinserträge aus investierten liquiden Mitteln nach IAS 29.28.

Der verwendete Preisindex für die Türkei betrug zum 31. Dezember 2022 1.128,45 (31. Dezember 2021: 686,95) und basiert auf den Verbraucherpreisindex. Der verwendete allgemeine Preisindex für Argentinien betrug zum 31. Dezember 2022 1.134,3 (31. Dezember 2021: 582,46).

Im Vorjahr wurden die Auswirkungen des seit 2018 in einem Hochinflationsumfeld befindende Währungsraum Argentinien gemäß IAS 29 und IAS 21.42 analysiert. Die Anwendung der vorher genannten Standards hätte auf den Konzernabschluss zum 31. Dezember 2021 der PUMA SE zu einer Erhöhung der Vermögenswerte um € 20,6 Mio. (im Wesentlichen für Sachanlagen, immaterielle Vermögenswerte, latente Steuern und Vorräte) geführt sowie zu einer Anpassung des Eigenkapitals um € 20,6 Mio. Des Weiteren wäre das operative Ergebnis (EBIT) um € 1,2 Mio. gesunken. Die Auswirkungen wurden für den Konzernabschluss als unwesentlich erachtet und führten zu keiner Anpassung im Rahmen der Konzernrechnungslegung.



BILANZIERUNGS- UND BEWERTUNGSGRUNDSÄTZE

FINANZINSTRUMENTE

Finanzinstrumente werden nach IFRS 9 klassifiziert und bilanziert. Ankäufe und Veräußerungen von finanziellen Vermögenswerten, mit Ausnahme von Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, werden beim erstmaligen Ansatz zum Erfüllungstag erfasst und zum beizulegenden Zeitwert bilanziert. Gemäß IFRS 9 erfolgt die Folgebewertung von Finanzinstrumenten entsprechend der Klassifizierung zu „fortgeführten Anschaffungskosten“ („amortised cost“ (AC)), „erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert“ („fair value through profit or loss“ (FVPL)) oder „erfolgsneutral zum beizulegenden Zeitwert im Sonstigen Ergebnis“ („fair value through other comprehensive income“ (FVOCI)). Die Klassifizierung basiert auf zwei Kriterien: dem Geschäftsmodell des Konzerns für die Verwaltung der Vermögenswerte und der Frage, ob die vertraglichen Cashflows der Finanzinstrumente „ausschließlich Zahlungen von Kapital und Zinsen“ auf den ausstehenden Kapitalbetrag darstellen.

Für Beteiligungen (Eigenkapitalinstrumente) gestattet unter bestimmten Voraussetzungen IFRS 9 eine erfolgsneutrale Bewertung zum beizulegenden Zeitwert über das Gesamtergebnis (FVOCI). Wenn diese Beteiligungen jedoch veräußert oder wertberichtigt werden, werden die bis zu diesem Zeitpunkt nicht realisierten Gewinne und Verluste aus diesen Beteiligungen gemäß IFRS 9 in die Gewinnrücklagen umgebucht.

DERIVATIVE FINANZINSTRUMENTE/HEDGE ACCOUNTING

In Bezug auf die Bilanzierung von Sicherungsbeziehungen hat PUMA von dem Wahlrecht Gebrauch gemacht, weiterhin die Vorschriften des IAS 39 für das Hedge Accounting anzuwenden.

Derivative Finanzinstrumente werden bei Vertragsabschluss und in der Folge zu ihrem beizulegenden Zeitwert bewertet. Zum Zeitpunkt des Abschlusses eines Sicherungsinstruments klassifiziert PUMA die Derivate entweder als Sicherung einer geplanten Transaktion (Cashflow Hedge Accounting) oder als Sicherung des beizulegenden Zeitwerts eines ausgewiesenen Vermögenswerts oder einer Verbindlichkeit (Fair Value Hedge).

Bei Abschluss der Transaktion werden die Sicherungsbeziehung zwischen Sicherungsinstrument und Grundgeschäft sowie das Ziel des Risikomanagements und die zugrunde liegende Strategie dokumentiert. Außerdem werden bei Beginn der Sicherungsbeziehung und danach fortlaufend Einschätzungen dokumentiert, ob die Derivate, die in der Sicherungsbeziehung verwendet werden, effektiv die Änderung des Zeitwertes oder der Cashflows des Grundgeschäfts kompensieren.

Änderungen des Marktwerts von Derivaten, die zur Absicherung des Cashflows bestimmt und geeignet sind und die sich als effektiv erweisen, werden erfolgsneutral, unter Berücksichtigung latenter Steuern, im Sonstigen Ergebnis verrechnet. Wenn keine vollständige Effektivität gegeben ist, wird der ineffektive Teil ergebniswirksam erfasst. Die im Sonstigen Ergebnis abgegrenzten Beträge werden im gleichen Zeitraum ergebniswirksam, in dem sich die abgesicherte geplante Transaktion auf die Gewinn- und Verlustrechnung auswirkt. Resultiert eine abgesicherte zukünftige Transaktion jedoch im Ansatz eines nicht-finanziellen Vermögenswerts oder einer Verbindlichkeit, werden die zuvor im Sonstigen Ergebnis erfassten Gewinne oder Verluste in die Erstbewertung der Anschaffungskosten des Vermögenswerts oder der Verbindlichkeit mit einbezogen.

Änderungen des Marktwerts von Derivaten, die sich für Fair Value Hedges eignen und als solche bestimmt worden sind, werden zusammen mit den auf das abgesicherte Risiko zurückzuführenden Änderungen des beizulegenden Zeitwerts des Grundgeschäfts direkt in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung erfasst. Die Änderungen des Marktwerts der Derivate und die auf das abgesicherte Risiko zurückzuführende



Änderung des Grundgeschäfts werden in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung in dem zum Grundgeschäft zugehörigen Posten ausgewiesen.

Die beizulegenden Zeitwerte der derivativen Instrumente, die zur Sicherung von geplanten Transaktionen (Cashflow Hedge Accounting) sowie zur Sicherung des beizulegenden Zeitwerts eines ausgewiesenen Vermögenswerts oder einer Verbindlichkeit (Fair Value Hedge) verwendet werden, werden unter den sonstigen kurzfristigen und langfristigen finanziellen Vermögenswerten bzw. Verbindlichkeiten ausgewiesen.

LEASING

PUMA hat Leasingverhältnisse ausschließlich als Leasingnehmer abgeschlossen.

Die Leasingverhältnisse werden jeweils auf Einzelvertragebene identifiziert. Für alle Leasingverhältnisse erfasst PUMA ein Nutzungsrecht und eine entsprechende Leasingverbindlichkeit. Ausgenommen davon sind kurzfristige Leasingverhältnisse (definiert als Leasingverhältnisse mit einer Laufzeit von höchstens 12 Monaten) und Leasingverhältnisse über geringwertige Vermögenswerte (mit einem Neuwert der Vermögenswerte von unter 5.000 Euro). Im Falle eines kurzfristigen Leasingverhältnisses oder Leasingverhältnisses über geringwertige Vermögenswerte erfasst der Konzern die Leasingzahlungen linear über die Laufzeit des Leasingverhältnisses als Sonstiger operativer Aufwand.

Zudem erfolgt keine Bilanzierung von Nutzungsrechten über Immaterielle Vermögenswerte. PUMA hat das Wahlrecht in Anspruch genommen und verzichtet auf die Anwendung des IFRS 16 in Bezug auf Leasingverhältnisse über Immaterielle Vermögenswerte.

Die Leasingverbindlichkeit wird bei der erstmaligen Erfassung mit dem Barwert, der zu Beginn des Leasingverhältnisses noch nicht gezahlten Leasingzahlungen, bewertet. Die Berechnung des Barwerts erfolgt unter Verwendung des Grenzfremdkapitalzinssatzes, da der dem Leasingverhältnis zugrundeliegende Zinssatz in der Regel nicht bekannt ist.

Folgende Leasingzahlungen werden in die Bewertung der Leasingverbindlichkeit einbezogen:

- Feste Leasingzahlungen (inklusive faktisch feste Zahlungen), abzüglich erhaltene Anreizzahlungen;
- Variable Leasingzahlungen, die auf einen Index oder Kurs basieren, anfänglich mit dem Index oder dem Kurs zum Zeitpunkt des Beginns des Leasingverhältnisses bemessen; dadurch bleiben zukünftige Anpassungen in Folge der Änderung der Indices oder Kurse unberücksichtigt;
- Ausübungspreise von Kaufoptionen, wenn PUMA hinreichend sicher ist, diese auszuüben;
- Erwartete Zahlungen aufgrund von Restwertgarantien; und
- Strafzahlungen für die vorzeitige Beendigung von Leasingverhältnissen, wenn PUMA hinreichend sicher ist, diese Kündigungsmöglichkeit auszuüben und dies bei der Bestimmung der Laufzeit des Leasingverhältnisses entsprechend berücksichtigt wird.

Eine Reihe von Leasingverträgen, insbesondere von Immobilien, enthalten Verlängerungs- und Kündigungsoptionen. Bei der Bestimmung der Vertragslaufzeiten werden sämtliche Tatsachen und Umstände berücksichtigt, die einen wirtschaftlichen Anreiz zur Ausübung der Verlängerungsoptionen oder Nichtausübung von Kündigungsoptionen bieten. Laufzeitänderungen aus der Ausübung bzw. Nicht-Ausübung solcher Optionen werden bei der Vertragslaufzeit nur berücksichtigt, wenn sie hinreichend sicher sind.

Der Ausweis der Leasingverbindlichkeit erfolgt in der Konzernbilanz als separater Posten.

PUMA wendet die praktische Anwendungserleichterung hinsichtlich COVID-19 bezogener Mietzugeständnisse für alle Mietzugeständnisse an, die in den Anwendungsbereich dieser Erleichterung fallen. Sofern diese Voraussetzungen vorliegen, werden die Mietzugeständnisse so bilanziert, als ob es sich um variable Leasingzahlungen handeln würde. Dies führt zu einer erfolgswirksamen Erfassung der Mietzugeständnisse in der Periode, in der diese gewährt werden.



Die Folgebewertung der Leasingverbindlichkeit erfolgt durch Erhöhung des Buchwerts um die Aufzinsung der Leasingverbindlichkeit (unter Anwendung der Effektivzinsmethode) und durch Reduzierung des Buchwerts der Leasingverbindlichkeit um die geleisteten Leasingzahlungen. Sofern COVID-19 bezogene Mietzugeständnisse vorliegen, indem Leasingzahlungen erlassen wurden, erfolgt die Reduzierung des Buchwerts der Leasingverbindlichkeit um die erlassenen Leasingzahlungen.

Falls sich die Laufzeit des Leasingverhältnisses geändert hat und es sich dabei nicht um ein COVID-19 bezogenes Mietzugeständnis handelt, oder falls ein wesentliches Ereignis zu einer Änderung der Beurteilung hinsichtlich der Ausübung einer Kaufoption führt, nimmt PUMA eine Neubewertung der Leasingverbindlichkeit durch Abzinsung der angepassten Leasingzahlungen mit einem aktualisierten Zinssatz vor und passt das korrespondierende Nutzungsrecht entsprechend an.

Falls sich die Leasingzahlungen aufgrund von Index- oder Kursänderungen oder durch eine Änderung der erwarteten zu leistenden Zahlungen aufgrund einer Restwertgarantie geändert haben, nimmt PUMA eine Neubewertung der Leasingverbindlichkeit durch Abzinsung der angepassten Leasingzahlungen mit einem unveränderten Diskontierungszinssatz vor. Das korrespondierende Nutzungsrecht wird entsprechend angepasst.

Falls ein Leasingverhältnis geändert wird und es sich dabei nicht um ein COVID-19 bezogenes Mietzugeständnis handelt sowie die Änderung des Leasingverhältnisses nicht als separates Leasingverhältnis erfasst wird, nimmt PUMA eine Neubewertung der Leasingverbindlichkeit auf Grundlage der Laufzeit des neuen Leasingverhältnisses vor. Dabei werden die geänderten Leasingzahlungen mit einem aktualisierten Zinssatz zum effektiven Zeitpunkt der Änderungen abgezinst.

Die Nutzungsrechte umfassen im Rahmen der erstmaligen Bewertung die entsprechende Leasingverbindlichkeit. Leasingraten, die vor oder zu Beginn des Leasingverhältnisses geleistet werden, werden hinzugerechnet. Vom Leasinggeber erhaltene Leasinganreize werden abgezogen, anfänglich direkte Kosten werden einbezogen. Sofern in Bezug auf die geleasteten Vermögenswerte Rückbauverpflichtungen bestehen, werden diese in die Bewertung der Nutzungsrechte einbezogen. Die Folgebewertung der Nutzungsrechte erfolgt zu Anschaffungskosten abzüglich kumulierter Abschreibungen und Wertminderungen.

Nutzungsrechte werden grundsätzlich über die Laufzeit des Leasingverhältnisses abgeschrieben. Sofern die Nutzungsdauer des dem Leasingverhältnis zugrundeliegenden Vermögenswertes kürzer ist, ist die Abschreibungsdauer dadurch begrenzt. Die Abschreibung beginnt mit dem Beginn des Leasingverhältnisses.

Variable Leasingzahlungen, die nicht von einem Index oder Kurs abhängen, werden nicht in die Bewertung der Leasingverbindlichkeit und des Nutzungsrechts einbezogen. Diese Zahlungen werden in der Gewinn- und Verlustrechnung als Sonstiger operativen Aufwand erfasst, sobald PUMA die zugrundeliegende Leistung erhalten hat. Dies betrifft vor allem umsatzabhängige Mieten für Einzelhandelsgeschäfte.

Im Rahmen der gewährten Erleichterungsvorschriften erlaubt IFRS 16 auf eine Trennung zwischen Nicht-Leasingkomponenten und Leasingkomponenten zu verzichten. In Bezug auf Grundstücke und Gebäude nimmt PUMA die Erleichterung grundsätzlich nicht in Anspruch, so dass die Nutzungsrechte von Grundstücken und Gebäuden nur die Leasingkomponenten beinhalten. In Bezug auf die Sonstigen Nutzungsrechte (bestehend aus Technischen Anlagen & Maschinen und Kraftfahrzeugen) wird die Erleichterungsvorschrift grundsätzlich in Anspruch genommen, wodurch die Leasingkomponenten und die Nicht-Leasingkomponenten zusammen bilanziert werden.

Der Ausweis der Nutzungsrechte erfolgt in der Konzernbilanz als separater Posten.

Die Nutzungsrechte unterliegen den Wertminderungsvorschriften gemäß IAS 36. Grundsätzlich werden die Nutzungsrechte auf Wertminderungsbedarf (Impairment Test) hin geprüft, wenn Hinweise vorliegen, dass der Vermögenswert im Wert gemindert sein könnte. Nutzungsrechte werden insbesondere im Zusammenhang mit den eigenen Einzelhandelsgeschäften einem Werthaltigkeitstest unterzogen, wenn Indikatoren oder Änderungen der Planannahmen vorliegen, die darauf schließen lassen, dass der Buchwert



der Vermögenswerte nicht erzielt werden kann. Hierzu wird nach Erstellung der jährlichen Budgetplanung oder anlassbezogen ein sogenannter Triggering-Event-Test aller Einzelhandelsgeschäfte, die jeweils eine eigene zahlungsmittelgenerierende Einheit darstellen, durchgeführt.

Für Zwecke des Triggering-Event-Tests wird der erzielbare Betrag der jeweiligen Einzelhandelsgeschäfte als Nutzungswert unter Anwendung einer vereinfachten Discounted-Cashflow-Methode ermittelt. Für die Ermittlung des Nutzungswertes werden die geplanten Zahlungsmittelflüsse für die Einzelhandelsgeschäfte aus der bottom-up erstellten und vom Management genehmigten Planung verwendet. Der Prognosezeitraum wird auf Basis der erwarteten Nutzungsdauern für das jeweilige Einzelhandelsgeschäft abgeleitet und jährlich überprüft. Im Anschluss an das bottom-up erstellte Budget werden für die Restnutzungsdauer Umsatz- und Kostenentwicklungen zugrunde gelegt, deren Wachstumsrate auf dem erwarteten nominalen Retailwachstum basiert. Für alle Einzelhandelsgeschäfte ergeben sich im dreijährigen Detailplanungszeitraum Wachstumsraten im einstelligen Prozentbereich. Bei der Ermittlung des Nutzungswertes der Einzelhandelsgeschäfte wurden die Cashflows in Ländern ohne Hochinflation mit einem gewichteten Kapitalkostensatz zwischen 8,2% und 25,3% (Vorjahr: zwischen 4,7% und 19,7%) diskontiert und die Cashflows der Einzelhandelsgeschäfte in den beiden Hochinflationländern mit einem gewichteten Kapitalkostensatz zwischen 20,0% und 62,7% (Vorjahr: zwischen 18,0% und 64,4%) Dabei wurden ein laufzeitäquivalenter risikofreier Zinssatz in Höhe von 2,3% (Vorjahr: -0,1%) und eine Marktrisikoprämie in Höhe von 7,3% (Vorjahr: 7,8%) zugrunde gelegt.

Übersteigt beim Triggering-Event-Test der Buchwert der Vermögenswerte der Einzelhandelsgeschäfte den vereinfacht ermittelten Nutzungswert, erfolgt eine Berechnung des erzielbaren Betrags dieser zahlungsmittelgenerierenden Einheit unter Anwendung der Discounted-Cashflow-Methode mit oben genannten Kapitalkostensätzen. Dem liegt eine individuelle Planung der Zahlungsströme für das Einzelhandelsgeschäft zu Grunde. Sofern eine Wertminderung entsteht, erfolgt vorrangig eine entsprechende Wertminderung des Nutzungsrechts.

Für die seit März 2022 geschlossenen Einzelhandelsgeschäfte in Russland wurde der Nutzungswert der Einzelhandelsgeschäfte durch Anwendung des erwarteten Cashflow-Ansatzes ermittelt. Der erwartete Cashflow-Ansatz erlaubt durch Verwendung verschiedener wahrscheinlichkeitsgewichteter Szenarien die zukünftige Geschäftsentwicklung in Russland im Nutzungswert darzustellen. Der Nutzungswert wird mit dem Buchwert der zu dem Einzelhandelsgeschäft gehörenden Netto-Vermögenswerte (insbesondere Nutzungsrecht aus Leasingverhältnis, Mietereinbauten, Net Working Capital und anteilige gemeinschaftliche Vermögenswerte, die dem Zentralbereich zugeordnet sind) verglichen.

Soweit Indikationen vorliegen, dass Einzelhandelsgeschäfte, für die in der Vergangenheit eine Wertminderung erfasst wurde, einen Turnaround erzielen konnten und deren Nutzungsrechte wieder werthaltig sind, wird eine Wertaufholung höchstens bis zum Betrag der fortgeführten Anschaffungskosten vorgenommen.

Sofern ein Wertminderungsaufwand oder eine Wertaufholung vorliegt, ist dieser in der Segmentberichterstattung nach IFRS 8 dem Zentralbereich zugeordnet. Die wertberichtigten Vermögenswerte sind jedoch in den betroffenen operativen Segmenten ausgewiesen.

FLÜSSIGE MITTEL

Flüssige Mittel enthalten Barmittel und Guthaben bei Kreditinstituten. Dies umfasst auch freie Bestände von liquiden Mitteln, die als Festgeld mit einer Laufzeit von bis zu drei Monaten angelegt sind. Der Gesamtbetrag der Flüssigen Mittel stimmt mit den Flüssigen Mitteln (Finanzmittelbestand) in der Kapitalflussrechnung überein.

Flüssige Mittel werden zu fortgeführten Anschaffungskosten bewertet. Diese unterliegen den Wertberichtigungsanforderungen gemäß IFRS 9 „Finanzinstrumente“. PUMA beobachtet das Kreditrisiko dieser Finanzinstrumente unter Berücksichtigung der Wirtschaftslage, der externen Kreditwürdigkeit und/oder der Prämien für Risikoausfallversicherungen (Credit Default Swap (CDS)) anderer Finanzinstitute.



Das Kreditrisiko von Flüssigen Mitteln wird aufgrund der relativ kurzfristigen Laufzeiten sowie des Investment- Grade-Kredit-Ratings der Kontrahenten, das eine niedrige Ausfallwahrscheinlichkeit der Finanzinstrumente signalisiert, als unwesentlich eingestuft.

VORRÄTE

Der Konzern beschafft Vorräte überwiegend von Dritten und diese werden als Waren innerhalb der Vorräte ausgewiesen. In geringem Umfang werden Schuhe und Golfschläger selbst produziert, die als fertige Erzeugnisse zusammen mit den Waren innerhalb der Vorräte ausgewiesen werden.

Bei den Vorräten kommen die Anschaffungs- oder Herstellungskosten oder die niedrigeren, vom Verkaufspreis am Bilanzstichtag abgeleiteten Nettoveräußerungswerte zum Ansatz. Die Ermittlung der Anschaffungskosten der Handelswaren erfolgt anhand eines Durchschnittsverfahrens. Die Wertberichtigungen werden in Abhängigkeit von Alter, Saisonalität und realisierbaren Marktpreisen in ausreichendem Maße gebildet.

FORDERUNGEN AUS LIEFERUNGEN UND LEISTUNGEN

Forderungen aus Lieferungen und Leistungen werden anfänglich zum Transaktionspreis und in der Folge zu fortgeführten Anschaffungskosten unter Abzug von Wertberichtigungen in Form einer Risikovorsorge bewertet. Der Transaktionspreis ist gemäß IFRS 15 „Erlöse aus Verträgen mit Kunden“ der Betrag, der vom Unternehmen erwarteten Gegenleistung, ohne Berücksichtigung von Beträgen, die für fremde Dritte eingezogen wurden.

Für die Ermittlung der Risikovorsorge auf Forderungen aus Lieferungen und Leistungen wendet PUMA einheitlich den vereinfachten Ansatz an, um entsprechend der Vorgaben des IFRS 9 „Finanzinstrumente“ die erwarteten Kreditausfälle über die Restlaufzeit der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen (sogenannte „lifetime expected credit losses“) zu bestimmen. Dazu werden die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen nach geographischen Regionen in geeignete Gruppen mit gemeinsamen Kreditrisikomerkmale eingeordnet. Die Berechnung der erwarteten Kreditausfälle erfolgt mit Hilfe einer Matrix, welche die Altersstruktur der Forderungen darstellt und für die einzelnen Laufzeitbänder der Forderungen jeweils eine Ausfallwahrscheinlichkeit auf Grundlage historischer Kreditausfallereignisse und zukunftsbezogener Faktoren abbildet. Die Prozentsätze für die Ausfallwahrscheinlichkeiten werden regelmäßig auf Aktualität hin überprüft. Sofern bezüglich der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen eines bestimmten Kunden objektive Hinweise auf eine Kreditminderung festgestellt werden, wird eine detaillierte Analyse des spezifischen Kreditrisikos dieses Kunden durchgeführt und eine individuelle Risikovorsorge für die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen gegenüber diesem Kunden gebildet. Sofern eine Kreditversicherung besteht, wird diese bei der Ermittlung der Höhe der Risikovorsorge berücksichtigt.

Der Konzern nimmt an, dass das Ausfallrisiko eines finanziellen Vermögenswertes signifikant angestiegen ist, wenn er mehr als 30 Tage überfällig ist.

SONSTIGE FINANZIELLE VERMÖGENSWERTE

Die Klassifizierung der Sonstigen finanziellen Vermögenswerte erfolgt in Abhängigkeit des Geschäftsmodells zur Steuerung und der Zahlungsströme der finanziellen Vermögenswerte. Im Konzern werden finanzielle Vermögenswerte grundsätzlich im Rahmen eines Geschäftsmodells gehalten, das vorsieht, den Vermögenswert bis zur Endfälligkeit zu „halten“, um die vertraglichen Zahlungsströme zu vereinnahmen. Die zweite Bedingung besteht darin, dass die Vertragsbedingungen des finanziellen Vermögenswertes zu festgelegten Zeitpunkten zu Zahlungsströmen führen, die ausschließlich Tilgungs- und Zinszahlungen auf den ausstehenden Nominalbetrag darstellen.



Für finanzielle Vermögenswerte in Form von Derivaten ohne Hedgebeziehung wird das Geschäftsmodell „Handel“ angewendet. Diese werden zum beizulegenden Zeitwert mit Wertänderungen im Gewinn und Verlust bewertet („fair value through profit or loss“ (FVPL)).

Die langfristigen finanziellen Vermögenswerte beinhalten Mietkautionen und sonstige Vermögenswerte. Unverzinsliche langfristige Vermögenswerte werden, wenn der Effekt hieraus wesentlich ist, auf den Barwert abgezinst.

BETEILIGUNGEN

Die unter den langfristigen finanziellen Vermögenswerten ausgewiesene Beteiligung gehört der Kategorie „erfolgsneutral zum beizulegenden Zeitwert im Sonstigen Ergebnis“ bewertet („fair value through other comprehensive income“ (FVOCI)) an, da diese Beteiligungen langfristig aus strategischen Gründen gehalten werden.

Alle Ankäufe und Veräußerungen von Beteiligungen werden zum Erfüllungstag erfasst. Der erstmalige Ansatz der Beteiligungen erfolgt zum beizulegenden Zeitwert zuzüglich der Transaktionskosten. Sie werden auch in den Folgeperioden mit dem beizulegenden Zeitwert angesetzt. Unrealisierte Gewinne und Verluste werden unter Berücksichtigung von latenten Steuern im Sonstigen Ergebnis erfasst. Bei Veräußerung der Beteiligungen wird der Gewinn oder Verlust in die Gewinnrücklagen umbucht.

Die Kategorie „erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert“ bewertet („fair value through profit or loss“ (FVPL)) findet in Bezug auf Beteiligungen keine Anwendung.

SACHANLAGEVERMÖGEN

Das Sachanlagevermögen wird zu Anschaffungskosten, vermindert um kumulierte Abschreibungen, angesetzt. Die Abschreibungsdauer bemisst sich nach der voraussichtlichen wirtschaftlichen Nutzungsdauer. Die Abschreibungen werden linear vorgenommen. Die Nutzungsdauer orientiert sich an der Art der Vermögenswerte. Für Gebäude wird eine Nutzungsdauer zwischen zehn und fünfzig Jahren und bei beweglichen Wirtschaftsgütern zwischen drei und zehn Jahren angesetzt.

Reparatur- und Instandhaltungskosten werden zum Zeitpunkt der Entstehung als Aufwand erfasst. Wesentliche Erneuerungen und Verbesserungen werden aktiviert, soweit die Kriterien des Ansatzes eines Vermögenswerts vorliegen.

GESCHÄFTS- ODER FIRMENWERTE

Der Geschäfts- oder Firmenwert, der aus einem Unternehmenszusammenschluss resultiert, berechnet sich aus dem Unterschiedsbetrag der übertragenen Gegenleistung und dem Anteil des Konzerns am Fair Value der übernommenen Vermögens- und Schuldposten.

Die Geschäfts- oder Firmenwerte werden den zahlungsmittelgenerierenden Einheiten („cash-generating units“) des Konzerns zugeordnet, die von den Synergieeffekten aus dem Unternehmenszusammenschluss profitieren sollen.

Ein Wertminderungstest (Impairment Test) des Geschäfts- oder Firmenwertes pro Gruppe der zahlungsmittelgenerierenden Einheiten (kleinste Unternehmensebene, auf der die Geschäfts- oder Firmenwerte überwacht werden) wird einmal im Jahr sowie bei Vorliegen von Anhaltspunkten auf Wertminderungen durchgeführt und kann zu Wertminderungsaufwand führen. Eine Wertaufholung des Geschäfts- oder Firmenwerts wird nicht vorgenommen. Weitere Einzelheiten, insbesondere die zur Berechnung herangezogenen Annahmen, sind im Kapitel 11 dargestellt.



ANDERE IMMATERIELLE VERMÖGENSWERTE

Erworbene immaterielle Vermögenswerte beinhalten im Wesentlichen Konzessionen, gewerbliche Schutzrechte und ähnliche Rechte. Der Wertansatz erfolgt zu Anschaffungskosten, vermindert um kumulierte Abschreibungen. Die Nutzungsdauer liegt zwischen drei und zehn Jahren; die planmäßige Abschreibung erfolgt linear.

Sofern die Aktivierungsvoraussetzungen des IAS 38.57 „Immaterielle Vermögenswerte“ kumuliert erfüllt sind, werden Aufwendungen der Entwicklungsphase für selbst erstellte Immaterielle Vermögenswerte zum Zeitpunkt ihrer Entstehung aktiviert. In den Folgeperioden werden selbst erstellte immaterielle Vermögenswerte, genauso wie erworbene immaterielle Vermögenswerte, zu Anschaffungskosten abzüglich der kumulierten Abschreibungen und Wertminderungen bewertet. Selbst erstellte immaterielle Vermögenswerte werden im Konzern in der Regel über eine Nutzungsdauer von 3 Jahren linear abgeschrieben.

Darüber hinaus bestehen in Bezug auf Cobra Golf entgeltlich erworbene Markenrechte. Cobra Golf, gegründet im Jahr 1978, besitzt eine über 40-jährige Markenhistorie im Golfsport. Die Marke Cobra stellt den Kern des Geschäftsbereichs Golf dar und wird durch anhaltende Marketinginvestitionen des PUMA-Konzerns in die Marke Cobra fortgeführt. Aufgrund der Stabilität des Golfmarktes und der Fortführung der Marke durch PUMA wird für die Marke Cobra eine unbestimmte Nutzungsdauer unterstellt.

WERTMINDERUNGEN VON VERMÖGENSWERTEN

Immaterielle Vermögenswerte, die eine unbestimmte Nutzungsdauer haben, werden nicht planmäßig abgeschrieben, sondern werden jährlich auf Wertminderungsbedarf (Impairment Test) hin geprüft. Sachanlagen, Nutzungsrechte an Vermögenswerten und andere immaterielle Vermögenswerte mit einer definierten Nutzungsdauer werden auf Wertminderungsbedarf geprüft, wenn Hinweise vorliegen, dass der Vermögenswert im Wert gemindert ist. Zur Ermittlung eines eventuellen Wertminderungsbedarfs eines Vermögenswertes wird dessen erzielbarer Betrag (der höhere Betrag aus beizulegendem Zeitwert abzüglich der Verkaufskosten und des Nutzungswerts) mit dem Buchwert des Vermögenswertes verglichen. Ist der erzielbare Wert niedriger als der Buchwert, wird in Höhe der Differenz ein Wertminderungsverlust erfasst. Die Prüfung der Werthaltigkeit erfolgt, sofern möglich, auf Ebene des einzelnen Vermögenswertes, ansonsten auf Ebene der zahlungsmittelgenerierenden Einheit. Abweichend hiervon wird ein Geschäfts- oder Firmenwert ausschließlich auf Ebene der Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten auf Werthaltigkeit geprüft. Wird im Rahmen des Impairment Tests ein Abwertungsbedarf auf Vermögenswerte ermittelt, so wird zunächst der gegebenenfalls vorhandene Geschäfts- oder Firmenwert der Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten abgeschrieben, und der verbleibende Betrag im zweiten Schritt proportional auf die übrigen Vermögenswerte im Anwendungsbereich von IAS 36 verteilt. Ist der Grund für die vorgenommene Wertminderung entfallen, wird eine Wertaufholung höchstens bis zum Betrag der fortgeführten Anschaffungskosten vorgenommen. Eine Wertaufholung des Geschäfts- oder Firmenwerts wird nicht vorgenommen.

Die Ermittlung des erzielbaren Betrags wird vorrangig nach der Discounted-Cashflow-Methode durchgeführt. Für die Bestimmung des beizulegenden Zeitwertes abzüglich der Verkaufskosten sowie des Nutzungswertes werden die zu erwartenden Cashflows aus den Daten der Unternehmensplanung zugrunde gelegt. Die zu erwartenden Cashflows werden anhand eines marktadäquaten Zinssatzes abgezinst. Im Rahmen der Ermittlung des beizulegenden Zeitwertes abzüglich der Verkaufskosten werden keine spezifischen Synergien der zahlungsmittelgenerierenden Einheiten berücksichtigt und die Daten der Unternehmensplanung werden, soweit erforderlich, an die Annahmen von Marktteilnehmern angepasst. Zudem besteht aufgrund der zusätzlichen Berücksichtigung der Verkaufskosten ein Unterschied zwischen dem beizulegenden Zeitwert abzüglich der Verkaufskosten und dem Nutzungswert.

Marken mit einer unbestimmten Nutzungsdauer werden innerhalb des Geschäftsjahres oder anlassbezogen einem Werthaltigkeitstest anhand der Lizenzpreisanalogiemethode (Relief from Royalty-Methode) unterzogen. Soweit Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass das zu Grunde liegende COBRA Geschäft



nicht ausreichend profitabel ist, wird die Marke nicht nur einzeln anhand der „Relief from Royalty-Methode“ bewertet, sondern der erzielbare Betrag der zahlungsmittelgenerierenden Einheiten bestimmt, welchen die Marke zuzurechnen ist.

Weitere Einzelheiten, insbesondere die zur Berechnung herangezogenen Annahmen, sind im Kapitel 11 dargestellt.

FINANZSCHULDEN, SONSTIGE FINANZIELLE VERBINDLICHKEITEN UND SONSTIGE VERBINDLICHKEITEN

Diese Posten werden grundsätzlich mit ihren Anschaffungskosten unter Berücksichtigung von Transaktionskosten und in der Folge zu fortgeführten Anschaffungskosten angesetzt. Unverzinsliche oder niedrigverzinsliche Verbindlichkeiten mit einer Laufzeit von mindestens einem Jahr werden unter Berücksichtigung eines marktadäquaten Zinssatzes mit dem Barwert bilanziert und bis zum Laufzeitende zum Rückzahlungsbetrag aufgezinnt.

Für finanzielle Verbindlichkeiten in Form von Derivaten ohne Hedgebeziehung wird das Geschäftsmodell „Handel“ angewendet. Diese werden zum beizulegenden Zeitwert mit Wertänderungen im Gewinn und Verlust bewertet („fair value through profit or loss“ (FVPL)).

In den kurzfristigen Finanzverbindlichkeiten ist auch jener Anteil an langfristigen Darlehen enthalten, dessen Restlaufzeit höchstens ein Jahr beträgt.

PUMA bietet seinen Lieferanten Programme zur Lieferantenfinanzierung an. Hierbei handelt es sich um Reverse Factoring, dessen Finanzierungsbedingungen in den meisten Fällen auch an die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen der Lieferanten geknüpft sind. Eine Teilnahme am Programm ist für die Lieferanten freiwillig und hilft den Lieferanten die Lieferantenrechnungen an PUMA bereits erheblich vor dem handelsüblich vereinbarten Zahlungsziel von einer der Partnerbanken gegen einen Zinsabschlag vorzufinanzieren. Für PUMA ergeben sich aus der Teilnahme der Lieferanten an dem Lieferantenfinanzierungsmodell keine Auswirkungen (insbesondere keine Veränderungen des Zahlungsziels, keine veränderten Zahlungswege und/oder keine Änderungen der ursprünglichen Vertragsbedingungen). Entsprechend werden die Verbindlichkeiten in der Bilanz als Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen ausgewiesen, die Zahlungsabflüsse sind in der Kapitalflussrechnung dem Mittelzufluss aus operativer Geschäftstätigkeit zugeordnet.

RÜCKSTELLUNGEN FÜR PENSIONEN UND ÄHNLICHE VERPFLICHTUNGEN

Neben Leistungsplänen bestehen bei einigen Gesellschaften auch Beitragspläne, die neben der laufenden Beitragszahlung zu keiner weiteren Pensionsverpflichtung führen. Bei den Leistungsplänen wird die Pensionsrückstellung grundsätzlich nach der Projected-Unit-Credit-Methode berechnet. Bei diesem Anwartschaftsbarwertverfahren werden nicht nur die am Stichtag bekannten Renten und erworbenen Anwartschaften, sondern auch künftig zu erwartende Steigerungen von Gehältern und Renten berücksichtigt. Der Barwert der Verpflichtung (Defined Benefit Obligation (DBO)) wird ermittelt, indem die erwarteten zukünftigen Mittelabflüsse mit den Renditen von erstrangigen, festverzinslichen Industrieanleihen abgezinst werden. Währungen und Laufzeiten der zugrunde gelegten Industrieanleihen stimmen dabei mit den Währungen und Laufzeiten der zu erfüllenden Verpflichtungen überein. Bei einigen Plänen steht der Verpflichtung ein Planvermögen gegenüber. Die ausgewiesene Pensionsrückstellung ist dann um das Planvermögen vermindert.

Neubewertungen, bestehend aus versicherungsmathematischen Gewinnen und Verlusten, Veränderungen, die sich aus der Anwendung der Vermögenswertobergrenze ergeben und dem Ertrag aus dem Planvermögen (ohne Zinsen auf die Nettoschuld), werden unmittelbar im Sonstigen Ergebnis erfasst. Die im Sonstigen Ergebnis erfassten Neubewertungen sind Teil der Gewinnrücklagen und werden nicht mehr in die Gewinn- und Verlustrechnung umgegliedert. Nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand wird als Aufwand erfasst, wenn die Planänderung eintritt.



Die Angaben zur unterstellten Lebenserwartung, den verwendeten Sterbetafeln und weitere Annahmen sind im Kapitel 15 dargestellt.

SONSTIGE RÜCKSTELLUNGEN

Rückstellungen werden gebildet, wenn der Konzern aus einem Ereignis der Vergangenheit eine gegenwärtige Verpflichtung hat und diese Verpflichtung wahrscheinlich zu einem Abfluss von Ressourcen mit wirtschaftlichem Nutzen führen wird, deren Höhe verlässlich geschätzt werden kann. Die Rückstellungen werden mit der bestmöglichen Schätzung des Erfüllungsbetrages angesetzt und nicht mit positiven Erfolgsbeiträgen saldiert. Langfristige Rückstellungen werden abgezinst.

Rückstellungen für die erwarteten Aufwendungen aus Gewährleistungsverpflichtungen gemäß dem jeweiligen nationalen Kaufvertragsrecht werden zum Verkaufszeitpunkt der betreffenden Produkte nach der besten Einschätzung hinsichtlich der zur Erfüllung der Verpflichtungen des Konzerns notwendigen Ausgaben angesetzt.

Rückstellungen werden auch für belastende Verträge gebildet. Das Bestehen eines belastenden Vertrages wird angenommen, wenn die unvermeidbaren Kosten zur Erfüllung des Vertrages den aus diesem Vertrag erwachsenden wirtschaftlichen Nutzen übersteigen.

EIGENE AKTIEN

Eigene Aktien werden zum Marktpreis am Erwerbstag zuzüglich Anschaffungsnebenkosten vom Eigenkapital abgesetzt. Gemäß Ermächtigung der Hauptversammlung können eigene Aktien zu jedem zulässigen Zweck, einschließlich einer flexiblen Steuerung des Kapitalbedarfs der Gesellschaft, zurückgekauft werden.

MANAGEMENT-INCENTIVE-PROGRAMME

Bei PUMA werden aktienbasierte Vergütungen mit Barausgleich, aktienbasierte Vergütungen mit Ausgleich in bar oder Aktien sowie kennzahlenbasierende Long-Term-Incentive-Programme eingesetzt. Die aktienbasierten Vergütungen mit Ausgleich in bar oder Aktien werden dabei wie aktienbasierte Vergütungen mit Barausgleich bilanziert.

Für aktienbasierte Vergütungen mit Barausgleich wird eine Verbindlichkeit für die erhaltenen Dienstleistungen erfasst und bei Zugang mit dem beizulegenden Zeitwert bewertet. Bis zur Begleichung der Schuld wird der beizulegende Zeitwert der Schuld zu jedem Abschlussstichtag und am Erfüllungstag neu bestimmt und es werden alle Änderungen des beizulegenden Zeitwerts erfolgswirksam erfasst.

Für kennzahlenbasierte Vergütungsverfahren werden während der dreijährigen Laufzeit der jeweiligen Programme die mittelfristigen Ziele des PUMA-Konzerns in Bezug auf das Umsatz, das operative Ergebnis (EBIT), den Cashflow oder das Working Capital in % des Umsatzes ermittelt und mit ihrem jeweiligen Zielerreichungsgrad erfolgswirksam als Sonstige Rückstellungen erfasst.

BERÜCKSICHTIGUNG VON UMSATZERLÖSEN

Der Konzern erfasst Umsatzerlöse aus dem Verkauf von Sportartikeln. Die Umsatzerlöse werden in Höhe des beizulegenden Zeitwerts der Gegenleistung bemessen, auf die der Konzern aus dem Vertrag mit den Kund*innen, unter Berücksichtigung von Retouren, Skonti und Rabatten, voraussichtlich Anspruch hat. Beträge, die im Namen Dritter vereinnahmt wurden (z.B. Umsatzsteuer), sind nicht in den Umsatzerlösen enthalten. Der Konzern erfasst Umsatzerlöse zu dem Zeitpunkt, wenn PUMA seine Leistungsverpflichtung gegenüber den Kund*innen erfüllt und die Verfügungsgewalt über das Produkt an die Kund*innen übertragen hat.



Der Konzern verkauft Schuhe, Textilien und Accessoires sowohl an den Großhandel als auch direkt an Kund*innen über eigene Einzelhandelsgeschäfte und eigene Onlinevertriebskanäle. Umsatzbezogene Garantieleistungen können dabei nicht separat erworben werden und führen nicht zu Leistungen, die über die Zusicherung der Spezifikationen im Zeitpunkt des Gefahrenübergangs hinausgehen. Dementsprechend bilanziert der Konzern Gewährleistungen in Übereinstimmung mit IAS 37 „Rückstellungen, Eventualschulden und Eventualforderungen“.

Bei Verkäufen von Waren an den Großhandel wird der Umsatz zu dem Zeitpunkt erfasst, an dem die Verfügungsgewalt über die Waren an die Kund*innen übergegangen ist, das heißt wenn die Waren an den spezifischen Standort des Großhändlers versandt wurden (Lieferung). Nach der Lieferung trägt der Großhändler das Warenbestandsrisiko und hat die vollumfängliche Verfügungsgewalt über die Art und Weise des Vertriebs und den Verkaufspreis der Waren. Bei Verkäufen von Waren an Endkund*innen in eigenen Einzelhandelsgeschäften werden die Umsatzerlöse zu dem Zeitpunkt erfasst, wenn die Verfügungsgewalt über die Waren an die Endkund*innen übergegangen ist, das heißt zu dem Zeitpunkt, an dem die Kund*innen die Waren im Einzelhandelsgeschäft kaufen. Die Zahlung des Kaufpreises ist sofort mit dem Kauf der Ware durch die Kund*innen fällig. Bei Verkäufen von Waren über eigene Onlinevertriebskanäle werden die Umsatzerlöse realisiert, wenn die Endkund*innen die Waren angenommen haben und die Verfügungsgewalt über die Waren an die Endkund*innen übergegangen ist. Die angewendeten Zahlungsbedingungen entsprechen den branchenüblichen Zahlungsbedingungen pro Land.

Unter bestimmten Voraussetzungen und gemäß den vertraglichen Vereinbarungen besitzen Kund*innen die Möglichkeit, Waren umzutauschen oder Waren gegen eine Gutschrift zurückzugeben. Die Höhe der erwarteten Rücklieferungen wird auf Grundlage von Erfahrungswerten geschätzt und über eine Verbindlichkeit aus Rückgabeverpflichtungen von den Umsatzerlösen abgegrenzt. Der Vermögenswert für das Recht aus dem Rückgabeanspruch der Waren wird unter den Vorräten erfasst und führt zu einer entsprechenden Reduzierung der Umsatzkosten.

LIZENZ- UND PROVISIONSERTRÄGE

Der Konzern erfasst Lizenz- und Provisionserträge aus der Auslizenzierung von Markenrechten an Dritte. Die Lizenzserträge werden gemäß den vorzulegenden Abrechnungen der Lizenznehmer erfolgswirksam erfasst. In bestimmten Fällen sind für eine periodengerechte Abgrenzung Schätzwerte erforderlich. Provisionserträge werden in Rechnung gestellt, soweit das zugrunde liegende Einkaufsgeschäft als realisiert einzustufen ist.

WERBE- UND PROMOTIONSAUFWENDUNGEN

Werbeaufwendungen werden zum Zeitpunkt ihrer Entstehung erfolgswirksam berücksichtigt. Mehrjährige Promotionsaufwendungen werden grundsätzlich periodengerecht über die Laufzeit des Vertrages als Aufwand verteilt. Sollte sich durch diese Aufwandsverteilung ein Aufwandsüberschuss über den wirtschaftlichen Nutzen nach dem Bilanzstichtag ergeben, wird dieser durch Wertminderung von Vermögenswerten und falls erforderlich durch eine Drohverlustrückstellung im Abschluss berücksichtigt. Sofern Promotions- und Werbeverträge bei Erreichen vordefinierter Ziele (z.B. Medaillen, Meisterschaften) zusätzliche Zahlungen vorsehen, welche sich zeitlich und betragsmäßig nicht exakt vorhersehen lassen, werden diese zum jeweiligen Zeitpunkt vollständig ergebniswirksam erfasst.

PRODUKTENTWICKLUNG

PUMA entwickelt laufend neue Produkte, um den Marktanforderungen bzw. -veränderungen gerecht zu werden. Forschungskosten werden zum Zeitpunkt der Entstehung in voller Höhe als Aufwand erfasst. Entwicklungskosten werden ebenfalls zum Zeitpunkt der Entstehung als Aufwand erfasst, sofern sie die Ansatzkriterien des IAS 38 „Immaterielle Vermögenswerte“ nicht erfüllen.



ZUWENDUNGEN DER ÖFFENTLICHEN HAND

Ab dem Geschäftsjahr 2020 hat PUMA in Folge der COVID-19-Pandemie erfolgsbezogene Zuwendungen der öffentlichen Hand auf globaler Ebene erhalten und erfolgsbezogen von den entsprechenden Aufwendungen abgezogen. Die Zuwendungen resultieren aus landesspezifischen, einmaligen Soforthilfen im Zusammenhang mit der globalen COVID-19-Pandemie sowie landesspezifischen Kurzarbeit-Programmen, sofern sie die Voraussetzungen gemäß IAS 20 erfüllen und sonstigen vergleichbaren Maßnahmen.

Erfolgsbezogene Zuwendungen der öffentlichen Hand werden gemäß IAS 20.7 erfasst, wenn eine angemessene Sicherheit darüber besteht, dass das Unternehmen die damit verbundenen Fördervoraussetzungen erfüllen wird und die Zuwendungen gewährt werden.

FINANZERGEBNIS

Im Finanzergebnis sind Zinserträge aus Geldanlagen und Zinsaufwendungen aus Krediten sowie Zinserträge und -aufwendungen im Zusammenhang mit derivativen Finanzinstrumenten enthalten. Darüber hinaus sind im Finanzergebnis Zinsaufwendungen aus Leasingverbindlichkeiten, abgezinsten langfristigen Verbindlichkeiten im Zusammenhang mit Unternehmenserwerben und aus der Bewertung von Pensionsverpflichtungen enthalten.

Wechselkurseffekte, die einem Grundgeschäft direkt zuzuordnen sind, werden in der jeweiligen Position in der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesen.

ERTRAGSTEUERN

Laufende Ertragsteuern werden gemäß den steuerrechtlichen Bestimmungen der jeweiligen Länder, in denen die einzelnen Konzern-Gesellschaften tätig sind, ermittelt.

Das Management beurteilt regelmäßig einzelne Steuersachverhalte dahingehend, ob in Anbetracht geltender steuerlicher Vorschriften ein Interpretationsspielraum vorhanden ist. Wenn angemessen, werden diese Sachverhalte bei den Ertragsteuerverbindlichkeiten bzw. latenten Steuern berücksichtigt. Die ertragsteuerliche Beurteilung erfolgt grundsätzlich auf Ebene des einzelnen Sachverhalts unter Berücksichtigung ggf. vorhandener Wechselwirkungen. Für mögliche Risiken aus unsicheren Steuerpositionen wurden unter Berücksichtigung von IFRIC 23 entsprechende bilanzielle Vorsorgen getroffen. In Abhängigkeit davon, welcher Wert die Erwartung am besten widerspiegelt, wird der wahrscheinlichste Wert oder der Erwartungswert für die Bewertung verwendet.

LATENTE STEUERN

Latente Steuern aus temporär abweichenden Wertansätzen in der IFRS- und Steuerbilanz der Einzelgesellschaften und aus Konsolidierungsvorgängen, die jeweils von derselben Steuerbehörde erhoben werden und aufrechenbar sind, werden je Steuersubjekt verrechnet und entweder als aktive oder passive latente Steuern ausgewiesen.

In Bezug auf die bilanzierten Leasingverhältnisse wird das Steuerabzugspotential dem jeweiligen Nutzungsrecht an Vermögenswerten zugeordnet. Sofern in der Folgebewertung aus einer Nettobetrachtung von Nutzungsrecht und Leasingverbindlichkeit temporäre Differenzen entstehen, werden latente Steuern gebildet, sofern die Vorgaben von IAS 12 erfüllt sind.

Darüber hinaus können die aktiven latenten Steuern auch Steuerminderungsansprüche umfassen, die sich aus der erwarteten Nutzung bestehender Verlustvorträge in Folgejahren ergeben und deren Realisierung wahrscheinlich ist. Weiterhin können sich latente Steueransprüche oder -verpflichtungen aus ergebnisneutralen Bilanzierungsvorgängen ergeben. Die latenten Steuern werden auf Basis der Steuersätze ermittelt, die für die Umkehrung in den einzelnen Ländern gelten und am Bilanzstichtag in Kraft bzw. verabschiedet sind.



Latente Steueransprüche werden nur in dem Umfang angesetzt, in dem die Realisierung des entsprechenden Vorteils wahrscheinlich ist. Basierend auf der Ertragslage der Vergangenheit und den Geschäftserwartungen für die absehbare Zukunft werden latente Steueransprüche nicht angesetzt, falls dieses Kriterium nicht erfüllt wird.

SCHÄTZUNGSUNSICHERHEIT

Bei der Aufstellung des Konzernabschlusses sind teilweise Annahmen und Schätzungen notwendig, die sich auf Höhe und Ausweis bilanzierter Vermögenswerte und Schulden, Erträge und Aufwendungen sowie Eventualverbindlichkeiten auswirken. Den Annahmen und Schätzungen liegen Prämissen zugrunde, die auf dem aktuell verfügbaren Kenntnisstand beruhen. Die tatsächlichen Werte können in Einzelfällen von den getroffenen Annahmen und Schätzungen abweichen, sodass in zukünftigen Perioden ein Risiko von Anpassungen des Buchwerts der betroffenen Vermögenswerte und Schulden besteht. Wenn die tatsächliche Entwicklung von der erwarteten abweicht, werden die Prämissen und, falls nötig, die Buchwerte der betroffenen Vermögenswerte und Schulden erfolgswirksam angepasst.

Sämtliche Schätzungen und Beurteilungen werden fortlaufend neu bewertet und basieren auf historischen Erfahrungen und weiteren Faktoren, einschließlich Erwartungen hinsichtlich der zukünftigen Entwicklung des globalen und branchenbezogenen Umfelds, die unter den aktuellen Umständen vernünftig erscheinen. PUMA wendet dabei Szenarien an, welche unterstellen, dass die COVID-19 Situation nicht von langfristiger Dauer sein wird. Entsprechend geht PUMA davon aus, dass die Auswirkungen auf den Konzernabschluss nicht wesentlicher, ernsthafter Natur sein werden. Annahmen und Schätzungen betreffen im Wesentlichen die Bewertung von Geschäfts- oder Firmenwerten sowie Marken, die Vorräte, Verbindlichkeiten aus Rückgabeverpflichtungen, die Steuern und Leasingverhältnissen. Die wichtigsten zukunftsbezogenen Annahmen und zum Stichtag bestehenden Quellen von Schätzungsunsicherheiten zu den oben genannten Posten werden im Folgenden erörtert.

Geschäfts- oder Firmenwerte sowie Marken

Die Überprüfung der Werthaltigkeit von Geschäfts- oder Firmenwerten basieren auf Berechnungen des Nutzungswertes als führendes Wertkonzept. Zur Berechnung des Nutzungswertes muss der Konzern die zukünftigen Cashflows aus den zahlungsmittelgenerierenden Einheiten, denen der Geschäfts- oder Firmenwert zugeordnet ist, schätzen. Hierfür wurden die Daten der jeweiligen Dreijahresplanung zugrunde gelegt, die auf Prognosen der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und des daraus ableitbaren branchenspezifischen Konsumverhaltens basiert. Aufgrund der derzeit kurz- und mittelfristig schwer vorhersagbaren weltweiten Folgen der COVID-19-Pandemie unterliegen diese Annahmen und Schätzungen grundsätzlich einer erhöhten Unsicherheit. Es wird jedoch angenommen, dass sich die Weltwirtschaft, aufgrund der verfügbaren Impfstoffe gegen COVID-19 und der weiter fortschreitenden Immunisierung großer Teile der Bevölkerung in den Hauptmärkten von PUMA im Jahr 2023, allmählich wieder normalisiert. Eine weitere wesentliche Annahme betrifft die Ermittlung eines angemessenen Zinssatzes zur Diskontierung der Cashflows auf den Barwert (Discounted-Cashflow-Methode). Marken werden über die „Relief from Royalty-Methode“ (Lizenzpreisalogiemethode) bewertet. Weitere Einzelheiten, insbesondere die zur Berechnung herangezogenen Annahmen, sind im Kapitel 11 dargestellt.

Vorräte

Bei den Vorräten kommen die Anschaffungs- oder Herstellungskosten oder die niedrigeren, vom Verkaufspreis am Bilanzstichtag abgeleiteten Nettoveräußerungswerte zum Ansatz. Die Wertberichtigungen werden in Abhängigkeit von Alter, Saisonalität und realisierbaren Marktpreisen in ausreichendem Maße gebildet. Weitere Einzelheiten zur Vorratsbewertung sind im Kapitel 4 dargestellt.



Verbindlichkeiten aus Rückgabeverpflichtungen

Der Konzern erfasst Umsatzerlöse aus dem Verkauf von Sportartikeln. Die Umsatzerlöse werden in Höhe des beizulegenden Zeitwerts der Gegenleistung bemessen, auf die der Konzern aus dem Vertrag mit den Kund*innen, unter Berücksichtigung von Retouren, Skonti und Rabatten, voraussichtlich Anspruch hat. Da die Kund*innen unter bestimmten Voraussetzungen und gemäß den vertraglichen Vereinbarungen die Möglichkeit besitzen Waren umzutauschen wird die Höhe der erwarteten Rücklieferungen auf Grundlage von Erfahrungswerten geschätzt. Die Abgrenzung von den Umsatzerlösen erfolgt über die Verbindlichkeit aus Rückgabeverpflichtungen. Weitere Einzelheiten sind im Kapitel 13 dargestellt.

Steuern

Steuerpositionen werden unter Berücksichtigung der jeweiligen lokalen Steuergesetze sowie den einschlägigen Verwaltungsauffassungen ermittelt und unterliegen wegen ihrer Komplexität möglicherweise einer abweichenden Interpretation durch Steuerpflichtige einerseits und Finanzbehörden andererseits. Unterschiedliche Auslegungen von Steuergesetzen können zu nachträglichen Steuerzahlungen für vergangene Jahre führen; sie werden basierend auf der Einschätzung des Managements mit dem wahrscheinlichsten Betrag oder dem Erwartungswert für den jeweiligen Einzelfall in die Betrachtung einbezogen.

Bei der Bilanzierung latenter Steuern, sind Einschätzungen und Annahmen hinsichtlich zukünftiger Steuerplanungsstrategien sowie der zu erwarteten Eintrittszeitpunkte und der Höhe der zukünftigen zu versteuernden Einkommen zu treffen. Für diese Beurteilung wird das zu versteuernde Einkommen aus der jeweiligen Unternehmensplanung abgeleitet. Diese berücksichtigt die Ertragslage der Vergangenheit und die zukünftig zu erwartende Geschäftsentwicklung. Aufgrund der derzeit kurz- und mittelfristig schwer vorhersagbaren weltweiten Folgen der COVID-19-Pandemie unterliegen diese Annahmen und Schätzungen einer erhöhten Unsicherheit. Bei Gesellschaften in Verlustsituationen werden aktive latente Steuern nur dann angesetzt, wenn mit hoher Wahrscheinlichkeit anzunehmen ist, dass zukünftig positive Ergebnisse erzielt werden können. Weitere Einzelheiten und detaillierte Annahmen sind unter dem Kapitel 8 zu finden.

Leasing

Die Ermittlung der Leasingverbindlichkeit basiert auf Annahmen für die verwendeten Diskontierungszinssätze, die Laufzeit der Mietverträge sowie für die Ermittlung der fixen Leasingzahlungen. Zur Ermittlung des Barwerts der künftigen Mindestleasingzahlungen verwendet PUMA länder- und währungsspezifische sowie laufzeitkompatible Fremdkapitalzinssätze. Neben der Grundmietzeit bezieht der Konzern Verlängerungsoptionen in die Ermittlung der Vertragslaufzeit ein, wenn das Management unter Berücksichtigung sämtlicher Tatsachen und Umstände hinreichend sicher ist, solche Option auszuüben. In die fixen Leasingzahlungen werden auch fest vereinbarte Mindestbeträge für Verträge mit überwiegend variabler Miete einbezogen.

ERMESSENSENTSCHEIDUNGEN

Die Erstellung des Konzernabschlusses verlangt Ermessensentscheidungen, die die Anwendung von Rechnungslegungsmethoden und die ausgewiesenen Beträge der Vermögenswerte, Schulden, Erträge und Aufwendungen betreffen. Informationen über Anwendung der Rechnungslegungsmethoden, die die im Abschluss erfassten Beträge am wesentlichsten beeinflussen, sind in den nachstehenden Anhangangaben enthalten:

Beurteilung der Beherrschung von Gesellschaften mit nicht beherrschenden Anteilen

Die Bestimmung, ob der Konzern die Gesellschaften mit nicht beherrschenden Anteilen beherrscht, ist in Kapitel 28 Angaben zu nicht beherrschenden Anteilen dargestellt.

Währungsumrechnung bei Hyperinflation

Das Wahlrecht hinsichtlich der Anpassung der Vorjahresvergleichszahlen wurde dahingehend ausgeübt, dass die Vorjahresvergleichszahlen nicht angepasst wurden. Die Angaben sind in Kapitel 2 Wesentliche Konsolidierungs-, Bilanzierungs- und Bewertungsgrundsätze im Abschnitt Währungsumrechnung enthalten.



Leasing

Die Bilanzierung von Leasingverhältnissen beinhaltet Ermessensentscheidungen, insbesondere zur Laufzeit der Leasingverträge hinsichtlich der Bestimmung, ob die Ausübung von Verlängerungsoptionen hinreichend sicher ist.

Einige Immobilien-Leasingverhältnisse enthalten Verlängerungsoptionen, die nur durch PUMA und nicht vom Leasinggeber ausübbar sind. Nach Möglichkeit strebt der Konzern beim Abschluss neuer Leasingverhältnisse die Aufnahme von Verlängerungsoptionen an, um operative Flexibilität zu gewährleisten. Der Konzern beurteilt am Bereitstellungsdatum, ob die Ausübung von Verlängerungsoptionen hinreichend sicher ist. Die Beurteilung erfolgt für jeden Vertrag individuell und berücksichtigt die Höhe der eigenen Investitionen sowie die Möglichkeit von sich in Zukunft verändernden Rahmenbedingungen. Sofern während der Vertragslaufzeit signifikante Ereignisse oder signifikante Änderungen von Umständen auftreten, die innerhalb der Kontrolle von PUMA liegen, wird erneut beurteilt, ob die Ausübung einer Verlängerungsoption hinreichend sicher ist.

Wesentliche Ermessensentscheidungen bestehen bei der Folgebewertung von Nutzungsrechten für Einzelhandelsgeschäfte im Rahmen der Beurteilung des Vorliegens einer Wertminderung und der Ermittlung des Wertminderungsbedarfs. Dabei werden unter anderem Annahmen über die Dauer des Leasingverhältnisses, die zukünftige wirtschaftliche Entwicklung und die Profitabilität der Einzelhandelsgeschäfte sowie dem zugrunde liegenden Zinssatz getroffen. Bei der Ermittlung der Nutzungswerte im Rahmen des Wertminderungstests für die Einzelhandelsgeschäfte in Russland wurden insbesondere Annahmen zum Eintritt verschiedener Szenarien und deren Eintrittswahrscheinlichkeiten getroffen.



ANGABEN ZUR KONZERNBILANZ

3. FLÜSSIGE MITTEL

Am 31. Dezember 2022 verfügt der Konzern über € 463,1 Mio. (Vorjahr: € 757,5 Mio.) an flüssigen Mitteln. Darin enthalten sind Guthaben bei Kreditinstituten einschließlich kurzfristiger Geldanlagen mit einer Ursprungslaufzeit von bis zu drei Monaten. Der durchschnittliche effektive Zinssatz der Geldanlagen belief sich auf 1,7% (Vorjahr: 1,5%) für Länder ohne Hochinflation. In Hochinflationländern belief sich der durchschnittliche effektive Zinssatz der Geldanlagen auf 33,4%. Aufgrund von Devisenverkehrskontrollen unterlagen von den bilanzierten Zahlungsmitteln und Zahlungsmitteläquivalenten € 93,3 Mio. Transferbeschränkungen.

4. VORRÄTE

Die Vorräte gliedern sich in die folgenden Hauptgruppen:

➤ T.11 (in € Mio.)

	2022	2021
Waren/Lagerbestand und Fertige Erzeugnisse		
Schuhe	750,2	356,2
Textilien	519,0	325,5
Accessoires/Sonstiges	266,4	154,9
Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe	46,8	30,2
Geleistete Anzahlungen	3,2	25,9
Unterwegs befindliche Waren	592,6	535,6
Recht auf Rückgabe von Waren	66,9	64,0
Gesamt	2.245,1	1.492,2

Die Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe beziehen sich im Wesentlichen auf Rohmaterialien zur Produktion von Golfschlägern und Schuhen.

Die Tabelle stellt die Buchwerte der Vorräte abzüglich Wertberichtigungen dar. Von den Wertberichtigungen in Höhe von € 217,0 Mio. (Vorjahr: € 169,3 Mio.) wurden ca. 67,5% im Geschäftsjahr 2022 (Vorjahr: ca. 58,1%) erfolgswirksam in den Umsatzkosten erfasst.

Der Betrag der Vorräte, der während der Periode als Aufwand erfasst worden ist, entspricht im Wesentlichen den in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzkosten.

Das Recht auf Rückgabe von Waren stellt die historischen Anschaffungs- oder Herstellungskosten der Vorräte dar, für die die Rücklieferung erwartet wird.



5. FORDERUNGEN AUS LIEFERUNGEN UND LEISTUNGEN

Diese Position setzt sich wie folgt zusammen:

➤ T.12 (in € Mio.)

	2022	2021
Bruttobuchwerte der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1.122,8	906,7
abzüglich Risikovorsorge	-57,9	-58,7
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen, netto	1.064,9	848,0

Die Veränderung der Risikovorsorge für zu fortgeführten Anschaffungskosten bewertete finanzielle Vermögenswerte der Klasse Forderungen aus Lieferungen und Leistungen betreffen Forderungen im Zusammenhang mit Umsatzerlösen aus Verträgen mit Kund*innen und haben sich wie folgt entwickelt:

➤ T.13 (in € Mio.)

	2022	2021
Stand Risikovorsorge 01.01.	58,7	61,9
Kursdifferenzen	0,4	1,5
Zuführungen	20,3	11,8
Verbrauch	-5,6	-4,9
Auflösungen nicht benötigter Risikovorsorge	-15,8	-11,5
Stand Risikovorsorge 31.12.	57,9	58,7

Die Altersstruktur der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen stellt sich wie folgt dar:

➤ T.14 (in € Mio.)

2022	Gesamt	Nicht überfällig	0-30 Tage	31-90 Tage	91-180 Tage	Über 180 Tage
Bruttobuchwert - Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1.122,8	986,7	58,5	26,4	11,6	39,7
Risikovorsorge	57,9	21,2	3,7	2,7	2,7	27,6
Nettobuchwert - Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1.064,9	965,5	54,8	23,7	8,9	12,1
Erwartete Verlustquote		2,1%	6,3%	10,2%	23,6%	69,6%

**➤ T.15** (in € Mio.)

2021	Gesamt	Nicht überfällig	0-30 Tage	31-90 Tage	91-180 Tage	Über 180 Tage
Bruttobuchwert - Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	906,7	771,5	63,6	19,0	14,5	38,0
Risikovorsorge	58,7	18,6	3,2	1,2	4,4	31,4
Nettobuchwert - Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	848,0	752,9	60,6	17,9	10,1	6,6
Erwartete Verlustquote		2,4%	5,0%	6,1%	30,5%	82,6%

Hinsichtlich der Nettobuchwerte der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen geht PUMA davon aus, dass die Schuldner*innen ihren Zahlungsverpflichtungen nachkommen oder dass, sofern es zu einem Ausfall kommt, der Nettobuchwert durch bestehende Kreditversicherungen gedeckt ist. Nennenswerte Risikokonzentrationen bestehen nicht, da der Kundenbestand breit ist und keine Korrelationen bestehen.

6. Sonstige kurzfristige finanzielle Vermögenswerte

Diese Position setzt sich wie folgt zusammen:

➤ T.16 (in € Mio.)

	2022	2021
Beizulegender Zeitwert derivativer Finanzinstrumente	115,9	123,2
Übrige finanzielle Vermögenswerte	21,6	30,2
Gesamt	137,4	153,4

Der ausgewiesene Betrag ist innerhalb eines Jahres fällig. Der beizulegende Zeitwert entspricht dem Buchwert.



7. SONSTIGE KURZFRISTIGE VERMÖGENSWERTE

Diese Position setzt sich wie folgt zusammen:

➤ T.17 (in € Mio.)

	2022	2021
Vorausgezahlter Aufwand der Folgeperiode	86,2	90,2
Sonstige Forderungen	149,8	110,7
Gesamt	235,9	200,9

Der ausgewiesene Betrag ist innerhalb eines Jahres fällig. Der beizulegende Zeitwert entspricht dem Buchwert.

In den sonstigen Forderungen sind im Wesentlichen Forderungen im Zusammenhang mit Umsatzsteuer von € 97,9 Mio. (Vorjahr: € 55,4 Mio.) und Sonstigen Steuern von € 30,3 Mio. (Vorjahr: € 21,3 Mio.) enthalten.

8. LATENTE STEUERN

Die latenten Steuern beziehen sich auf die nachfolgend dargestellten Positionen:

➤ T.18 (in € Mio.)

	2022	2021
Steuerliche Verlustvorträge	57,5	74,1
Langfristige Vermögenswerte	37,6	51,4
Kurzfristige Vermögenswerte	104,3	76,8
Rückstellungen und andere Verbindlichkeiten	171,0	109,5
Latente Steueransprüche (vor Saldierung)	370,5	311,8
Langfristige Vermögenswerte	75,9	62,6
Kurzfristige Vermögenswerte	37,6	11,9
Rückstellungen und andere Verbindlichkeiten	4,0	6,3
Latente Steuerschulden (vor Saldierung)	117,4	80,7
Latente Steueransprüche, netto	253,1	231,1

Zum 31. Dezember 2022 bestanden steuerliche Verlustvorträge von insgesamt € 407,7 Mio. (Vorjahr: € 489,4 Mio.). Latente Steuerforderungen auf diese Posten werden mit dem Betrag angesetzt, zu dem die Realisierung der damit verbundenen Steuervorteile durch zukünftige steuerliche Gewinne wahrscheinlich ist. Im Geschäftsjahr 2022 wurden für Verlustvorträge in Höhe von € 140,5 Mio. (Vorjahr: € 164,4 Mio.) keine latenten Steuern angesetzt; davon sind € 135,2 Mio. (Vorjahr: € 158,3 Mio.) unverfallbar, € 47,0 Mio. (Vorjahr: € 47,4 Mio.) hiervon werden jedoch aufgrund fehlender zukünftiger Gewinne voraussichtlich nie genutzt werden können. Die restlichen steuerlichen Verlustvorträge, für die keine latenten Steuerforderungen angesetzt wurden, von € 5,3 Mio. (Vorjahr: € 6,2 Mio.) verfallen innerhalb der nächsten sechs Jahre.



Daneben wurden für temporäre Differenzen in Höhe von € 22,6 Mio. (Vorjahr: € 28,1 Mio.) keine latenten Steuern gebildet, weil zum Bilanzstichtag mit einer Realisierung nicht zu rechnen ist.

Für Konzerngesellschaften, die in diesem oder im vorangegangenen Geschäftsjahr ein negatives steuerliches Ergebnis erzielt haben, wurden nach Abzug etwaiger latenter Steuerverbindlichkeiten insgesamt latente Steueransprüche in Höhe von € 70,0 Mio. (Vorjahr: € 49,9 Mio.) bilanziert, da auf Basis entsprechender Planungsrechnungen mit ausreichend positiven steuerlichen Ergebnissen in der Zukunft zu rechnen ist.

Auf einbehaltene Gewinne bei Tochterunternehmen wurden keine latenten Steuern angesetzt, soweit diese Gewinne laufend reinvestiert werden sollen und eine Ausschüttung insoweit nicht beabsichtigt ist.

Die latenten Steueransprüche und -schulden werden saldiert, wenn sie sich auf ein Steuersubjekt beziehen und tatsächlich aufrechenbar sind. Dementsprechend werden sie in der Bilanz wie folgt ausgewiesen:

➤ T.19 (in € Mio.)

	2022	2021
Latente Steueransprüche	295,0	279,9
Latente Steuerschulden	42,0	48,8
Latente Steueransprüche, netto	253,1	231,1

Die Entwicklung der latenten Steueransprüche (netto) stellt sich wie folgt dar:

➤ T.20 (in € Mio.)

	2022	2021
Latente Steueransprüche, netto zum 01.01.	231,1	236,9
Erfolgswirksame Erfassung in der GuV	25,1	-2,7
Veränderung aufgrund von Neubewertungen der Nettoschuld aus leistungsorientierten Versorgungsplänen, erfasst im sonstigen Ergebnis	-2,5	0,3
Veränderung aufgrund von Marktbewertungen von Währungssicherungsgeschäften, erfasst im sonstigen Ergebnis	-0,7	-9,2
Währungskurseffekte	0,0	5,8
Latente Steueransprüche, netto zum 31.12	253,1	231,1



9. SACHANLAGEN

Das Sachanlagevermögen zu Buchwerten setzt sich zusammen aus:

➤ T.21 (in € Mio.)

	2022	2021
Grundstücke und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	120,7	121,6
Technische Anlagen und Maschinen	133,5	125,7
Andere Anlagen, Betriebs- und Geschäftsausstattung	263,1	183,0
Anlagen im Bau	75,0	42,1
Gesamt	592,2	472,4

Die Buchwerte des Sachanlagevermögens sind aus den Anschaffungskosten abgeleitet. Die kumulierten Abschreibungen des Sachanlagevermögens betragen € 535,2 Mio. (Vorjahr: € 457,6 Mio.).

Die Entwicklung der Sachanlagen im Geschäftsjahr 2022 ist in der „Entwicklung des Anlagevermögens“ in der Anlage 1 zum Konzernanhang dargestellt.

10. LEASINGVERHÄLTNISSE

Der Konzern mietet, pachtet und least Büros, Lagerräume, Einrichtungen, technische Anlagen und Maschinen, Kraftfahrzeuge sowie Verkaufsräume für das eigene Einzelhandelsgeschäft. Die abgeschlossenen Mietverträge haben in der Regel eine Laufzeit von ein bis fünfzehn Jahren. Einige Verträge beinhalten Verlängerungsoptionen sowie Preisanpassungsklauseln.

Die in der Bilanz angesetzten Buchwerte der **Nutzungsrechte** beziehen sich auf folgende Klassen von Vermögenswerten:

➤ T.22 (in € Mio.)

	2022	2021
Grundstücke und Gebäude - Einzelhandelsgeschäfte	430,9	382,9
Grundstücke und Gebäude - Lager & Büros	613,1	505,8
Sonstige (Technische Anlagen & Maschinen und Kraftfahrzeuge)	67,3	51,9
Gesamt	1.111,3	940,5

Die Entwicklung der Nutzungsrechte im Geschäftsjahr 2022 ist in der „Entwicklung des Anlagevermögens“ in der Anlage 1 zum Konzernanhang dargestellt.



Es ergeben sich folgende bilanzierte **Leasingverbindlichkeiten**:

➤ T.23 (in € Mio.)

	2022	2021
Kurzfristige Leasingverbindlichkeiten	200,2	172,3
Langfristige Leasingverbindlichkeiten	1.030,3	851,0
Gesamt	1.230,4	1.023,4

In der Gewinn- und Verlustrechnung erfasste Beträge sind:

➤ T.24 (in € Mio.)

	2022	2021
Abschreibung auf Nutzungsrechte (inkl. Wertminderungen) (enthalten in den operativen Aufwendungen)	228,1	194,7
Gewinn(-)/Verlust(+) aus Abgang/Neubewertung	-0,9	-1,0
Zinsaufwand (enthalten in den Finanzierungsaufwendungen)	38,6	31,5
Kurzfristige Leasingverhältnisse (enthalten in den operativen Aufwendungen)	10,1	6,3
Leasingverhältnisse von Vermögenswerten mit geringem Wert (enthalten in den operativen Aufwendungen)	1,0	0,7
Variable Leasingzahlungen (enthalten in den operativen Aufwendungen)	29,7	24,5
Gesamt	306,8	256,7

Variable Leasingzahlungen fallen im Zusammenhang mit den eigenen Einzelhandelsgeschäften an. Sie richten sich nach der Höhe des Umsatzes und sind somit von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung abhängig.

Infolge der COVID-19-Pandemie wurden PUMA nach Einigung mit den Vermieter*innen Mietzahlungen von € 1,8 Mio. (Vorjahr: € 7,1 Mio.) erlassen, die unter den variablen Leasingzahlungen erfolgswirksam erfasst wurden.

Für Nutzungsrechte an Vermögenswerten im Zusammenhang mit eigenen Einzelhandelsgeschäften wurden aufgrund reduzierter Ertragsaussichten auf Basis aktualisierter Finanzplanungen und Schätzungen sowie geschlossener Geschäfte im Geschäftsjahr 2022 Wertminderungsaufwendungen in Höhe von insgesamt € 25,4 Mio. (Vorjahr: € 18,5 Mio.) erfasst. Zur Bestimmung der Wertminderung wurde der erzielbare Betrag für die einzelnen Einzelhandelsgeschäfte berechnet. Dieser beträgt für die wertgeminderten Einzelhandelsgeschäfte € 111,4 Mio. (Vorjahr: € Mio.79,6). Wertaufholungen wurden wie im Vorjahr nicht gebucht. Bei den übrigen Kategorien der Nutzungsrechte an Vermögenswerten ergaben sich keine Wertminderungen.

Die gesamten Zahlungsmittelabflüsse aus Leasingverbindlichkeiten betragen im Jahr 2022 € 228,7 Mio. (Vorjahr: € 192,4 Mio.).

In 2022 hat PUMA Mietverträge abgeschlossen, die bis zum Jahresende noch nicht begonnen haben. Infolgedessen wurden zum 31.12.2022 noch keine Leasingverbindlichkeiten und keine entsprechenden



Nutzungsrechte ausgewiesen. Die zukünftigen Leasingzahlungen im Zusammenhang mit diesen Verträgen belaufen sich auf € 2,6 Mio. (Vorjahr: € 2,4 Mio.) für das nächste Jahr, für die Jahre zwei bis fünf auf € 13,7 Mio. (Vorjahr: € 14,3 Mio.) und für den Zeitraum danach auf € 8,7 Mio. (Vorjahr: 6,4 Mio.). Die Leasinglaufzeiten hierfür belaufen sich auf bis zu 10 Jahre.

Die Fälligkeitsanalyse der Leasingverbindlichkeiten stellt sich wie folgt dar:

➤ T.25 (in € Mio.)

	2022	2021
Restlaufzeit von:		
bis 2 Jahren	234,0	197,3
ab 2 bis 5 Jahren	665,3	545,7
mehr als 5 Jahren	541,2	432,4
Gesamt (nicht abgezinst)	1.440,6	1.175,4
Zinsen	-210,2	-152,0
Gesamt	1.230,4	1.023,4

11. IMMATERIELLE VERMÖGENSWERTE

Unter den Immateriellen Vermögenswerten sind im Wesentlichen Geschäfts- oder Firmenwerte, Immaterielle Vermögenswerte mit einer unbestimmten Nutzungsdauer (z.B. Marken) und Vermögenswerte im Zusammenhang mit eigenen Einzelhandelsaktivitäten sowie Softwarelizenzen ausgewiesen.

Geschäfts- oder Firmenwerte und Immaterielle Vermögenswerte mit einer unbestimmten Nutzungsdauer werden nicht planmäßig abgeschrieben. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurden in Bezug auf Geschäfts- oder Firmenwerte Werthaltigkeitstests (Impairment Tests) nach der „Discounted Cashflow Methode“ durchgeführt. Hierfür wurden die Daten der Dreijahresplanung für die jeweilige zahlungsmittelgenerierende Einheit bzw. Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten zugrunde gelegt. Die Planung auf Ebene der zahlungsmittelgenerierenden Einheiten leitet sich dabei aus der Dreijahresplanung des PUMA-Konzerns ab. Für die Planung des PUMA Konzerns wurden folgende Wesentlichen Annahmen getroffen:

Die Planung auf Konzernebene geht im Rahmen der grundlegenden Annahmen hinsichtlich der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung davon aus, dass sich die Weltwirtschaft, aufgrund der verfügbaren Impfstoffe gegen COVID-19 und der weiter fortschreitenden Immunisierung großer Teile der Bevölkerung in den Hauptmärkten von PUMA im Jahr 2023, allmählich wieder normalisiert. Darauf aufbauend wird, basierend auf der Annahme, dass COVID-19 die Weltwirtschaft nicht dauerhaft belasten wird, für die nachfolgenden Geschäftsjahre mit weiterem Umsatzwachstum und einer weiteren Verbesserung der EBIT-Marge gerechnet.

Das geplante Umsatzwachstum resultiert, neben der Normalisierung der Geschäftstätigkeit, aus den zukünftigen guten Wachstumsaussichten der Sportartikelindustrie und der Gewinnung von Marktanteilen durch PUMA. Dies soll insbesondere durch die weiterhin konsequente Umsetzung der Forever-Faster Unternehmensstrategie und die Steigerung der Markenbegehrtheit von PUMA erreicht werden.

Die Verbesserung der EBIT-Marge im Planungszeitraum resultiert aus einer leichten Erhöhung der Rohertragsmarge, zum Beispiel durch einen höheren Anteil an eigenen Einzelhandelsumsätzen in Folge des überproportionalen Wachstums des E-Commerce-Vertriebskanals. Darüber hinaus soll der leicht



schwächere prozentuale Anstieg der sonstigen operativen Erträge und Aufwendungen im Vergleich zum Umsatzwachstum zur Verbesserung der EBIT-Marge beitragen, da beispielsweise die operativen Voraussetzungen für das geplante Umsatzwachstum in den nächsten Jahren im Wesentlichen gegeben sind und dadurch Skalenerträge realisiert werden können.

Die Planung der Investitionen und des Working Capitals wird auf Grundlage historischer Erfahrungswerte und im Einklang mit den strategischen Zielsetzungen vorgenommen.

Die zukünftigen Auszahlungen für Steuern basieren auf den aktuellen Steuersätzen des jeweiligen Landes.

Für die über die Dreijahresplanung hinausgehenden Zeiträume wird eine jährliche Wachstumsrate bestimmt und zur Prognose der künftigen Cashflows über den Dreijahreszeitraum hinaus angewendet. Die Höhe der unterstellten Wachstumsrate orientiert sich dabei an den langfristigen Inflationserwartungen und übersteigt nicht die langfristigen durchschnittlichen Wachstumsraten des Geschäftsfelds, in dem die jeweilige zahlungsmittelgenerierende Einheit bzw. Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten tätig ist.

Der erzielbare Betrag für die jeweilige zahlungsmittelgenerierende Einheit bzw. Gruppe von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten wurde auf Basis des Nutzungswertes ermittelt, hieraus hat sich bei keiner zahlungsmittelgenerierenden Einheit ein Abwertungsbedarf ergeben.

In Verbindung mit dem Geschäftsbereich Golf (CPG - Cobra PUMA Golf) besteht die Marke Cobra als Immaterieller Vermögenswert mit einer unbestimmten Nutzungsdauer in Höhe von € 133,4 Mio. (Vorjahr: € 125,6 Mio.). Der Buchwert der Marke Cobra ist signifikant im Vergleich zum Gesamtbuchwert der Immateriellen Vermögenswerte mit unbestimmter Nutzungsdauer. Dieser wurde dem Geschäftssegment Nordamerika zugeordnet, wo sich das Hauptquartier von Cobra PUMA Golf befindet. Der erzielbare Betrag der Marke Cobra wurde auf Basis der „Relief from Royalty-Methode“ ermittelt (Stufe 3 - siehe Erläuterung in Kapitel 14). Dabei wurde ein Abzinsungssatz von 9,4% p.a. (Vorjahr: 7,4% p.a.) und eine Lizenzrate von 8,0% (Vorjahr: 8,0%) sowie eine nachhaltige 2,0%ige Wachstumsrate (Vorjahr: 1,7%) verwendet. Die wesentlichen Annahmen des Managements in Bezug auf Umsatzwachstum und Verbesserung der EBIT-Marge in der Dreijahresplanung von Cobra bzw. von CPG stimmen im Wesentlichen mit den grundlegenden Annahmen der Planung auf Konzernebene überein.

Soweit Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass das zu Grunde liegende COBRA Geschäft nicht ausreichend profitabel ist, wird die Marke nicht nur einzeln anhand der „Relief from Royalty-Methode“ bewertet, sondern der erzielbare Betrag der zahlungsmittelgenerierenden Einheiten bestimmt, welchen die Marke zuzurechnen ist. Im Jahr 2022 lagen keine Anhaltspunkte dafür vor.

Im Geschäftsjahr wurden Entwicklungskosten im Zusammenhang mit Golfschlägern der Marke Cobra in Höhe von € 1,9 Mio. (Vorjahr: € 1,7 Mio.) aktiviert. Die Entwicklungskosten sind in der „Entwicklung des Anlagevermögens“ dem Posten Andere immaterielle Vermögenswerte zugeordnet. Die laufenden Abschreibungen in Bezug auf die Entwicklungskosten betragen im Geschäftsjahr € 1,9 Mio. (Vorjahr: € 1,1 Mio.).

Die Entwicklung der immateriellen Vermögenswerte im Geschäftsjahr ist in der „Entwicklung des Anlagevermögens“ in der Anlage 1 zum Konzernanhang dargestellt. Der Posten Andere immaterielle Vermögenswerte enthält Anzahlungen in Höhe von € 5,6 Mio. (Vorjahr: € 5,7 Mio.).

Die laufenden Abschreibungen der immateriellen Vermögenswerte in Höhe von € 36,3 Mio. (Vorjahr: € 27,8 Mio.) sind in den sonstigen operativen Aufwendungen enthalten. Davon entfallen € 7,7 Mio. auf Vertriebsaufwendungen (Vorjahr: € 5,8 Mio.), € 0,1 Mio. auf Aufwendungen für Produktmanagement/Merchandising (Vorjahr: € 0,1 Mio.), € 1,9 Mio. auf Entwicklungskosten (Vorjahr: € 1,1 Mio.) und € 26,5 Mio. auf Verwaltungs- und allgemeinen Aufwendungen (Vorjahr: € 20,8 Mio.). Über die laufenden Abschreibungen hinausgehende Wertminderungsaufwendungen sind nicht angefallen (Vorjahr: € 0,0 Mio.).



Der Geschäfts- oder Firmenwert ist den identifizierbaren Gruppen von zahlungsmittelgenerierenden Einheiten (CGUs) des Konzerns grundsätzlich nach Tätigkeitsland zugeordnet. Zusammengefasst nach Regionen gliedern sich die Geschäfts- oder Firmenwerte wie folgt:

➤ T.26 (in € Mio.)

	2022	2021
PUMA UK	1,6	1,7
Genesis	6,9	7,3
Zwischensumme Europa	8,5	9,0
PUMA Kanada	9,9	9,9
PUMA United	2,1	1,9
Zwischensumme Nordamerika	11,9	11,8
PUMA Argentinien	16,4	15,4
PUMA Chile	0,5	0,5
PUMA Mexico	10,9	9,8
Zwischensumme Lateinamerika	27,8	25,7
PUMA China	2,5	2,5
PUMA Taiwan	13,7	14,3
Zwischensumme Großchina	16,2	16,8
PUMA Japan	38,9	42,0
Zwischensumme Asien/Pazifik (ohne Großchina)	38,9	42,0
stichd	139,4	139,4
Gesamt	242,7	244,7

Annahmen bei der Durchführung der Impairment Tests in 2022:

➤ T.27

	Steuersatz (Bandbreite)	WACC vor Steuer (Bandbreite)	WACC nach Steuer (Bandbreite)
Europa	19,0%	12,3%-12,4%	10,4%
Nordamerika *	26,2%	11,8%	9,1%
Lateinamerika	27,0%-34,9%	14,8%-65,4%	11,2%-58,3%
Großchina	20,0%-25,0%	12,1%-13,5%	10,0%-10,6%
Asien/Pazifik (ohne Großchina) *	38,1%	14,3%	9,4%
stichd*	25,0%	12,0%	9,4%

* Die Angaben für Nordamerika, Asien/Pazifik (ohne Großchina) und stichd betreffen jeweils lediglich eine zahlungsmittelgenerierende Einheit (CGU)



Die für den Impairment Test herangezogenen Steuersätze entsprechen den tatsächlichen Steuersätzen in den jeweiligen Ländern. Die Kapitalkosten (WACC) wurden auf Basis der gewichteten durchschnittlichen Gesamtkapitalkosten unter Berücksichtigung einer marktüblichen Kapitalstruktur (Verhältnis von Fremd- und Eigenkapital) und unter Einbeziehung der wichtigsten börsennotierten Wettbewerber (Peer Group) abgeleitet.

Darüber hinaus wird in der Regel eine Wachstumsrate von 2,0% (Vorjahr: 1,7%) unterstellt. Nur in begründeten Ausnahmefällen, sofern die langfristige Inflationserwartung des jeweiligen Landes, in dem die zahlungsmittelgenerierende Einheit ihre Geschäftstätigkeit ausübt, niedriger ist als die unterstellte Wachstumsrate, was insbesondere auf die Länder Japan, Taiwan und Kanada zutrifft, wurde eine Wachstumsrate von unter 2,0% (Vorjahr: von unter 1,7%) angesetzt.

Die zahlungsmittelgenerierende Einheit stichd enthält einen Geschäfts- oder Firmenwert in Höhe von € 139,4 Mio. (Vorjahr: € 139,4 Mio.), welcher signifikant im Vergleich zum Gesamtbuchwert des Geschäfts- oder Firmenwertes ist. Der erzielbare Betrag wurde durch eine Nutzungswertberechnung unter Verwendung eines Abzinsungssatzes von 9,4% p.a. (Vorjahr: 7,1% p.a.) sowie einer Wachstumsrate von 2,0% (Vorjahr: 1,7%) bestimmt. Die Dreijahresplanung von stichd zeigt ein Umsatzwachstum im hohen einstelligen Prozentbereich. In der Dreijahresplanung von stichd wird eine geringere Verbesserung der EBIT-Marge im Vergleich zum Konzern erwartet, da stichd im Vergleich zum Konzern bereits eine höhere EBIT-Marge aufweist.

Die zahlungsmittelgenerierende Einheit PUMA Japan enthält einen Geschäfts- oder Firmenwert in Höhe von € 38,9 Mio. (Vorjahr: € 42,0 Mio.), welcher signifikant im Vergleich zum Gesamtbuchwert des Geschäfts- oder Firmenwertes ist. Der erzielbare Betrag wurde durch eine Nutzungswertberechnung unter Verwendung eines Abzinsungssatzes von 9,4% p.a. (Vorjahr: 7,1% p.a.) sowie einer Wachstumsrate von 1,0% (Vorjahr: 1,2%) bestimmt. Die Dreijahresplanung von PUMA Japan zeigt ein Umsatzwachstum im niedrigen zweistelligen Prozentbereich. In der Dreijahresplanung von PUMA Japan wird eine starke Verbesserung der EBIT-Marge und die Rückkehr auf das historische Profitabilitätsniveau von PUMA Japan erwartet.

Die folgende Tabelle enthält die Annahmen bei der Durchführung der Impairment Tests im Vorjahr:

➤ T.28

	Steuersatz (Bandbreite)	WACC vor Steuer (Bandbreite)	WACC nach Steuer (Bandbreite)
Europa	19,0%	8,9%-9,0%	7,6%
Nordamerika *	26,2%	9,4%	7,3%
Lateinamerika	27,0%-30,0%	11,5%-40,9%	8,8%-54,4%
Großchina	20,0%-25,0%	7,8%-10,3%	6,4%-8,1%
Asien/Pazifik (ohne Großchina) *	31,8%	9,8%	7,1%
stichd*	25,0%	9,0%	7,1%

* Die Angaben für Nordamerika, Asien/Pazifik (ohne Großchina) und stichd betreffen jeweils lediglich eine zahlungsmittelgenerierende Einheit (CGU)



12. SONSTIGE LANGFRISTIGE VERMÖGENSWERTE

Die sonstigen langfristigen finanziellen und nicht finanziellen Vermögenswerte setzen sich wie folgt zusammen:

➤ T.29 (in € Mio.)

	2022	2021
Beteiligungen	21,7	25,2
Beizulegender Zeitwert derivativer Finanzinstrumente	2,5	6,8
Übrige finanzielle Vermögenswerte	34,2	32,6
Summe sonstige langfristige finanzielle Vermögenswerte	58,4	64,6
Sonstige langfristige nicht finanzielle Vermögenswerte	8,8	9,1
Sonstige langfristige Vermögenswerte, gesamt	67,2	73,7

Die Beteiligungen betreffen den 5,32%-igen Anteil an der Borussia Dortmund GmbH & Co. Kommanditgesellschaft auf Aktien (BVB) mit Sitz in Dortmund, Deutschland. Laut geprüfem IFRS-Konzernabschluss 2021/2022 der Borussia Dortmund GmbH & Co. Kommanditgesellschaft auf Aktien beträgt das Eigenkapital zum 30.06.2022 € 280,5 Mio. und das Ergebnis des letzten Geschäftsjahres € -35,1 Mio.

Die übrigen finanziellen Vermögenswerte enthalten mit € 29,8 Mio. (Vorjahr: € 30,5 Mio.) im Wesentlichen Mietkautionen. Die sonstigen langfristigen nicht finanziellen Vermögenswerte enthalten im Wesentlichen Abgrenzungsposten im Zusammenhang mit Promotions- und Werbeverträgen.



13. VERBINDLICHKEITEN

Die Restlaufzeiten der Verbindlichkeiten stellen sich wie folgt dar:

➤ T.30 (in € Mio.)

	2022				2021			
	Gesamt	Restlaufzeit von			Gesamt	Restlaufzeit von		
		bis zu 1 Jahr	1 bis 5 Jahren	mehr als 5 Jahren		bis zu 1 Jahr	1 bis 5 Jahren	mehr als 5 Jahren
Finanzverbindlichkeiten	327,4	75,9	251,5		380,0	68,5	311,5	
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	1.734,9	1.734,9			1.176,4	1.176,4		
Sonstige Verbindlichkeiten *								
Verbindlichkeiten aus sonstigen Steuern	82,6	82,6			54,0	54,0		
Verbindlichkeiten im Rahmen der sozialen Sicherheit	10,0	10,0			8,5	8,5		
Verbindlichkeiten gegenüber Mitarbeiter*innen	137,2	137,2			127,4	127,4		
Verbindlichkeiten aus Rückgabeverpflichtungen	373,9	373,9			351,2	351,2		
Verbindlichkeiten aus derivativen Finanzinstrumenten	52,4	39,5	12,9		44,5	42,4	2,1	
Übrige Verbindlichkeiten	54,0	51,7	2,0	0,3	31,5	29,9	1,1	0,5
Gesamt	2.772,5	2.505,8	266,3	0,3	2.173,7	1.858,4	314,8	0,5

* Die Fälligkeitsanalyse zu den Leasingverbindlichkeiten wird in Kapitel 10 dargestellt.

Die Verbindlichkeiten aus Rückgabeverpflichtungen resultieren aus Verträgen mit Kund*innen und beinhalten im Wesentlichen Verpflichtungen aus Rückgaberechten.

Zum 31.12.2022 unterlagen € 67,5 Mio. (Vorjahr € 136,0 Mio.) der finanziellen Verbindlichkeiten einer variablen Verzinsung.



14. FINANZINSTRUMENTE

Zusätzliche Angaben zu den Finanzinstrumenten

➤ T.31 (in € Mio.)

	Bewertungs- kategorien nach IFRS9	Buchwert 2022	Fair Value 2022	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Buchwert 2021	Fair Value 2021	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
Aktiva											
Flüssige Mittel	¹ AC	463,1					757,5				
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	AC	1.064,9					848,0				
Sonstige kurzfristige finanzielle Vermögenswerte											
Derivate mit Hedgebeziehung	n.a.	56,1	56,1		56,1		105,3	105,3		105,3	
Derivate ohne Hedgebeziehung	² FVPL	59,8	59,8		59,8		17,9	17,9		17,9	
Übrige kurzfristige finanzielle Vermögenswerte	AC	21,6					30,2				
Sonstige langfristige finanzielle Vermögenswerte											
Derivate mit Hedgebeziehung	n.a.	2,5	2,5		2,5		6,8	6,8		6,8	
Beteiligungen	³ FVOCI	21,7	21,7	21,7			25,2	25,2	25,2		
Übrige langfristige finanzielle Vermögenswerte	AC	34,2					32,6				
Passiva											
Kurzfristige Finanzverbindlichkeiten											
Bankverbindlichkeiten	AC	15,9					0,0				
Schuldscheine	AC	60,0	59,3		59,3		68,5	68,5		68,5	
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	AC	1.734,9					1.176,4				
Kurzfristige Leasingverbindlichkeiten	n.a.	200,2					172,3				



	Bewertungs- kategorien nach IFRS9	Buchwert 2022	Fair Value 2022	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Buchwert 2021	Fair Value 2021	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
Sonstige kurzfristige finanzielle Verbindlichkeiten											
Derivate mit Hedgebeziehung	n.a.	23,6	23,6		23,6		30,0	30,0		30,0	
Derivate ohne Hedgebeziehung	² FVPL	15,9	15,9		15,9		12,3	12,3		12,3	
Übrige kurzfristige finanzielle Verbindlichkeiten	AC	36,5					22,1				
Langfristige Leasingverbindlichkeiten	n.a.	1.030,3					851,0				
Sonstige langfristige finanzielle Verbindlichkeiten											
Langfristige Finanzverbindlichkeiten (Schuldscheine)	AC	251,5	239,5		239,5		311,5	311,5		311,5	
Derivate mit Hedgebeziehung	n.a.	12,9	12,9		12,9		2,1	2,1		2,1	
Übrige langfristige finanzielle Verbindlichkeiten	AC	1,0					0,4				
Gesamte finanzielle Vermögenswerte zu fortgeführten Anschaffungskosten		1.583,8					1.668,3				
Gesamte finanzielle Verbindlichkeiten zu fortgeführten Anschaffungskosten		2.099,8					1.578,9				
Gesamte finanzielle Vermögenswerte erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert		59,8					17,9				
Gesamte finanzielle Verbindlichkeiten zum beizulegenden Zeitwert		15,9					12,3				
Gesamte Finanzanlagen erfolgsneutral zum beizulegenden Zeitwert		21,7					25,2				

1) AC (at amortised cost) = fortgeführte Anschaffungskosten

2) FVPL (fair value through PL) = erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert

3) FVOCI (fair value through OCI) = erfolgsneutral zum beizulegenden Zeitwert im Sonstigen Ergebnis bewertete Eigenkapitalinstrumenten



Die Finanzinstrumente, die in der Bilanz zum beizulegenden Zeitwert („Fair Value“) bewertet werden, wurden nach der folgenden Hierarchie ermittelt:

Stufe 1: Verwendung von auf aktiven Märkten für identische Vermögenswerte oder Verbindlichkeiten notierten Preisen.

Stufe 2: Verwendung von Inputfaktoren, bei denen es sich nicht um die in Stufe 1 berücksichtigten notierten Preise handelt, die sich aber für den Vermögenswert oder die Verbindlichkeit entweder direkt (d.h. als Preis) oder indirekt (d.h. in Ableitung von Preisen) beobachten lassen.

Stufe 3: Verwendung von nicht auf beobachtbaren Marktdaten basierenden Faktoren für die Bewertung des Vermögenswertes oder der Verbindlichkeit.

Umgruppierungen zwischen verschiedenen Stufen der Fair Value-Hierarchie werden zum Ende der Berichtsperiode, in der die Änderung eingetreten ist, erfasst.

Der Fair Value der aus strategischen Gründen gehaltenen Beteiligungen betrifft ausschließlich Eigenkapitalinstrumente, die der Kategorie „Fair Value through OCI“ (FVOCI) zugeordnet und gemäß Stufe 1 ermittelt wurden. Die Marktwerte der derivativen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten sowie der Fair Value der Schuldscheindarlehen wurden gemäß Stufe 2 ermittelt.



Nachfolgende Tabelle zeigen die Bewertungstechniken, die bei der Bestimmung der Fair Values der Stufe 2 für Finanzinstrumente verwendet wurde.

➤ T.32

Art	Bewertungstechnik	Wesentliche, nicht beobachtende Inputfaktoren	Zusammenhang zwischen wesentlichen, nicht beobachtbaren Inputfaktoren und der Bewertung zum Fair Value
Devisentermingeschäfte	Die Bewertung erfolgt unter Berücksichtigung aktueller Marktparameter, d.h. von am Markt beobachtbaren Referenzkursen unter Berücksichtigung der Terminauf- bzw. -abschläge. In die Bewertung fließt das auf den Bewertungsstichtag diskontierte Ergebnis des Vergleichs der Terminkurse am Abschlusstag mit denen am Bewertungstag ein. Die Fair Values werden dabei auch auf das Nichterfüllungsrisiko der Geschäftspartner hin überprüft. Dazu ermittelt PUMA Berichtigungswerte, sog. Credit Value Adjustments (CVA) oder auch Debt Value Adjustments (DVA) auf Basis eines Auf-/Abschlagsverfahrens unter Berücksichtigung aktueller Marktinformationen insb. zur Bonität der Geschäftspartner. Dabei wurden keine materiellen Abweichungen festgestellt, so dass hier keine Anpassungen in den ermittelten Fair Value eingeflossen sind.	Nicht anwendbar	Nicht anwendbar
Währungsoptionen	Die Bewertung erfolgt nach dem Garman-Kohlhagen-Modell, eine erweiterte Version des Black-Scholes-Modells	Nicht anwendbar	Nicht anwendbar
Schuldscheine	Die Bewertung berücksichtigt den Barwert der erwarteten Zahlungen, abgezinst mit Hilfe eines risikoadjustierten Abzinsungssatzes	Nicht anwendbar	Nicht anwendbar

Von dem beizulegenden Zeitwert der Derivate mit Hedgebeziehung mit positiven Marktwerten in Höhe von € 58,6 Mio. (Vorjahr € 112,1 Mio.) betreffen 65,9 Mio. € (Vorjahr: 107,8 Mio. €) die Bewertung der Kassakomponente. Von dem beizulegenden Zeitwert der Derivate mit Hedgebeziehung mit negativen Marktwerten in Höhe von € 36,5 Mio. (Vorjahr: € 32,2 Mio) betreffen € 46,9 Mio. (Vorjahr: € 25,7 Mio.) die Bewertung der Kassakomponente.

Zahlungsmittel- und Zahlungsmitteläquivalente, Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie sonstige Forderungen besitzen kurze Laufzeiten. Somit entspricht der Buchwert zum Abschlussstichtag näherungsweise dem Fair Value. Bei Forderungen wird der Nennwert herangezogen unter Berücksichtigung von Abschlägen für Ausfallrisiken.

Die Fair Values der übrigen finanziellen Vermögenswerte entsprechen den Buchwerten, da die Verzinsung marktgerecht zum Stichtag erfolgt. In den übrigen (kfr. und lfr.) finanziellen Vermögenswerten sind € 37,8 Mio. (Vorjahr: € 36,7 Mio.) enthalten, die zu marktüblichen Konditionen als Miet- oder sonstige Kautionen verpfändet wurden.

Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen haben kurze Restlaufzeiten; die bilanzierten Werte stellen daher näherungsweise den Fair Value dar.



Die übrigen finanziellen Verbindlichkeiten haben kurze Restlaufzeiten, die bilanzierten Werte stellen somit annäherungsweise den Fair Value dar.

Nettoergebnis nach Bewertungskategorien:

➤ T.33 (in € Mio.)

	2022	2021
Finanzielle Vermögenswerte zu fortgeführten Anschaffungskosten (AC)	26,0	-5,8
Finanzielle Verbindlichkeiten zu fortgeführten Anschaffungskosten (AC)	-7,1	-6,5
Derivate ohne Hedgebeziehung bewertet erfolgswirksam zum beizulegenden Zeitwert (FVPL)	-47,6	-10,0
Finanzielle Vermögenswerte bewertet erfolgsneutral zum beizulegenden Zeitwert (FVOCI)	-3,4	-6,2
Summe	-32,1	-28,5

Zur Ermittlung des Nettoergebnisses werden die Zinsen, Währungseffekte, Wertberichtigungen sowie Gewinne bzw. Verluste aus Veräußerungen berücksichtigt.

Im Nettoergebnis sind Zinserträge von € 31,8 Mio. (Vorjahr: € 11,4 Mio.) und Zinsaufwendungen von € 15,2 Mio. (Vorjahr: € 12,9 Mio.) nach der Effektivzinsmethode enthalten.

Die Wertberichtigungen auf Forderungen sind in den allgemeinen Verwaltungsaufwendungen enthalten.

ANGABEN ZU FINANZRISIKEN

Der PUMA-Konzern ist den folgenden Risiken aus dem Einsatz von Finanzinstrumenten ausgesetzt:

- Ausfallrisiko
- Liquiditätsrisiko
- Marktrisiko

Diese Risiken und die Grundsätze des Risikomanagements werden im Folgenden erläutert.

GRUNDSÄTZE DES RISIKOMANAGEMENTS

Der Vorstand der PUMA SE trägt die Verantwortung für den Aufbau und die Kontrolle des Risikomanagements im PUMA-Konzern. Der Vorstand hat dazu ein Risikomanagement-Komitee eingerichtet, das für die Konzeption, Überprüfung und Anpassung des Risikomanagementsystems zuständig ist. Das Risikomanagement-Komitee berichtet dem Vorstand regelmäßig über seine Arbeit.

Das Regelwerk zum Risikomanagementsystem legt die Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Abläufe des Risikomanagementsystems fest. Das Regelwerk zum Risikomanagementsystem und das Risikomanagementsystem werden regelmäßig überprüft um Veränderungen der Marktbedingungen und der Aktivitäten von PUMA aufgreifen und entsprechend einarbeiten zu können.

Der Prüfungsausschuss überwacht zum einen die Einhaltung des Regelwerks und der Prozesse des Konzern-Risikomanagements durch den Vorstand. Zum anderen überwacht der Prüfungsausschuss die Wirksamkeit des Risikomanagementsystems im Hinblick auf die Risiken, denen der PUMA-Konzern ausgesetzt ist. Die Interne Revision unterstützt den Prüfungsausschuss bei seinen Überwachungsaufgaben.



Dazu werden von der Internen Revision regelmäßige Prüfungen und auch Ad-hoc Prüfungen durchgeführt. Deren Ergebnisse werden unmittelbar an den Prüfungsausschuss berichtet.

AUSFALLRISIKO

Das Ausfallrisiko ist das Risiko von finanziellen Verlusten, falls ein Kunde oder die Vertragspartei eines Finanzinstruments seinen bzw. ihren vertraglichen Verpflichtungen nicht nachkommt. Das Ausfallrisiko entsteht grundsätzlich aus den Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie aus anderen vertraglichen finanziellen Verpflichtungen der Gegenpartei, wie zum Beispiel Bankguthaben und derivativen Finanzinstrumenten.

Ohne Berücksichtigung ggf. bestehender Kreditversicherungen oder anderen erhaltenen Garantien entspricht der Buchwert der finanziellen Vermögenswerte dem maximalen Ausfallrisiko.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2022 hat es keine relevante Ausfallrisikokonzentration nach Kundentyp oder nach Region gegeben. Das Ausfallrisiko wird hauptsächlich durch individuelle Kundenmerkmale beeinflusst. Gemäß unseren Kreditrichtlinien werden neue Kund*innen auf Bonität geprüft, bevor wir ihnen unsere regulären Zahlungs- und Lieferbedingungen anbieten. Außerdem definieren wir für jeden Kunden bestimmte Forderungsobergrenzen. Hier trägt insb. das internationale Kreditversicherungsprogramm zur Risikominderung bei, dass PUMA für alle wesentlichen Tochtergesellschaften abgeschlossen hat. Die Bonität unserer Kund*innen und die Forderungsobergrenzen werden laufend überwacht, wozu es auch gehört, dass für alle Kund*innen, deren Außenstände eine gewisse Wertgrenze überschreiten, individuelle Kreditlimite bei der Kreditversicherung angefragt werden. Die Rückmeldung der Kreditversicherung auf solche Kreditlimitanträge umschließt grundsätzlich auch eine Bonitätsinformation. Kund*innen, deren Bonität den definierten Mindestanforderungen nicht genügt, dürfen Produkte in der Regel nur gegen Vorauszahlung erwerben.

Weitere Aktivitäten zur Senkung des Ausfallrisikos beinhalten Eigentumsvorbehaltsklauseln, in Einzelfällen auch den selektiven Verkauf von Forderungen aus Lieferungen und Leistungen (ohne Regress) und das Einholen von Bankgarantien oder von Mutterhausgarantien von unseren Kund*innen.

Zum Ende des Geschäftsjahres 2022 entfielen auf keinen einzelnen Kunden mehr als 10% der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen.

Die zentrale Treasury-Abteilung hat für Währungssicherungsinstrumente sowie für das Management der flüssigen Mittel einen Gesamtüberblick zu den in diesem Zusammenhang eingeschalteten Banken. Das Geschäft mit Banken wird dabei auf Kernbanken mit entsprechender Kreditwürdigkeit (derzeit Mindestrating BBB+ oder besser) konzentriert, für darüber hinaus eingeschaltete Kreditinstitute sind maximale Risikosummen definiert. Mindestens halbjährlich erfolgt eine Überprüfung der sich so ergebenden Kontrahentenrisiken.

PUMA hielt im Jahr 2022 währungsbezogene derivative Finanzinstrumente mit einem positiven Marktwert von € 118,3 Mio. (Vorjahr: € 130,1 Mio.). Das maximale Ausfallrisiko gegenüber einer einzelnen Bank aus solchen Vermögenswerten belief sich auf € 24,8 Mio. (Vorjahr: € 22,4 Mio.).

Gemäß IFRS 7 beinhaltet die folgende Tabelle weitere Informationen über Aufrechnungsmöglichkeiten derivativer finanzieller Vermögenswerte und Verbindlichkeiten. Die meisten Vereinbarungen zwischen Finanzinstituten und PUMA enthalten ein beiderseitiges Recht zur Aufrechnung, wobei das Recht zur Aufrechnung nur bei Ausfall eines Geschäftspartners durchsetzbar ist. Deshalb sind die Kriterien für eine Aufrechnung in der Bilanz nicht erfüllt.



Die Buchwerte der derivativen Finanzinstrumente, die von den genannten Aufrechnungsvereinbarungen betroffen sind, sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

➤ T.34 (in € Mio.)

	2022	2021
Vermögenswerte		
Bilanzierte Bruttobeträge der finanziellen Vermögenswerte	118,3	130,1
Finanzinstrumente, die zur Aufrechnung qualifizieren	0,0	0,0
= Nettobilanzwert der finanziellen Vermögenswerte	118,3	130,1
Aufrechenbar aufgrund von Rahmenverträgen	-50,6	-43,0
Gesamtnettowert der finanziellen Vermögenswerte	67,7	87,1
	2022	2021
Verbindlichkeiten		
Bilanzierte Bruttobeträge der finanziellen Verbindlichkeiten	52,4	44,5
Finanzinstrumente, die zur Aufrechnung qualifizieren	0,0	0,0
= Nettobilanzwert der finanziellen Verbindlichkeiten	52,4	44,5
Aufrechenbar aufgrund von Rahmenverträgen	-50,6	-43,0
Gesamtnettowert der finanziellen Verbindlichkeiten	1,8	1,5

LIQUIDITÄTSRISIKEN

Das Liquiditätsrisiko ist das Risiko, dass der Konzern möglicherweise nicht in der Lage ist, seine finanziellen Verbindlichkeiten vertragsgemäß durch Lieferung von Zahlungsmitteln oder anderen finanziellen Vermögenswerten zu erfüllen. Das Ziel des Konzerns in der Steuerung der Liquidität ist es sicherzustellen, dass – soweit möglich – stets ausreichend liquide Mittel verfügbar sind, um unter normalen wie auch unter angespannten Bedingungen den Zahlungsverpflichtungen bei Fälligkeit nachkommen zu können.

PUMA strebt an, die Höhe von Zahlungsmittel, Zahlungsmitteläquivalente und festen Kreditzusagen auf einen Stand zu halten, der Effekte eines angenommenen Worst-Case Szenario abdeckt. Dieses Szenario orientiert sich an den Ereignissen und finanziellen Auswirkungen der COVID-19-Krise im 2. Quartal 2020, die entsprechend abgedeckt sein müssen.

PUMA verfügt über bestätigte Kreditlinien von insgesamt € 1.271,0 Mio. (Vorjahr: € 1.322,0 Mio.).

Es wurden keine Finanzverbindlichkeiten aus nur bis auf Weiteres zugesagten Kreditlinien beansprucht. Die nicht ausgenutzten bestätigten Kreditlinien zum 31. Dezember 2022 betragen € 943,7 Mio. gegenüber € 942,0 Mio. im Vorjahr.

Der Effektivzinssatz der Finanzverbindlichkeiten lag in einer Bandbreite von 0,0% bis 0,9% (Vorjahr: 0,0% bis 0,9%).



In der folgenden Tabelle werden die vertraglichen Restlaufzeiten der finanziellen Verbindlichkeiten am Abschlussstichtag einschließlich geschätzter Zinszahlungen dargestellt. Es handelt sich um nicht diskontierte Bruttobeträge, jedoch ohne Darstellung der Auswirkungen von Verrechnungen:

➤ T.35 CASHFLOW AUS ORIGINÄREN UND DERIVATIVEN FINANZIELLEN VERBINDLICHKEITEN (in € Mio.)

	Buchwert 2022	Cashflow 2023		Cashflow 2024		Cashflow 2025 ff.	
		Zins	Tilgung	Zins	Tilgung	Zins	Tilgung
Originäre finanzielle Verbindlichkeiten							
Finanzverbindlichkeiten	327,4	2,4	75,9	1,6	125,0	1,3	126,5
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	1.734,9		1.734,9				
Sonstige Verbindlichkeiten	37,5		36,5		0,8		0,2
Derivative finanzielle Verbindlichkeiten und Vermögenswerte							
Cash-Inflow aus Devisentermingeschäften			4.346,0		792,6		
Cash-Outflow aus Devisentermingeschäften			4.258,9		789,7		



Im Vorjahr wurden folgende Werte ermittelt:

➤ T.36 CASHFLOW AUS ORIGINÄREN UND DERIVATIVEN FINANZIELLEN VERBINDLICHKEITEN (in € Mio.)

	Buchwert 2021	Cashflow 2022		Cashflow 2023		Cashflow 2024 ff.	
		Zins	Tilgung	Zins	Tilgung	Zins	Tilgung
Originäre finanzielle Verbindlichkeiten							
Finanzverbindlichkeiten	380,0	2,4	68,5	2,1	60,0	2,8	251,5
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	1.176,4		1.176,4				
Sonstige Verbindlichkeiten	22,5		22,1		0,2		0,2
Derivative finanzielle Verbindlichkeiten und Vermögenswerte							
Cash-Inflow aus Devisentermingeschäften			3.730,6		674,1		
Cash-Outflow aus Devisentermingeschäften			3.658,9		665,3		



MARKTRISIKO

Das Marktrisiko ist das Risiko, dass sich die Marktpreise, zum Beispiel Wechselkurse, Aktienkurse oder Zinssätze, ändern und dadurch die Erträge des Konzerns oder der Wert der gehaltenen Finanzinstrumente beeinflusst werden.

Ziel des Marktrisikomanagements ist es, das Marktrisiko innerhalb akzeptabler Bandbreiten zu steuern und zu kontrollieren und gleichzeitig die Rendite zu optimieren.

Zur Steuerung der Marktrisiken erwirbt und veräußert PUMA Derivate bzw. geht auch finanzielle Verbindlichkeiten ein. Sämtliche Transaktionen erfolgen innerhalb des Regelwerks des Konzern-Risikomanagements.

WÄHRUNGSRIKIO

PUMA ist transaktionalen Fremdwährungsrisiken in dem Umfang ausgesetzt, wie die Notierung von Währungen, in denen Erwerbs- und Veräußerungsgeschäfte sowie Kreditgeschäfte und Forderungen erfolgen, mit der funktionalen Währung der Konzerngesellschaften nicht übereinstimmen.

Im Geschäftsjahr 2022 hat PUMA zur Sicherung des in Euro umgerechneten zahlbaren Betrags für in US-Dollar denominatede Einkäufe, sowie für weitere Währungsrisiken, die aus dem internen Weiterverkauf an PUMA Tochtergesellschaften resultieren, Währungssicherungsgeschäfte als Cashflow-Hedges designiert.

Darüber hinaus werden Fremdwährungsrisiken, die aus der Bewertung von auf fremde Währung lautenden konzerninternen Darlehen entstehen, mit Währungsswaps und Devisentermingeschäfte abgesichert.

Die geschätzten Fremdwährungsrisiken werden zunächst einer quantitativen Wesentlichkeitsprüfung unter gleichzeitiger Berücksichtigung der Sicherungskosten unterzogen. Materielle Risiken werden dann entsprechend der Konzernrichtlinie bis zu einer Sicherungsquote von bis zu 95% der geschätzten Fremdwährungsrisiken aus erwarteten Erwerbs- und Veräußerungsgeschäften über die nächsten zwölf bis fünfzehn Monate abgesichert. Zur Sicherung des Fremdwährungsrisikos werden Devisentermingeschäfte und Währungsoptionen meist mit einer Laufzeit von etwa 12 Monate ab dem Abschlussstichtag genutzt. Für wesentliche Risiken, die hohen Sicherungskosten unterliegen, werden hohe Sicherungsquoten erst mit einem geringeren Vorlauf erreicht.

Der Konzern designiert zur Absicherung des Währungsrisikos bei Devisentermingeschäften den Kassakurs und bei Optionskontrakten den inneren Wert. Die Zinskomponente, respektive der Zeitwert sind von der Designation des Sicherungsinstruments ausgeschlossen und werden erfolgswirksam im Finanzergebnis erfasst.

Der Konzern bestimmt das Bestehen einer wirtschaftlichen Beziehung zwischen dem Sicherungsinstrument und dem gesicherten Grundgeschäft auf der Grundlage von Währung, Betrag und Zeitpunkt ihrer jeweiligen Zahlungsströme (critical terms match method). Der Konzern beurteilt mit Hilfe der Cumulative Dollar Offset Methode, ob das in jeder Sicherungsbeziehung designierte Derivat in Bezug auf Aufrechnungen von Änderungen der Zahlungsströme des abgesicherten Grundgeschäfts voraussichtlich prospektiv effektiv sein wird und retrograd effektiv war.

Die Hauptursache für eine Unwirksamkeit ist bei diesen Sicherungsbeziehungen sind Rückgang oder Wegfall der abgesicherten Geschäfte.



Die zusammengefassten quantitativen Informationen über das Währungsrisiko des Konzerns sind wie folgt:

➤ T.37 (in € Mio.)

zum 31. Dezember 2022

	USD	GBP	JPY
Risiko aus prognostizierten Transaktionen	-1.665,5	104,5	205,2
Bilanzrisiko	-307,1	76,6	28,3
Bruttorisiko Gesamt	-1.972,6	181,0	233,4
mit Devisentermingeschäften abgesichert	1.833,9	-171,9	-181,6
Nettorisiko	-138,7	9,1	51,9

➤ T.38 (in € Mio.)

zum 31. Dezember 2021

	USD	GBP	JPY
Risiko aus prognostizierten Transaktionen	-1.562,3	168,7	166,2
Bilanzrisiko	-380,2	39,0	39,7
Bruttorisiko Gesamt	-1.942,5	207,7	206,0
mit Devisentermingeschäften abgesichert	1.902,4	-197,2	-194,8
Nettorisiko	-40,1	10,5	11,1

Die Devisentermingeschäfte und das Risiko aus prognostizierten Transaktionen wurden auf einjähriger Basis kalkuliert.

Die Nominalbeträge der offenen Kurssicherungsgeschäfte, die sich im Wesentlichen auf Cashflow-Hedges beziehen, betreffen hauptsächlich Devisentermingeschäfte über insgesamt € 3.792,6 Mio. (Vorjahr: € 3.730,4 Mio.). Für diese zugrundeliegenden Grundgeschäfte werden die Zahlungsströme in 2023 und 2024 erwartet.

Die Marktwerte der offenen Kurssicherungsgeschäfte setzen sich am Bilanzstichtag wie folgt zusammen:

➤ T.39 (in € Mio.)

	2022	2021
Devisentermingeschäfte	118,3	129,0
Währungsoption	0,0	1,1
Währungssicherungsgeschäfte, aktiv (siehe Kapitel 6 und 12)	118,3	130,1
Devisentermingeschäfte	52,4	44,5
Währungssicherungsgeschäfte, passiv (siehe Kapitel 13)	52,4	44,5
Netto	66,0	85,5



Die Nettorisikoposition und die durchschnittlichen Sicherungskurse der Devisentermingeschäfte stellen sich wie folgt dar:

➤ T.40

	2022		2021	
	kurzfristig	langfristig	kurzfristig	langfristig
Währungsrisiko				
Nettorisikoposition (in Mio €)	1.167,5	508,2	1.246,7	420,7
Devisentermingeschäfte				
Durchschnittskurs EUR/USD	1,092	1,069	1,206	1,161
Durchschnittskurs EUR/GBP	0,864	0,880	0,865	0,858
Durchschnittskurs EUR/JPY	133,205	137,338	128,957	130,577



Am Bilanzstichtag stellten sich die Beträge, die sich auf Positionen beziehen, die als gesichertes Grundgeschäft in Bezug auf Wechselkursrisiken designiert sind, wie folgt dar:

➤ **T.41** (in € Mio.)

	Wertänderung zur Berechnung der Unwirksamkeit der Sicherungsbeziehung	Rücklage für die Absicherung von Zahlungsströmen	In der Rücklage für die Absicherung von Zahlungsströmen verbleibende Salden aus Sicherungsbeziehungen, bei denen die Bilanzierung von Sicherungsgeschäften nicht mehr angewendet wird
Zum 31. Dezember 2022			
Währungsrisiko - Absatzgeschäfte	-31,1	29,8	0,0
Währungsrisiko - Beschaffungsgeschäfte	188,1	-15,7	0,0
Zum 31. Dezember 2021			
Währungsrisiko - Absatzgeschäfte	5,0	-8,2	0,0
Währungsrisiko - Beschaffungsgeschäfte	123,5	86,3	0,0



Die folgende Tabelle zeigt die Überleitung der Eigenkapitalveränderung in Bezug auf Cashflow-Hedges:

➤ T.43 (in € Mio.)

	2022	2021
Rücklage Cashflow Hedges 01.01.	78,1	-87,6
Veränderung im beizulegenden Zeitwert	157,0	128,4
Betrag, der in den Kosten nicht finanzielle Vermögenswerte enthalten ist	-91,9	-9,8
Betrag, der in den Gewinn und Verlust umgegliedert wurde	-128,2	56,2
Steuereffekt	-0,7	-9,2
Rücklage Cashflow Hedges 31.12.	14,2	78,1

Der Wegfall eines geringen Teils des ursprünglich geplanten Beschaffungs- und Absatzvolumens in Fremdwährungen, führte zu einem Überhang an Absicherungsgeschäften. Für die nicht mehr erwartete Beschaffungs- oder Absatzgeschäfte wurde das Hedge-Accounting beendet und der beizulegende Zeitwert erfolgswirksam aus der Hedging Rücklage in die Gewinn- und Verlustrechnung umgebucht. Sobald das hochwahrscheinliche Beschaffungs- oder Absatzgeschäft nicht länger erwartet wird, wird ein Gegengeschäft abgeschlossen. Im Jahr 2022 betraf dies vor allen Dingen das Währungspaar EUR/RUB, über alle Währungspaare hinweg wurde ein Betrag von €-14,8 Mio. (Vorjahr: € -2,9 Mio.) erfolgswirksam in die Gewinn- und Verlustrechnung erfasst.

Sensitivitätsanalyse Währungen

Zur Darstellung von Marktrisiken verlangt IFRS 7 Sensitivitätsanalysen, die Auswirkungen hypothetischer Änderungen von relevanten Risikovariablen auf Ergebnis und Eigenkapital zeigen. Die periodischen Auswirkungen werden bestimmt, indem die hypothetischen Änderungen der Risikovariablen auf den Bestand der Finanzinstrumente zum Abschlussstichtag bezogen werden. Dabei wird unterstellt, dass der Bestand zum Abschlussstichtag repräsentativ für das Gesamtjahr ist.

Währungsrisiken im Sinne von IFRS 7 entstehen durch Finanzinstrumente, welche in einer von der funktionalen Währung abweichenden Währung denominiert und monetärer Art sind; wechselkursbedingte Differenzen aus der Umrechnung von Einzelabschlüssen in die Konzernwährung bleiben unberücksichtigt. Als relevante Risikovariablen gelten grundsätzlich alle nicht funktionalen Währungen, in denen PUMA Finanzinstrumente einsetzt.

Die Währungssensitivitätsanalyse basiert auf dem Nettobilanzrisiko, das auf Fremdwährungen lauten. Dies umfasst auch unternehmensinterne monetäre Vermögenswerte und Verbindlichkeiten. Darüber hinaus werden ausstehende Währungsderivate im Rahmen der Sensitivitätsanalyse neu bewertet.

Die folgende Tabelle zeigt die Steigerung bzw. Verringerung des Ergebnisses bzw. der Sicherungsrücklage im Eigenkapital bei einer zehnpromzentigen Aufwertung bzw. Abwertung gegenüber des Euro-Kassakurses. Dabei wird unterstellt, dass alle anderen Einflussfaktoren, u.a. Zinssätze und Rohstoffpreise, konstant bleiben. Weiterhin werden die Einflüsse der prognostizierten operativen Cashflows außer Acht gelassen.

**➤ T.44** (in € Mio.)

Zum 31. Dezember 2022	USD	GBP	JPY
Nominalbeträge der ausstehenden Devisentermingeschäfte	2.428,2	-205,7	-233,8
Nettorisikoposition	EUR +10%	EUR +10%	EUR +10%
Eigenkapital	-186,6	7,7	13,9
Ergebnis	5,7	-0,1	0,4
	EUR -10%	EUR -10%	EUR -10%
Eigenkapital	221,0	-18,8	-28,7
Ergebnis	-6,9	0,1	-0,5

➤ T.45 (in € Mio.)

Zum 31. Dezember 2021	USD	GBP	JPY
Nominalbeträge der ausstehenden Devisentermingeschäfte	2.404,6	-234,2	-253,6
Nettorisikoposition	EUR +10%	EUR +10%	EUR +10%
Eigenkapital	-280,9	22,5	15,6
Ergebnis	7,2	-0,3	-0,3
	EUR -10%	EUR -10%	EUR -10%
Eigenkapital	136,4	-18,0	-24,3
Ergebnis	-8,7	0,4	0,3

Eine weitere Erläuterung zu Währungsrisiken und den übrigen Risiko- und Chancenkategorien erfolgt im zusammengefassten Lagebericht in dem Kapitel Risiko- und Chancenbericht.

ZINSRISIKEN

Veränderungen der Marktzinsen weltweit wirken sich auf zukünftige Zinszahlungen für variabel verzinsliche Verbindlichkeiten aus. Da PUMA keine wesentlichen variabel verzinslichen Verbindlichkeiten hat, dürften wesentliche Zinssteigerungen keinen wesentlichen negativen Einfluss auf die Geschäftsentwicklung von PUMA haben. Somit bedarf es keinen Einsatz von Zinssicherungsinstrumenten.



15. PENSIONS-RÜCKSTELLUNGEN

Die Pensionsrückstellungen resultieren aus Ansprüchen der Mitarbeiter*innen und ggf. deren Hinterbliebenen auf Leistungen im Falle der Invalidität, des Todes oder des Erreichens eines gewissen Alters, die je nach Land auf gesetzlichen oder vertraglichen Regelungen beruhen. Die Pensionsverpflichtungen umfassen im PUMA-Konzern sowohl leistungs- als auch beitragsorientierte Versorgungszusagen und enthalten sowohl Verpflichtungen aus laufenden Pensionen als auch Anwartschaften auf zukünftig zu zahlende Pensionen. Die Versorgungszusagen sind sowohl rückstellungs- als auch fondsdotiert.

Die mit den Versorgungszusagen verbundenen Risiken betreffen im Wesentlichen die üblichen Risiken von leistungsorientierten Pensionsplänen in Bezug auf mögliche Änderungen des Abzinsungssatzes und der Inflationsentwicklung sowie der Langlebigkeit. Um die Risiken veränderter Kapitalmarktbedingungen und demografischer Entwicklungen zu begrenzen, wurden die Pläne mit den höchsten Verpflichtungen in Deutschland und Großbritannien vor einigen Jahren für Neueintritte geschlossen oder versichert. Das spezifische Risiko von auf dem Gehalt basierenden Verpflichtungen ist innerhalb des PUMA-Konzerns gering. Durch die Einführung einer jährlichen Obergrenze in 2016 für das pensionsfähige Gehalt im Plan Großbritannien ist dieses Risiko für die höchsten Verpflichtungen abgedeckt. Der Plan Großbritannien wird daher als nicht auf dem Gehalt basierende Verpflichtung eingestuft.

➤ T.46 (in € Mio.)

	Deutschland	Groß- britannien	Andere Gesellschaften	PUMA- Konzern
Barwert der Versorgungsansprüche 31.12.2022				
Auf dem Gehalt basierende Verpflichtungen				
Annuität	0,0	0,0	8,6	8,6
Einmalzahlung	0,0	0,0	9,3	9,3
Nicht auf dem Gehalt basierende Verpflichtungen				
Annuität	48,9	29,6	0,0	78,5
Einmalzahlung	7,9	0,0	0,0	7,9
Summe	56,8	29,6	17,9	104,3



Im Vorjahr wurden folgende Werte ermittelt:

➤ T.47 (in € Mio.)

	Deutschland	Groß- britannien	Andere Gesellschaften	PUMA- Konzern
Barwert der Versorgungsansprüche 31.12.2021				
Auf dem Gehalt basierende Verpflichtungen				
Annuität	0,0	0,0	10,0	10,0
Einmalzahlung	0,0	0,0	9,7	9,7
Nicht auf dem Gehalt basierende Verpflichtungen				
Annuität	43,5	51,4	0,0	94,9
Einmalzahlung	7,7	0,0	0,0	7,7
Summe	51,2	51,4	19,7	122,3

Die wesentlichen Versorgungsregelungen sind im Folgenden beschrieben:

Die allgemeine Pensionsordnung der PUMA SE sieht grundsätzlich Rentenzahlungen in Höhe von maximal € 127,82 pro Monat und Anwärter*in vor. Sie wurde für Neueintritte ab 1996 geschlossen. Darüber hinaus bestehen bei der PUMA SE Einzelzusagen (Festbeträge in unterschiedlicher Höhe) sowie beitragsorientierte Einzel-Leistungszusagen (zum Teil aus Entgeltumwandlung). Bei den beitragsorientierten Einzel-Leistungszusagen handelt es sich um versicherte Pläne. Gesetzliche Mindestfinanzierungsverpflichtungen bestehen nicht. Der auf die inländischen Versorgungsansprüche entfallende Verpflichtungsumfang beträgt per Ende 2022 € 56,8 Mio. (Vorjahr: € 51,2 Mio.) und macht somit 54,5% der gesamten Verpflichtung aus. Der beizulegende Zeitwert für das den inländischen Verpflichtungen gegenüberstehende Planvermögen beträgt € 49,2 Mio., die entsprechende Pensionsrückstellung beträgt € 7,6 Mio.

Der Defined Benefit Plan in Großbritannien ist seit 2006 für Neueintritte geschlossen. Hier handelt es sich um gehalts- und dienstzeitabhängige Zusagen auf Alters-, Invaliden- und Hinterbliebenenrente. 2016 wurde eine Wachstumsobergrenze von 1% p.a. auf das pensionsfähige Gehalt eingeführt. Eine Teilkapitalisierung der Altersrente ist zulässig. Es bestehen gesetzliche Mindestfinanzierungsverpflichtungen. Die Verpflichtung für die Versorgungsansprüche des Defined Benefit Plans in Großbritannien beträgt zu Ende 2022 € 29,6 Mio. (Vorjahr: € 51,4 Mio.) und stellt 28,4% der gesamten Verpflichtung dar. Die Verpflichtung ist durch ein Vermögen von € 28,5 Mio. gedeckt. Die Rückstellung beträgt € 1,1 Mio.



Der Barwert der Versorgungsansprüche hat sich wie folgt entwickelt:

➤ T.48 (in € Mio.)

	2022	2021
Barwert der Versorgungsansprüche 01.01.	122,3	111,7
Aufwand für die im Berichtsjahr verdienten Versorgungsansprüche	2,5	2,6
Zinsaufwand auf die Versorgungsansprüche	1,9	1,4
Arbeitnehmerbeiträge	8,3	8,3
Ausgezahlte Leistungen	-3,4	-3,3
Effekte aus Übertragungen	0,0	0,1
Versicherungsmathematische Gewinne (-) und Verluste	-25,1	-2,0
Währungskurseffekte	-2,2	3,5
Barwert der Versorgungsansprüche 31.12.	104,3	122,3

Das Planvermögen hat sich wie folgt entwickelt:

➤ T.49 (in € Mio.)

	2022	2021
Planvermögen 01.01.	90,7	73,5
Zinsertrag auf das Planvermögen	1,4	0,9
Versicherungsmathematische Gewinne und Verluste (-)	-15,0	1,9
Arbeitgeberbeiträge	1,0	5,6
Arbeitnehmerbeiträge	8,3	8,3
Ausgezahlte Leistungen	-2,3	-2,3
Währungskurseffekte	-1,7	2,8
Planvermögen 31.12.	82,4	90,7



Die Pensionsrückstellung für den Konzern leitet sich wie folgt ab:

➤ T.50 (in € Mio.)

	2022	2021
Barwert der Versorgungsansprüche aus Leistungsplänen	104,3	122,3
Beizulegender Zeitwert des Planvermögens	-82,4	-90,7
Finanzierungsstatus	21,9	31,6
Pensionsrückstellung 31.12.	21,9	31,6
Davon Aktivum	0,5	0,3
Davon Passivum	22,4	31,9

In 2022 betragen die ausgezahlten Leistungen € 3,4 Mio. (Vorjahr: € 3,3 Mio.). Für das Jahr 2023 werden Zahlungen in Höhe von € 2,8 Mio. erwartet. Davon werden voraussichtlich € 1,0 Mio. vom Arbeitgeber direkt erbracht. Die Arbeitgeberbeiträge in das externe Planvermögen betragen im Jahr 2022 € 1,0 Mio. (Vorjahr: € 5,6 Mio.). Für das Jahr 2023 werden Arbeitgeberbeiträge in Höhe von € 0,4 Mio. erwartet.

Die Pensionsrückstellung hat sich wie folgt entwickelt:

➤ T.51 (in € Mio.)

	2022	2021
Pensionsrückstellung 01.01.	31,6	38,2
Pensionsaufwand	3,0	3,1
Im Sonstigen Ergebnis erfasste versicherungsmathematische Gewinne (-) und Verluste	-10,1	-3,9
Arbeitgeberbeiträge	-1,0	-5,6
Direkte Rentenzahlungen des Arbeitgebers	-1,1	-1,0
Transferwerte	0,0	0,1
Währungsdifferenzen	-0,5	0,7
Pensionsrückstellung 31.12.	21,9	31,6
Davon Aktivum	0,5	0,3
Davon Passivum	22,4	31,9



Der Aufwand im Geschäftsjahr 2022 gliedert sich wie folgt:

➤ T.52 (in € Mio.)

	2022	2021
Aufwand für die im Berichtsjahr verdienten Versorgungsansprüche	2,5	2,6
Nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand	0,0	0,0
Ertrag (-) und Aufwand aus Planabgeltungen	0,0	0,0
Zinsaufwand auf die Versorgungsansprüche	1,9	1,4
Zinsertrag auf das Planvermögen	-1,4	-0,9
Administrationskosten	0,0	0,0
Aufwand für Leistungspläne	3,0	3,1
davon Personalaufwand	2,5	2,6
davon Finanzaufwand	0,5	0,5

Zusätzlich zu den leistungsorientierten Pensionsplänen zahlt PUMA auch in beitragsorientierte Pläne ein. Die geleisteten Zahlungen für das Geschäftsjahr 2022 beliefen sich auf € 18,5 Mio. (Vorjahr: € 15,0 Mio.).

Im Sonstigen Ergebnis erfasste versicherungsmathematische Gewinne und Verluste:

➤ T.53 (in € Mio.)

	2022	2021
Neubewertung von Leistungsverpflichtungen	-25,1	-2,0
Versicherungsmathematische Gewinne (-) und Verluste aus Veränderungen bei den demographischen Annahmen	-0,1	0,5
Versicherungsmathematische Gewinne (-) und Verluste aus Veränderungen bei den finanziellen Annahmen	-30,3	-2,7
Versicherungsmathematische Gewinne (-) und Verluste aufgrund von erfahrungsbedingten Anpassungen	5,3	0,2
Neubewertung des Planvermögens	15,0	-1,9
Aufgrund der Obergrenze für Vermögenswerte nicht erfasste Beträge	0,0	0,0
Anpassung der Administrationskosten	0,0	0,0
Insgesamt direkt im Sonstigen Ergebnis erfasster Betrag für Neubewertungen	-10,1	-3,9



Anlageklassen des Planvermögens:

➤ T.54 (in € Mio.)

	2022	2021
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente	0,1	6,6
Eigenkapitalinstrumente	5,5	0,8
Schuldverschreibungen	3,5	7,1
Investmentfonds	3,0	14,0
Derivate	11,6	9,2
Immobilien	2,9	4,8
Versicherungen	49,4	40,8
Sonstige	6,4	7,4
Planvermögen gesamt	82,4	90,7

Davon Anlageklassen mit einem notierten Marktpreis:

➤ T.55 (in € Mio.)

	2022	2021
Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente	0,1	6,6
Eigenkapitalinstrumente	5,5	0,8
Schuldverschreibungen	3,5	7,1
Investmentfonds	3,0	14,0
Derivate	11,6	9,2
Immobilien	2,1	4,3
Versicherungen	0,0	0,0
Sonstige	6,3	7,3
Planvermögen mit einem notierten Marktpreis	32,1	49,3

Eigene Finanzinstrumente oder von Konzerngesellschaften genutzte Immobilien sind im Planvermögen unverändert nicht enthalten.

Das Planvermögen dient ausschließlich der Erfüllung der definierten Leistungsverpflichtungen. In einigen Ländern bestehen für die Art und Höhe der zu wählenden Finanzmittel gesetzliche Vorgaben, in anderen Ländern (zum Beispiel Deutschland) erfolgt die Finanzierung der Pensionsverpflichtung auf freiwilliger Basis. In Großbritannien wird die Vermögensverwaltung von einem Treuhänderausschuss verantwortet, der sich aus Repräsentanten von Gesellschaft und Mitarbeiter*innen zusammensetzt. Die Anlagestrategie zielt auf langfristige Gewinne mit einer tolerierbaren Volatilität ab. Sie wurde zuletzt in 2022 überarbeitet, um das Risikoprofil zu reduzieren.



Bei der Ermittlung von Pensionsverpflichtungen und Pensionsaufwand wurden folgende Annahmen verwendet:

➤ T.56

	2022	2021
Diskontierungssatz	4,35%	1,62%
Zukünftige Rentensteigerungen	2,00%	2,28%
Zukünftige Gehaltssteigerungen	2,06%	1,66%

Bei den angegebenen Werten handelt es sich um gewichtete Durchschnittswerte. Für den Euroraum wurde einheitlich ein Rechnungszins von 4,00% (Vorjahr: 1,10%) angesetzt.

Als Sterbetafeln wurden für Deutschland die Heubeck-Richttafeln 2018 G verwendet. Für Großbritannien wurden die Sterblichkeiten gemäß Basistafel S2 unter Berücksichtigung der Lebenserwartungsprojektion gemäß CMI2021 mit einem Langfristtrend von 1% angesetzt.

In der folgenden Übersicht wird aufgezeigt, wie der Barwert der Versorgungsansprüche aus Leistungsplänen beeinflusst worden wäre bei Veränderung der maßgeblichen versicherungsmathematischen Annahme.

➤ T.57 (in € Mio.)

	2022	2021
Auswirkung auf den Barwert der Versorgungsansprüche, falls		
der Diskontierungssatz 50 Basispunkte höher wäre	-3,7	-7,1
der Diskontierungssatz 50 Basispunkte niedriger wäre	4,1	8,1

Gehalts- und Rententrends haben aufgrund der Struktur der Leistungspläne lediglich eine unwesentliche Auswirkung auf den Barwert der Versorgungsansprüche.

Der gewichtete Durchschnitt der Duration der Pensionsverpflichtungen beträgt rd. 11 Jahre (Vorjahr: rd. 16 Jahre).



16. SONSTIGE RÜCKSTELLUNGEN

➤ T.58 (in € Mio.)

	2021					2022	2022	2021
		Währungs- anpassungen, Umbuchungen	Zuführung	Verbrauch	Auflösung		Davon langfristig	Davon langfristig
Rückstellungen für:								
Gewährleistungen	1,7	0,5	1,1	-0,6	0,0	2,7	0,0	0,0
Einkaufsrisiken	6,8	-0,3	5,8	-5,0	-0,3	7,1	0,0	0,0
Risiken aus Rechtsstreitigkeiten	31,0	-0,9	6,8	-3,2	-7,0	26,6	8,4	9,1
Rückbauverpflichtungen	13,1	0,2	4,3	-0,3	-0,3	17,0	14,1	9,9
Personalarückstellungen	18,7	-0,1	0,2	-10,9	-1,0	7,0	7,0	18,7
Sonstige	14,5	0,2	15,6	-6,6	-4,5	19,3	0,0	0,2
Gesamt	85,9	-0,3	33,7	-26,4	-13,1	79,8	29,5	37,9

Für die Gewährleistungsrückstellung wird ein Erfahrungswert vom Umsatz der letzten sechs Monate herangezogen. Es wird erwartet, dass der wesentliche Teil dieser Ausgaben innerhalb der ersten sechs Monate des nächsten Geschäftsjahres fällig wird. Die Einkaufsrisiken bestehen im Wesentlichen für Materialrisiken sowie für Formen, die zur Herstellung von Schuhen erforderlich sind.

Personalarückstellungen sind hauptsächlich für kurz- und langfristige variable Vergütungskomponenten eingestellt. Die Risiken aus Rechtsstreitigkeiten beziehen sich auf jegliche Form von Rechtsstreitigkeiten u.a. im Zusammenhang mit Marken- und Patentrechten. Die sonstigen Rückstellungen bestehen für sonstige Risiken insbesondere im Zusammenhang mit der Beschaffung.

Die kurzfristigen Rückstellungen werden voraussichtlich im folgenden Jahr zur Auszahlung führen, die langfristigen Rückstellungen werden in einem Zeitraum von bis zu zehn Jahren erwartet. Wesentliche Aufzinsungseffekte bestehen nicht. Der Ansatz und die Bewertung von Rückstellungen basieren auf Erfahrungswerten aus ähnlichen Transaktionen. Dabei werden alle Ereignisse bis zur Erstellung des Konzernabschlusses berücksichtigt.



17. EIGENKAPITAL

GEZEICHNETES KAPITAL

Das gezeichnete Kapital entspricht dem gezeichneten Kapital der PUMA SE.

Das gezeichnete Kapital beträgt zum Bilanzstichtag gemäß Satzung € 150.824.640,00 und ist eingeteilt in 150.824.640 stimmberechtigte Stückaktien ohne Nennwert. Dies entspricht einem anteiligen Betrag von € 1,00 je Aktie.

Entwicklung der im Umlauf befindlichen Aktien:

➤ T.59

	2022	2021
Im Umlauf befindliche Aktien zum 01.01., Stück	149.605.600	149.583.859
Ausgabe eigener Aktien, Stück	153.044	21.741
Im Umlauf befindliche Aktien zum 31.12., Stück	149.758.644	149.605.600

Die Ausgabe eigener Aktien steht im Zusammenhang mit Vergütungsleistungen im Rahmen von bestehenden Promotions- und Werbeverträgen.

KAPITALRÜCKLAGE

Die Kapitalrücklage enthält das Aufgeld aus der Ausgabe von Aktien sowie Beträge aus der Gewährung, Umwandlung und dem Verfall von Aktienoptionen.

GEWINNRÜCKLAGEN EINSCHLIEßLICH ERGEBNISVORTRAG

Die Gewinnrücklagen und der Bilanzgewinn enthalten das Netto-Ergebnis des Geschäftsjahres sowie die in der Vergangenheit erzielten Ergebnisse der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen, soweit sie nicht ausgeschüttet wurden. Darüber hinaus werden in den Gewinnrücklagen die im Sonstigen Ergebnis erfassten Bewertungseffekte aus der Pensionsrückstellung erfasst.

RÜCKLAGE AUS DER FREMDWÄHRUNGSUMRECHNUNG

Der Eigenkapitalposten für Fremdwährungsumrechnung dient der Erfassung von Fremdwährungsdifferenzen aus der Umrechnung der Abschlüsse von nicht in Euro bilanzierenden Tochtergesellschaften.

CASHFLOW HEDGES

Der Posten „Cashflow Hedges“ beinhaltet die Marktwertbewertung der derivativen Finanzinstrumente. Der Posten in Höhe von € 14,2 Mio. (Vorjahr: € 78,1 Mio.) ist mit latenten Steuern in Höhe von € -4,8 Mio. (Vorjahr: € -4,1 Mio.) verrechnet.



EIGENE AKTIEN/TREASURY STOCK

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 7. Mai 2020 wurde die Gesellschaft ermächtigt, bis zum 6. Mai 2025 eigene Aktien bis zu 10% des Grundkapitals zu erwerben. Mit Hauptversammlungsbeschluss vom 5. Mai 2021 wurde der Aufsichtsrat ermächtigt, die erworbenen Aktien unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionär*innen an die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft auszugeben. Mit Hauptversammlungsbeschluss vom 11. Mai 2022 wurde der Vorstand überdies ermächtigt, die erworbenen Aktien unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionär*innen im Zusammenhang mit aktienbasierten Vergütungs- beziehungsweise Belegschaftsaktienprogrammen der Gesellschaft oder mit ihr verbundenen Unternehmen an Personen, die in einem Arbeitsverhältnis zu der Gesellschaft oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen stehen oder standen, oder Mitglied der Geschäftsführung eines mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmens sind, auszugeben. Im Falle des Erwerbs über die Börse darf der Erwerbspreis je Aktie den durchschnittlichen Schlusskurs für die Aktien der Gesellschaft mit gleicher Ausstattung im XETRA-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an den letzten drei Handelstagen vor der Verpflichtung zum Erwerb um nicht mehr als 10% über- und nicht mehr als 20% unterschreiten.

Die Gesellschaft hat von der Ermächtigung zum Kauf eigener Aktien im Berichtszeitraum keinen Gebrauch gemacht.

Zum Bilanzstichtag hält die Gesellschaft insgesamt 1.065.996 Stück PUMA-Aktien im eigenen Bestand, was einem Anteil von 0,71% des gezeichneten Kapitals entspricht.

GENEHMIGTES KAPITAL

Zum 31. Dezember 2022 sieht die Satzung der Gesellschaft ein genehmigtes Kapital über insgesamt € 30.000.000,00 vor:

Der Vorstand ist gemäß § 4.2. der Satzung 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 € 30.000.000,00 zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2021). Bei Kapitalerhöhungen gegen Bareinlagen können die neuen Aktien auch vollständig oder teilweise von einem oder mehreren durch den Vorstand bestimmten Kreditinstituten mit der Verpflichtung übernommen werden, sie den Aktionär*innen zum Bezug anzubieten (mittelbares Bezugsrecht). Den Aktionär*innen steht grundsätzlich ein Bezugsrecht zu. Der Vorstand ist jedoch ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats in den in § 4.2. der Satzung genannten Fällen das Bezugsrecht der Aktionär*innen ganz oder teilweise auszuschließen.

Vom bestehenden genehmigten Kapital hat der Vorstand der PUMA SE im aktuellen Berichtszeitraum keinen Gebrauch gemacht.

BEDINGTES KAPITAL

Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 11. Mai 2022 wurde der Vorstand bis zum 10. Mai 2027 ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats, einmalig oder mehrmals, insgesamt oder in Teilen sowie gleichzeitig in verschiedenen Tranchen auf den Inhaber und/oder Namen lautende Wandel- und/oder Optionsschuldverschreibungen, Genussrechten und/oder Gewinnschuldverschreibungen oder eine Kombination dieser Instrumente mit oder ohne Laufzeitbeschränkung im Gesamtnennbetrag von bis zu € 1.500.000.000,00 zu begeben.

In diesem Zusammenhang wurde das Grundkapital um bis zu € 15.082.464,00 durch Ausgabe von bis zu 15.082.464 neuen, auf den Inhaber lautenden Stückaktien bedingt erhöht (Bedingtes Kapital 2022). Die bedingte Kapitalerhöhung wird nur insoweit durchgeführt, wie von Wandlungs- bzw. Optionsrechten Gebrauch gemacht bzw. eine Wandlungs- oder Optionspflicht erfüllt wird oder wie Andienungen erfolgen und soweit nicht andere Erfüllungsformen zur Bedienung eingesetzt werden.



Von der Ermächtigung ist bisher kein Gebrauch gemacht worden.

DIVIDENDE

Die ausschüttungsfähigen Beträge beziehen sich auf den Bilanzgewinn der PUMA SE, der gemäß dem deutschen Handelsrecht ermittelt wird.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat schlagen der Hauptversammlung vor, aus dem Bilanzgewinn der PUMA SE für das Geschäftsjahr 2022 eine Dividende in Höhe von € 0,82 (Vorjahr: € 0,72) je im Umlauf befindlicher Aktie oder insgesamt € 122,8 Mio. (bezogen auf die am 31. Dezember 2022 im Umlauf befindlichen Aktien) an die Aktionär*innen auszuschütten.

Vorgeschlagene Verwendung des Bilanzgewinns der PUMA SE:

➤ T.60

	2022	2021
Bilanzgewinn der PUMA SE zum 31.12. € Mio.	499,4	490,1
Ausschüttungsfähiger Bilanzgewinn € Mio.	499,4	490,1
Dividende je Aktie €	0,82	0,72
Anzahl der im Umlauf befindlichen Aktien * Stück	149.758.644	149.608.861
Dividende gesamt * € Mio.	122,8	107,7
Vortrag auf neue Rechnung * € Mio.	376,6	382,4

* Vorjahreswerte angepasst auf den Stand der Hauptversammlung

NICHT BEHERRSCHENDE ANTEILE

Dieser Posten enthält die nicht beherrschenden Anteile. Hinsichtlich der Zusammensetzung wird auf Kapitel 28 verwiesen.

KAPITALMANAGEMENT

Die Zielsetzung des Konzerns liegt in der Beibehaltung einer starken Eigenkapitalbasis, um das Vertrauen der Investoren und des Marktes zu erhalten und um die zukünftige Geschäftsentwicklung zu stärken.

Das Kapitalmanagement bezieht sich auf das Konzern-Eigenkapital von PUMA. Dies ist in der Konzernbilanz sowie der „Konzerneigenkapitalveränderungsrechnung“ dargestellt.



18. MANAGEMENT-INCENTIVE-PROGRAMME

Um das Management mit einer langfristigen Anreizwirkung an das Unternehmen zu binden, werden bei PUMA virtuellen Aktien mit Barausgleich und andere globale Long-Term-Incentive-Programme eingesetzt.

Die laufenden Programme werden nachfolgend erläutert:

ERLÄUTERUNG „VIRTUELLE AKTIEN“ SOG. „MONETARY UNITS“ (BEZEICHNUNG: MONETARY UNITS PLAN - MUP)

Im Geschäftsjahr 2013 wurde begonnen „Monetary Units“ im Rahmen eines Management-Incentive-Programms auf jährlicher Basis für Vorstandsmitglieder zu gewähren. „Monetary Units“ basieren in diesem Zusammenhang auf der PUMA-Aktienentwicklung, wobei jede dieser „Monetary Units“ am Ende der Laufzeit zu einer Barauszahlung berechtigt. Diese berechtigte Barauszahlung vergleicht den Erfolg mittels der durchschnittlichen virtuellen Wertsteigerungsrechte der letzten dreißig Handelstage vor Beginn des Ausgabjahres mit den virtuellen Wertsteigerungsrechten der letzten dreißig Handelstage des Ausübungszeitpunkts. Die maximale Wertsteigerung (Cap) ist auf 300% des Zuteilungsbetrags limitiert. Die „Monetary Units“ unterliegen einer Sperrfrist (=Erdienungszeitraum) von drei Jahren. Danach besteht ein Ausübungszeitraum von jeweils 30 Tagen nach jedem Quartalsveröffentlichungstichtag über einen Zeitraum von zwei Jahren, der von den Teilnehmer*innen frei zur Ausübung genutzt werden kann. Die virtuellen Aktien werden bei einem Ausscheiden während des Erdienungszeitraums auf Basis „pro rata“ gekürzt. Das Programm läuft zugunsten des Performance Share Plan aus. Im Geschäftsjahr 2022 erhielt nur noch ein Vorstand letztmalig Anteile aus diesem Programm.

ERLÄUTERUNG „VIRTUELLE AKTIEN“ (BEZEICHNUNG: PERFORMANCE SHARE PLAN - PSP)

Im Geschäftsjahr 2021 wurde begonnen virtuelle Aktien im Rahmen eines Management-Incentive-Programms auf jährlicher Basis für Vorstandsmitglieder zu gewähren. Die virtuellen Aktien basieren in diesem Zusammenhang auf der PUMA-Aktienentwicklung, wobei jede dieser virtuellen Aktien am Ende der Laufzeit zu einer Barauszahlung berechtigt. Der Aufsichtsrat behält sich jedoch das Recht vor, die Auszahlung in PUMA-Aktien, statt in bar vorzunehmen. Diese Barauszahlung ergibt sich aus den PUMA-Schlusskursen der letzten dreißig Handelstage vor dem Ausübungszeitpunkt. Die finale Anzahl an virtuellen Aktien liegt zwischen 50% und 150%, abhängig vom relativen „Total Shareholder Returns“ (TSR) gegenüber dem MDAX-Index. 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. Dabei wird die Differenz in Prozentpunkten zwischen dem TSR von PUMA und dem TSR des MDAX-Index berechnet (= TSR-Outperformance in Prozentpunkten). Die maximale Wertsteigerung (Cap) ist auf 300% des Zuteilungsbetrags limitiert. Die virtuellen Aktien unterliegen einer Sperrfrist von vier Jahren. Der Auszahlungszeitpunkt liegt generell innerhalb des ersten Quartals des fünften Jahres nach Ausgabe. Die virtuellen Aktien werden bei einem Ausscheiden während des Erdienungszeitraums auf Basis „pro rata“ gekürzt. Für das Geschäftsjahr 2022 ist der DAX-Index die Grundlage zur Berechnung der virtuellen Aktien.



Im Geschäftsjahr 2022 wurde auf Basis der arbeitsvertraglichen Zusagen gegenüber den Vorstandsmitgliedern hierfür ein Ertrag von € 0,9 Mio. (Vorjahr: € 8,7 Mio. Aufwand) gebildet.

➤ T.61 VIRTUELLE AKTIEN VORSTÄNDE

Bezeichnung Plan	MUP	MUP	MUP	MUP	PSP	MUP	PSP	
Ausgabedatum	01.01.2018	01.01.2019	01.01.2020	01.01.2021	01.01.2021	01.01.2022	01.01.2022	
Laufzeit	5	5	5	5	4,25	5	4,25	Jahre
Sperrfrist	3	3	3	3	4	3	4	Jahre
Basiskurs PUMA-Aktie bei Ausgabe	37,10	44,40	67,69	86,23	86,23	106,95	106,95	EUR/Aktie
Referenzwert PUMA-Aktie zum Geschäftsjahresende	0	0	51,86	51,86	56,34	51,86	53,61	EUR/Aktie
Gewichteter Aktienkurs zum Ausübungszeitpunkt	102,88	102,88	0	0	0	0	0	EUR/Aktie
Teilnehmer*innen im Jahr der Ausgabe	3	3	3	3	2	1	3	Personen
Teilnehmer*innen zum Geschäftsjahresende	0	0	3	3	2	1	3	Personen
Anzahl „Monetary Units“/virtuelle Aktien zum 01.01.2022	2.000	97.320	62.743	47.351	7.070	30.968	16.458	Stück
Anzahl „Monetary Units“/virtuelle Aktien ausgeübt im GJ	-2.000	-97.320	0	0	0	0	0	Stück
Anzahl „Monetary Units“/virtuelle Aktien verfallen im GJ	0	0	0	-12.803	0	-20.645	0	Stück
Endbestand „Monetary Units“/virtuelle Aktien zum 31.12.2022	0	0	62.743	34.548	7.070	10.323	16.458	Stück

Im Geschäftsjahr 2019 wurde ein Aktiensplit im Verhältnis 1:10 durchgeführt. Bedingt durch diesen wurden alle historischen Aktienwerte mit dem Faktor 10 dividiert und alle „Monetary Units“ mit dem Faktor 10 multipliziert.

Diese Verpflichtung aus aktienbasierten Vergütungstransaktionen mit Barausgleich wird als Personalrückstellungen angesetzt und an jedem Abschlussstichtag zum beizulegenden Zeitwert neu bewertet, sofern sie noch nicht ausgeübt wurde. Die Aufwendungen werden über den Erdienungszeitraum ratierlich zugeführt. Auf Basis des anteiligen durchschnittlichen Marktkurses der letzten dreißig Handelstage 2022 und der Berücksichtigung unterjähriger Ausübungen im Jahr 2022 beträgt die Rückstellung für diese Programme am Geschäftsjahresende € 5,8 Mio. (Vorjahr: € 17,0 Mio.).



ERLÄUTERUNG PROGRAMM „GAME CHANGER 2.0“

In 2018 wurde das Long Term Incentive Programm (LTIP) „Game Changer 2.0“ eingeführt. Die Teilnehmer*innen an diesem Programm bestehen im Wesentlichen aus Top-Führungskräfte, die an den Vorstand berichten, sowie vereinzelt Schlüsselfunktionen des PUMA-Konzerns. Das Ziel dieses Programms ist, diese Mitarbeiter*innen langfristig an das Unternehmen zu binden und an dem mittelfristigen Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen.

Das LTIP „Game Changer 2.0“ besteht aus zwei Planteilen, einem Performance Cash Plan und einem Performance Share Plan, deren Anteil jeweils 50% beträgt. Der Performance Cash Plan honoriert die wirtschaftliche Leistung des PUMA Konzerns, der Performance Share Plan hingegen die Performance der PUMA SE Aktie am Kapitalmarkt.

Die Performance-Periode des Performance Cash Plans beträgt drei Jahre und orientiert sich an den mittelfristigen durchschnittlichen Zielen des PUMA-Konzerns in Bezug auf EBIT, Cashflow oder Working Capital in % der Umsatzerlöse und Umsatzerlöse. Die Auszahlung erfolgt in bar und ist auf maximal 200% des gewährten anteiligen Zielbetrags begrenzt (Cap).

Der Performance Share Plan verwendet virtuelle Aktien zur Anreizsteuerung. Die Laufzeit beträgt bis zu fünf Jahre, aufgeteilt in eine dreijährige Performance-Periode, zweijähriger Ausübungsperiode, in der die virtuellen Aktien in bar zur Auszahlung kommen. Die Auszahlung ist nur zu den vier Ausübungszeitpunkten (6, 12, 18 oder 24 Monate nach Ende der Performance-Periode) möglich. Der durchschnittliche Aktienkurs der letzten 30 Handelstage vor dem Ausübungszeitpunkt bestimmt den Wert einer virtuellen Aktie. Die Auszahlung ist auf maximal 200% bzw. 300% des gewährten anteiligen Zielbetrags begrenzt (Cap) und wird nur vorgenommen, wenn während der Performance-Periode die Ausübungshürde von +10% Kurssteigerung einmalig erreicht wurde.

ERLÄUTERUNG PROGRAMM „GAME CHANGER 2.0 – 2022“

Im Jahr 2019 wurde das globale Programm „Game Changer 2.0 – 2022“ wie oben dargestellt aufgelegt. Der Performance Cash Plan orientiert sich an den Zielen EBIT (70%), Cashflow (15%) und Umsatzerlöse (15%). Im Rahmen der Performance Share Komponente ist die Auszahlung auf maximal 200% des gewährten anteiligen Zielbetrags begrenzt (Cap).

Im Berichtsjahr wurde dem Teilnehmerkreis ein Betrag in Höhe von € 5,1 Mio. (davon € 3,3 Mio. aus dem Performance Share Anteil) ausbezahlt. An die Auszahlung war die Bedingung geknüpft, dass die individuellen Teilnehmer*innen zum 31.12.2021 in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis mit einem Unternehmen des PUMA-Konzerns standen. Im Berichtsjahr wurden für dieses Programm keine weiteren Aufwendungen mehr zugeführt, sowie keine Beträge aufgelöst. Für das Programm besteht keine Rückstellung mehr.

ERLÄUTERUNG PROGRAMM „GAME CHANGER 2.0 – 2023“

Im Jahr 2020 wurde das globale Programm „Game Changer 2.0 – 2023“ wie oben dargestellt aufgelegt. Der Performance Cash Plan orientiert sich an den Zielen EBIT (70%), Cashflow (15%) und Umsatzerlöse (15%). Im Rahmen der Performance Share Komponente ist die Auszahlung auf maximal 300% des gewährten anteiligen Zielbetrags begrenzt (Cap). Es fordert ein Beschäftigungsverhältnis bis 31.12.2022. Im Berichtsjahr wurden für dieses Programm anteilig € 0,2 Mio. aufgelöst (Vorjahr: Zuführung € 2,1 Mio.). Dies führt zu einer Rückstellung für dieses Programm am Geschäftsjahresende von € 2,8 Mio. (Vorjahr: € 3,0 Mio.). Auf den Performance Share Anteil entfallen € 1,3 Mio. (Vorjahr: € 1,9 Mio.).



ERLÄUTERUNG PROGRAMM „GAME CHANGER 2.0 - 2024“

Im Jahr 2021 wurde das globale Programm „Game Changer 2.0 – 2024“ wie oben dargestellt aufgelegt. Der Performance Cash Plan orientiert sich an den Zielen EBIT (45%), Working Capital in % der Umsatzerlöse (15%) und Umsatzerlöse (40%). Im Rahmen der Performance Share Komponente ist die Auszahlung auf maximal 300% des gewährten anteiligen Zielbetrags begrenzt (Cap). Es fordert ein Beschäftigungsverhältnis bis 31.12.2023. Im Berichtsjahr wurden für dieses Programm anteilig € 0,5 Mio. (Vorjahr: € 2,0 Mio.) zugeführt. Dies führt zu einer Rückstellung für dieses Programm am Geschäftsjahresende von € 2,5 Mio. (Vorjahr: € 2,0 Mio.). Auf den Performance Share Anteil entfallen € 0,8 Mio. (Vorjahr: € 0,9 Mio.).

ERLÄUTERUNG PROGRAMM „ROAD 2 10B“

Im Jahr 2022 wurde Programm „Game Changer 2.0“ durch das Long Term Incentive Programm (LTIP) „Road 2 10B“ abgelöst. Die Teilnehmer*innen an diesem Programm bestehen aus wichtigen Fach- und Führungskräften des PUMA-Konzerns. Das Ziel dieses Programms ist diese Mitarbeiter*innen langfristig an das Unternehmen zu binden und an dem mittelfristigen Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen.

Das LTIP „Road 2 10B“ besteht aus zwei Planteilen, einem Performance Cash Plan und einem Performance Share Plan, deren Anteil jeweils 50% beträgt. Der Performance Cash Plan honoriert die wirtschaftliche Leistung des PUMA Konzerns, der Performance Share Plan hingegen die Performance der PUMA SE Aktie am Kapitalmarkt.

Der Performance Cash Plan orientiert sich an den Zielen EBIT, Umsatzerlöse und Working Capital in % der Umsatzerlöse basierend auf der vom Vorstand der PUMA SE festgelegten Dreijahresplanung. Für Teilnehmer*innen des Programms mit einem Anstellungsverhältnis auf Konzernebene orientiert sich die Zielerreichung an den Konzern-Zielen EBIT (45%), Umsatzerlöse (40%), und Working Capital in % der Umsatzerlöse (15%). Für Teilnehmer*innen des Programms mit einem Anstellungsverhältnis auf Ebene der Länder oder Regionen orientiert sich die Zielerreichung zu 50% an dem Erreichen der Konzernziele. Die restlichen 50% sind dem Erreichen der Ziele auf Länder- oder Regionen-Ebene zugeordnet (EBIT 22,5%, Umsatzerlöse 20% und Working Capital in % der Umsatzerlöse 7,5%). Die Auszahlung ist auf maximal 200% des gewährten anteiligen Zielbetrags begrenzt (Cap).

Der Performance Share Plan orientiert sich an der Entwicklung des PUMA Aktienkurses. Die Laufzeit beträgt bis zu fünf Jahre, aufgeteilt in eine dreijährige Performance-Periode und eine darauffolgende zweijährige Ausübungsperiode, in der die virtuellen Aktien in bar zur Auszahlung kommen. Die Auszahlung ist nur zu den vier Ausübungszeitpunkten (6, 12, 18 oder 24 Monate nach Ende der Performance-Periode) möglich. Der durchschnittliche Aktienkurs der letzten 30 Handelstage vor Ausübungszeitpunkt bestimmt die Auszahlung einer virtuellen Aktie. Die Auszahlung ist auf maximal 300% des gewährten anteiligen Zielbetrags begrenzt (Cap) und wird nur vorgenommen, wenn während der Performance-Periode die Ausübungshürde von +10% Kurssteigerung einmalig erreicht wurde.

Im Berichtsjahr wurden für dieses Programm anteilig € 4,7 Mio. (davon € 0,6 Mio. für den Performance Share Plan) zugeführt.

**➤ T.62 VIRTUELLE AKTIEN NICHT VORSTÄNDE**

Programmzusatz	Game Changer 2022	Game Changer 2023	Game Changer 2024	Road 2 10b	
Ausgabedatum	01.01.2019	01.01.2020	01.01.2021	01.01.2022	
Laufzeit	5	5	5	5	Jahre
Sperrfrist	3	3	3	3	Jahre
Basiskurs bei Programmstart	44,40	67,69	86,23	106,95	EUR/Aktie
Referenzwert zum Geschäftsjahresende	0	51,86	51,86	18,56	EUR/Aktie
Gewichteter Aktienkurs zum Ausübungszeitpunkt	88,80	0	0	0	EUR/Aktie
Teilnehmer*innen im Jahr der Ausgabe	64	60	76	486	Personen
Teilnehmer*innen zum Geschäftsjahresende	0	55	70	486	Personen
Anzahl „virtuelle Aktien“ zum 01.01.2022	37.525	26.952	24.809	103.352	Stück
Anzahl „virtuelle Aktien“ verfallen im GJ	0	-2.405	-1.469	0	Stück
Anzahl „virtuelle Aktien“ ausgeübt im GJ	-37.525	0	0	0	Stück
Endbestand „virtuelle Aktien“ zum 31.12.2022	0	24.547	23.340	103.352	Stück

Im Geschäftsjahr 2019 wurde ein Aktiensplit im Verhältnis 1:10 durchgeführt. Bedingt durch diesen wurden alle historischen Aktienwerte mit dem Faktor 10 dividiert und alle „virtuellen Aktien“ mit dem Faktor 10 multipliziert.



ANGABEN ZUR KONZERNGEWINN- UND VERLUSTRECHNUNG

19. UMSATZERLÖSE

Die Aufschlüsselung der Umsatzerlöse des Konzerns auf die Distributionskanäle wird in folgender Tabelle dargestellt:

➤ T.63 AUFGLIEDERUNG NACH DISTRIBUTIONSKANÄLEN (in € Mio.)

	2022	2021
Großhandelsgeschäft (Wholesale)	6.513,7	5.080,6
Eigene Einzelhandelsaktivitäten (Retail)	1.951,4	1.724,8
Gesamt	8.465,1	6.805,4

Darüber hinaus untergliedern sich die Umsatzerlöse nach Produktgruppen wie folgt:

➤ T.64 AUFGLIEDERUNG NACH PRODUKTBEREICHEN (in € Mio.)

	2022	2021
Schuhe	4.317,9	3.163,6
Textilien	2.896,3	2.517,3
Accessoires	1.251,0	1.124,5
Gesamt	8.465,1	6.805,4

20. SONSTIGE OPERATIVE ERTRÄGE UND AUFWENDUNGEN

Die sonstigen operativen Erträge und Aufwendungen enthalten entsprechend den Funktionen neben den Personal-, Werbe- und Vertriebsaufwendungen auch Miet- und Leasingaufwendungen, Reisekosten sowie Rechts- und Beratungsaufwendungen und andere allgemeine Aufwendungen. In den Miet- und Leasingaufwendungen für die eigenen Einzelhandelsgeschäfte sind umsatzabhängige Mietbestandteile enthalten.



Nach Funktionsbereichen gliedern sich die sonstigen operativen Erträge und Aufwendungen wie folgt:

➤ T.65 (in € Mio.)

	2022	2021
Vertriebsaufwendungen	2.677,2	2.207,4
Produktmanagement/Merchandising	70,9	52,8
Forschung und Entwicklung	82,2	61,7
Verwaltungs- und allgemeine Aufwendungen	465,8	405,2
Sonstige operative Aufwendungen	3.296,0	2.727,2
Sonstige operative Erträge	0,1	2,6
Gesamt	3.295,9	2.724,6
Davon Personalaufwendungen	836,3	704,3
Davon planmäßige Abschreibungen	332,8	287,3
Davon Wertminderungsaufwendungen	26,0	18,5

Innerhalb der Vertriebsaufwendungen stellen die Marketing-/Retailaufwendungen den wesentlichen Teil der operativen Aufwendungen dar. Enthalten sind neben Werbe- und Promotionsaufwendungen auch Aufwendungen im Zusammenhang mit den eigenen Einzelhandelsaktivitäten. Die übrigen Vertriebsaufwendungen beinhalten Aufwendungen für Logistik und sonstige variable Vertriebsaufwendungen. Die Wertminderungsaufwendungen entfielen im Berichtsjahr mit € 25,4 Mio. auf Nutzungsrechte und mit € 0,6 Mio. auf Sachanlagevermögen. Im Vorjahr betragen die Wertminderungsaufwendungen € 18,5 Mio. und entfielen ausschließlich auf Nutzungsrechte.

Im Konzernabschluss der PUMA SE sind für den Abschlussprüfer des Konzernabschlusses, der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Nürnberg, Honorare in Höhe von € 1,9 Mio. als betrieblicher Aufwand erfasst. Das Prüfungshonorar gliedert sich in Honorare für Abschlussprüfungsleistungen für den Jahres- und Konzernabschluss sowie die prüferische Durchsicht des Halbjahresfinanzberichts in Höhe von € 1,8 Mio. und sonstige Bestätigungsleistungen in Höhe von € 0,1 Mio. Die Honorare umfassen neben den Aufwendungen für die PUMA SE auch die Honorare der direkt vom Konzernabschlussprüfer geprüften in- und ausländischen Tochtergesellschaften.

Im Geschäftsjahr 2022 betragen die Zuwendungen der öffentlichen Hand einen niedrigen zweistelligen (Vorjahr: mittleren einstelligen) Millionenbetrag, wovon ein geringer Anteil auf Zuwendungen in Bezug auf die globale COVID-19-Pandemie entfällt. Zuwendungen der öffentlichen Hand werden von den entsprechenden Aufwendungen abgezogen.

Die sonstigen operativen Erträge setzen sich aus Erträgen aus dem Verkauf von Anlagevermögen in Höhe von € 0,1 Mio. (Vorjahr: € 2,6 Mio.) zusammen.



Insgesamt sind in den sonstigen operativen Aufwendungen Personalkosten enthalten, die sich wie folgt zusammensetzen:

➤ T.66 (in € Mio.)

	2022	2021
Löhne und Gehälter	649,8	542,0
Soziale Abgaben	91,9	78,6
Aufwendungen aus aktienbasierter Vergütung mit Barausgleich	5,1	15,1
Aufwendungen für Altersversorgung und andere Personalaufwendungen	89,5	68,6
Gesamt	836,3	704,3

Zusätzlich sind in den Umsatzkosten Personalaufwendungen in Höhe von € 10,2 Mio. (Vorjahr: € 8,1 Mio.) enthalten.

Die Anzahl der im Jahresdurchschnitt beschäftigten Mitarbeiter*innen betrug:

➤ T.67 MITARBEITER*INNEN

	2022	2021
Marketing/Retail/Vertrieb	12.229	10.945
Forschung & Entwicklung/Produktmanagement	1.228	1.097
Verwaltungs- und sonstige Bereiche	3.213	2.804
Gesamt im Jahresdurchschnitt	16.669	14.846

Zum Jahresende waren insgesamt 18.071 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Vorjahr: 16.125) beschäftigt.



21. FINANZERGEBNIS

Das Finanzergebnis setzt sich wie folgt zusammen:

➤ T.68 (in € Mio.)

	2022	2021
Zinserträge	32,3	11,9
Sonstige	47,1	18,0
Finanzerträge	79,4	29,9
Zinsaufwand	-15,2	-12,9
Zinsaufwand aus Leasingverbindlichkeiten	-38,6	-31,5
Bewertung von Pensionsplänen	-0,6	-0,5
Aufwand aus Währungsumrechnungsdifferenzen, netto	-2,2	-9,0
Sonstige	-111,7	-27,7
Finanzaufwendungen	-168,3	-81,7
Finanzergebnis	-88,9	-51,8

Die Position „Sonstige“ in den Finanzerträgen über € 47,1 Mio. (Vorjahr: €18,0 Mio.) stellt ausschließlich Zinskomponenten im Zusammenhang mit Währungsderivaten dar.

Die Position Aufwand aus Währungsrechnungsdifferenzen umfasst Aufwendungen aus Währungsumrechnungsdifferenzen über € 2,2 Mio. (Vorjahr: € 9,0 Mio.), welche dem Finanzierungsbereich zuzuordnen sind.

Die Position „Sonstige“ in den Finanzaufwendungen umfasst unter anderem Zinskomponenten im Zusammenhang mit Währungsderivaten über € 69,9 Mio. (Vorjahr: € 27,7 Mio.) und den Verlust aus der Nettoposition der monetären Posten im Zusammenhang mit Hyperinflation über € 27,8 Mio.



22. ERTRAGSTEUERN

➤ T.69 (in € Mio.)

	2022	2021
Laufende Ertragsteuern		
Deutschland	19,4	13,6
Andere Länder	133,2	112,3
Summe laufende Ertragsteuern	152,5	125,9
Latente Steuern	-25,1	2,7
Gesamt	127,4	128,5

Grundsätzlich unterliegen PUMA SE und ihre deutschen Tochtergesellschaften der Körperschaftsteuer zuzüglich Solidaritätszuschlag und der Gewerbesteuer. Daraus ergibt sich im Geschäftsjahr ein gewichteter Mischsteuersatz von unverändert 27,22%.

Überleitung vom theoretischen Steueraufwand auf den effektiven Steueraufwand:

➤ T.70 (in € Mio.)

	2022	2021
Ergebnis vor Ertragsteuern	551,7	505,3
Theoretischer Steueraufwand		
Steuersatz der SE = 27,22% (Vorjahr: 27,22%)	150,2	137,5
Steuersatzunterschiede Ausland	-6,9	-15,8
Andere Steuereffekte:		
Ertragsteuern für Vorjahre	-9,7	0,5
Verluste und temporäre Differenzen, für die keine Steueransprüche bilanziert wurden	4,8	2,2
Steuersatzänderungen	-0,6	-2,4
Steuerlich nicht abzugsfähige Aufwendungen bzw. nicht steuerpflichtige Erträge und sonstige Effekte	-10,4	6,5
Effektiver Steueraufwand	127,4	128,5
Effektiver Steuersatz	23,1%	25,4%

Für das Geschäftsjahr 2022 beläuft sich der Gesamtsteuervorteil aus zuvor nicht aktivierten Steuerverlusten, Steuergutschriften oder temporären Differenzen aus Vorjahren, die zu einer Reduzierung des latenten Steueraufwands geführt haben, auf € 7,0 Mio. (Vorjahr: € 0,0 Mio.). Der latente Steueraufwand infolge einer Abwertung von latenten Steueransprüchen beträgt im Geschäftsjahr € 5,0 Mio. (Vorjahr: € 2,5 Mio.).

Der Steuereffekt resultierend aus Posten, die direkt im Sonstigen Ergebnis erfasst wurden, ist dem Kapitel 8 zu entnehmen.



Um die Bedenken über die ungleiche Gewinnverteilung und die ungleichen Steuerabgaben großer multinationaler Unternehmen zu adressieren, wurden auf globaler Ebene verschiedene Einigungen getroffen, darunter eine Einigung von über 135 Ländern über die Einführung eines globalen Mindeststeuersatzes von 15 Prozent. Im Dezember 2021 veröffentlichte die OECD einen Entwurf für einen Rechtsrahmen, gefolgt von detaillierten Leitlinien im März 2022, die von den einzelnen Ländern, die das Abkommen unterzeichnet haben, zur Änderung ihrer lokalen Steuergesetze verwendet werden sollen. Sobald die Änderungen der Steuergesetze in den Ländern, in denen der Konzern tätig ist, gelten oder in Kürze gelten werden, kann der Konzern der Mindeststeuer unterliegen. Zum Zeitpunkt der Genehmigung des Konzernabschlusses zur Veröffentlichung gilt die Steuergesetzgebung im Zusammenhang mit der Mindeststeuer weder in einem der Länder, in denen der Konzern tätig ist, noch wird sie dort in Kürze gelten. Der Vorstand verfolgt aufmerksam den Fortschritt des Gesetzgebungsverfahrens in jedem Land, in dem der Konzern tätig ist. Zum 31. Dezember 2022 verfügte der Konzern nicht über ausreichende Informationen, um die möglichen quantitativen Auswirkungen zu bestimmen.

23. ERGEBNIS JE AKTIE

Das Ergebnis je Aktie wird in Übereinstimmung mit IAS 33 ermittelt, indem der auf die Anteilseigner*innen des Mutterunternehmens entfallende Konzernjahresüberschuss (Konzernergebnis) durch die durchschnittliche Zahl der im Umlauf befindlichen Aktien dividiert wird.

Die Berechnung ist der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

➤ T.71

	2022	2021
Konzernergebnis € Mio.	353,5	309,6
Gewichtete durchschnittliche Zahl der im Umlauf befindlichen Aktien (in Stück)	149.649.158	149.598.722
Ergebnis je Aktie €	2,36	2,07
Konzernergebnis zur Berechnung des verwässerten Ergebnisses je Aktie (€ Mio.)	353,5	309,6
Gewichtete durchschnittliche Zahl der im Umlauf befindlichen Aktien (in Stück)	149.649.158	149.598.722
Verwässerungseffekt bedingt emissionsfähiger Aktien im Zusammenhang mit Dienstleistungsverträgen	12.107	2.841
Verwässerungseffekt aus anteilsbasierter Vergütung	2.573	809
Gewichtete durchschnittliche Zahl der im Umlauf befindlichen Aktien, verwässert (in Stück)	149.663.837	149.602.372
Ergebnis je Aktie, verwässert €	2,36	2,07



WEITERE ANGABEN

24. SEGMENTBERICHTERSTATTUNG

Die Segmentberichterstattung erfolgt gemäß der PUMA-internen Berichtsstruktur nach geographischen Verantwortungsgebieten mit Ausnahme von stichd. Das geographische Verantwortungsgebiet bildet das Geschäftssegment. Die Umsatzerlöse und das operative Ergebnis (EBIT) sowie die übrigen Segmentinformationen werden nach dem Sitz der jeweiligen Konzerngesellschaft den entsprechenden geographischen Verantwortungsgebieten zugewiesen.

Die interne Managementberichterstattung enthält folgende Berichtssegmente: Europa, EEMEA (Osteuropa, Naher Osten, Afrika, Indien und Südostasien), Nordamerika, Lateinamerika, Großchina, Übriges Asien/ Pazifik (ohne Großchina und Südostasien) und stichd. Diese werden entsprechend der Kriterien des IFRS 8 als berichtspflichtige Geschäftssegmente ausgewiesen.

Die Überleitungsrechnung enthält die Angabe zu den Vermögenswerten, Schulden, Aufwendungen und Erträgen in Zusammenhang mit zentralisierten Funktionen, welche die Definition von IFRS 8 bezüglich Geschäftssegmenten nicht erfüllen. Die zentralen Aufwendungen und Erträge beinhalten insbesondere die weltweite Beschaffung, das zentrale Treasury, das zentrale Marketing, Wertminderungsaufwendungen auf langfristige Vermögenswerte und andere globale Funktionen der Unternehmenszentrale.

Der Hauptentscheidungsträger des Unternehmens ist definiert als der gesamte Vorstand der PUMA SE.

Die in der Segmentberichterstattung dargestellten externen Umsatzerlöse beinhalten sowohl Umsatzerlöse des Großhandelsgeschäfts als auch mit eigenen Einzelhandelsaktivitäten. Die prozentuale Aufteilung der Umsatzerlöse nach Großhandelsgeschäft und eigenen Einzelhandelsaktivitäten pro Segment entspricht im Wesentlichen der konzernweiten Aufteilung (siehe Kapitel 19). Ausnahmen bilden das Segment Großchina mit einem Anteil von Umsätzen im Großhandel von ungefähr 50% und das Segment stichd, welches fast ausschließlich Umsätze mit Großhandelskunden erzielt.

Den Geschäftsbeziehungen zwischen den Gesellschaften der Segmente liegen grundsätzlich Preise zugrunde, die auch mit Dritten vereinbart werden. Mit Ausnahme von Warenverkäufen der stichd in Höhe von € 38,3 Mio. (Vorjahr: € 39,2 Mio.), fallen keine wesentlichen internen Umsätze an, weshalb sie in der Darstellung nicht berücksichtigt werden.

Das operative Ergebnis (EBIT) der Geschäftssegmente ist definiert als Rohertrag abzüglich der zurechenbaren sonstigen operativen Aufwendungen zuzüglich der Lizenz- und Provisionserträge und der sonstigen operativen Erträge, jedoch ohne Berücksichtigung der Kosten der Zentralbereiche und der zentralen Aufwendungen für Marketing.

Die externen Umsatzerlöse, das operative Ergebnis (EBIT), die Vorräte und die Forderungen aus Lieferungen und Leistungen der Geschäftssegmente werden regelmäßig an die Hauptentscheidungsträger berichtet. Konzernseitig erfasste Beträge aus der Zwischengewinneliminierung der Vorräte im Zusammenhang mit konzerninternen Umsätzen werden den Geschäftssegmenten, wie sie an den Hauptentscheidungsträger berichtet werden, nicht zugeordnet. Investitionen, Abschreibungen und langfristige Vermögenswerte werden auf Ebene der Geschäftssegmente nicht an den Hauptentscheidungsträger berichtet. Die Zuordnung der Immateriellen Vermögenswerte auf die Geschäftssegmente erfolgt wie in Kapitel 11 dargestellt. Die Schulden, das Finanzergebnis und die Ertragsteuern werden den Geschäftssegmenten nicht zugeordnet und deshalb auf Ebene der Geschäftssegmente nicht an den Hauptentscheidungsträger gemeldet.

Die langfristigen Vermögenswerte und Abschreibungen umfassen die Buchwerte bzw. die Abschreibungen des abgelaufenen Geschäftsjahres in Sachanlagen, Nutzungsrechten und Immateriellen Vermögenswerten. Die Investitionen enthalten Zugänge zu den Sachanlagen und Immateriellen Vermögenswerten.



Da PUMA nur in einem Geschäftsfeld, der Sportartikelindustrie, tätig ist, erfolgt zusätzlich die Aufgliederung nach Produkten gemäß der internen Berichtsstruktur nach den Produktsegmenten Schuhe, Textilien und Accessoires.

GESCHÄFTSSEGMENTE 1-12/2022

➤ T.72 GESCHÄFTSSEGMENTE (in € Mio.)

	Externe Umsatzerlöse		EBIT		Investitionen	
	1-12/2022	1-12/2021	1-12/2022	1-12/2021	1-12/2022	1-12/2021
Europa	1.922,5	1.523,6	242,0	146,1	33,6	58,5
EEMEA	1.333,3	975,1	308,5	214,6	30,2	34,8
Nordamerika	2.531,4	1.969,2	398,9	394,8	67,6	20,1
Lateinamerika	1.098,3	630,9	285,2	151,6	34,6	14,1
Großchina	521,3	766,9	20,2	137,8	20,3	15,9
Asien/Pazifik (ohne Großchina)	588,5	533,4	73,4	61,2	7,2	7,3
stichd	469,8	406,2	113,2	101,7	21,2	20,9
Geschäftssegmente insgesamt	8.465,1	6.805,4	1.441,2	1.207,7	214,7	171,6

	Abschreibungen		Vorräte		Forderungen aus Lieferungen und Leistungen (ggü. Dritten)	
	1-12/2022	1-12/2021	1-12/2022	1-12/2021	1-12/2022	1-12/2021
Europa	58,5	54,4	602,5	364,6	190,3	164,3
EEMEA	55,8	43,7	378,5	221,0	189,4	126,2
Nordamerika	71,2	56,0	739,3	469,9	259,2	187,1
Lateinamerika	23,1	14,8	253,1	140,3	200,7	120,4
Großchina	39,7	39,4	179,1	200,5	44,5	65,9
Asien/Pazifik (ohne Großchina)	31,6	32,2	114,7	84,5	111,4	119,5
stichd	8,3	7,8	93,9	79,1	66,1	61,7
Geschäftssegmente insgesamt	288,2	248,4	2.361,1	1.559,8	1.061,6	845,1

**➤ T.73 FORTSETZUNG GESCHÄFTSSEGMENTE** (in € Mio.)

	Langfristige Vermögenswerte	
	1-12/2022	1-12/2021
Europa	477,1	474,6
EEMEA	198,1	164,8
Nordamerika	750,4	534,4
Lateinamerika	128,2	75,0
Großchina	86,2	79,1
Asien/Pazifik (ohne Großchina)	149,4	158,3
Stichd	209,6	194,1
Geschäftssegmente insgesamt	1.999,1	1.680,4

➤ T.74 PRODUKT Externe Umsatzerlöse (in € Mio.) Rohertragsmarge (in %)

	Externe Umsatzerlöse		Rohertragsmarge	
	1-12/2022	1-12/2021	1-12/2022	1-12/2021
Schuhe	4.317,9	3.163,6	44,9%	47,3%
Textilien	2.896,3	2.517,3	47,3%	48,9%
Accessoires	1.251,0	1.124,5	47,4%	47,1%
Gesamt	8.465,1	6.805,4	46,1%	47,9%


ÜBERLEITUNGSRECHNUNGEN
➤ **T.75 ÜBERLEITUNGSRECHNUNGEN** (in € Mio.)

	EBIT	
	1-12/2022	1-12/2021
Geschäftssegmente insgesamt	1.441,2	1.207,7
Zentralbereiche	-364,4	-280,4
Zentrale Aufwendungen Marketing	-436,2	-370,2
Konsolidierung	0,0	0,0
EBIT	640,6	557,1
Finanzergebnis	-88,9	-51,8
EBT	551,7	505,3

	Investitionen		Abschreibungen	
	1-12/2022	1-12/2021	1-12/2022	1-12/2021
Geschäftssegmente insgesamt	214,7	171,6	288,2	248,4
Zentralbereiche	49,3	35,9	44,6	39,0
Konsolidierung	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamt	263,9	207,5	332,8	287,3

	Vorräte		Forderungen aus Lieferungen und Leistungen (ggü. Dritten)		Langfristige Vermögenswerte	
	1-12/2022	1-12/2021	1-12/2022	1-12/2021	1-12/2022	1-12/2021
Geschäftssegmente insgesamt	2.361,1	1.559,8	1.061,6	845,1	1.999,1	1.680,4
Den Geschäftssegmenten nicht zugeordnet	-116,0	-67,6	3,3	2,9	211,0	204,4
Gesamt	2.245,1	1.492,2	1.064,9	848,0	2.210,1	1.884,8

**GEOGRAFISCHE INFORMATIONEN**

Die Umsatzerlöse (mit Dritten) werden in dem geografischen Markt ausgewiesen, in dem sie realisiert werden. Langfristige Vermögenswerte werden unabhängig von der Segmentstruktur dem geografischen Markt nach dem Sitz des jeweiligen Tochterunternehmens zugeordnet.

➔ T.76 GEOGRAFISCHE INFORMATIONEN NACH LÄNDERN (IN € MIO.)

	Externe Umsatzerlöse		Langfristige Vermögenswerte	
	1-12/2022	1-12/2021	1-12/2022	1-12/2021
Deutschland, Europa	586,3	475,6	488,3	482,7
USA, Nordamerika	2.334,2	1.785,1	604,7	424,4

25. ANGABEN ZUR KAPITALFLUSSRECHNUNG

Die Kapitalflussrechnung ist gemäß IAS 7 erstellt und nach den Zahlungsströmen aus der Geschäfts-, Investitions- und Finanzierungstätigkeit gegliedert. Der Mittelabfluss/-zufluss aus der laufenden Geschäftstätigkeit ist nach der indirekten Methode ermittelt. Innerhalb der Zahlungsströme aus der laufenden Geschäftstätigkeit wird der Brutto Cashflow, abgeleitet aus dem Ergebnis vor Ertragsteuern und bereinigt um zahlungsunwirksame Aufwands- und Ertragsposten, definiert. Als Free Cashflow wird der Mittelabfluss/-zufluss aus der laufenden Geschäftstätigkeit, vermindert um Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Anlagen, bezeichnet.

Der in der Kapitalflussrechnung betrachtete Finanzmittelfonds umfasst alle in der Bilanz unter dem Posten „Flüssige Mittel“ ausgewiesenen Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente, d.h. Kassenbestand, Schecks sowie kurzfristige Guthaben bei Kreditinstituten einschließlich kurzfristiger Geldanlagen.

Die folgende Tabelle stellt die zahlungswirksamen und zahlungsunwirksamen Veränderungen finanzieller Schulden nach IAS 7.44 A dar:

➔ T.77 ÜBERLEITUNG DER FINANZVERBINDLICHKEITEN AUF DEN**MITTELABFLUSS/-ZUFLUSS AUS FINANZIERUNGSTÄTIGKEIT 2022 (in € Mio.)**

	Anhang	Stand 01.01.2022	zahlungsunwirksame Veränderungen		zahlungswirksame Veränderungen	Stand 31.12.2022
			Währungsveränderungen	Sonstige		
Finanzverbindlichkeiten						
Leasingverbindlichkeiten	10	1.023,4	12,1	385,0	-190,0	1.230,4
Kurzfristige Finanzverbindlichkeiten	13	68,5	-1,1	0,0	8,4	75,9
Langfristige Finanzverbindlichkeiten	13	311,5	0,0	0,0	-60,0	251,5
Gesamt		1.403,4	11,1	385,0	-241,6	1.557,8

* Fehlerkorrektur, da Angabe im Vorjahr unterlassen wurde.



➤ T.78 ÜBERLEITUNG DER FINANZVERBINDLICHKEITEN AUF DEN MITTELABFLUSS/-ZUFLUSS AUS FINANZIERUNGSTÄTIGKEIT 2021 (in € Mio.)

	Anhang	Stand 01.01.2021	zahlungsunwirksame Veränderungen		zahlungswirksame Veränderungen	Stand 31.12.2021
			Währungsveränderungen	Sonstige		
Finanzverbindlichkeiten						
Leasingverbindlichkeiten	10	931,7	38,9	213,7	-160,9	1.023,4
Kurzfristige Finanzverbindlichkeiten	13	121,4	0,5	0,0	-53,4	68,5
Langfristige Finanzverbindlichkeiten	13	145,0	0,0	0,0	166,5	311,5
Gesamt		1.198,1	39,4	213,7	-47,8	1.403,4

Die Leasingverbindlichkeiten mit € 1.230,4 Mio. (Vorjahr: € 1.023,4 Mio.) gliedern sich in Kurzfristige Leasingverbindlichkeiten von € 200,2 Mio. (Vorjahr: € 172,3 Mio.) und Langfristige Leasingverbindlichkeiten von € 1.030,3 Mio. (Vorjahr: € 851,0 Mio.).

Die Langfristigen Finanzverbindlichkeiten mit € 251,5 Mio. (Vorjahr: € 311,5 Mio.) sind Teil der Sonstigen langfristigen finanziellen Verbindlichkeiten.

26. SONSTIGE FINANZIELLE VERPFLICHTUNGEN UND EVENTUALVERBINDLICHKEITEN

Die Gesellschaft hat sonstige finanzielle Verpflichtungen im Zusammenhang mit Lizenz-, Promotions- und Werbeverträgen, aus denen sich zum Bilanzstichtag folgende finanzielle Verpflichtungen ergeben:

➤ T.79 (in € Mio.)

	2022	2021
Aus Lizenz-, Promotions- und Werbeverträgen:		
2023 (2022)	348,6	301,3
2024 - 2027 (2023 - 2026)	781,1	650,4
ab 2028 (ab 2027)	130,8	205,4
Gesamt	1.260,5	1.157,1

Die Promotions- und Werbeverträge sehen branchenüblich bei Erreichen vordefinierter Ziele (z.B. Medaillen, Meisterschaften) zusätzliche Zahlungen vor. Diese sind zwar vertraglich vereinbart, lassen sich aber naturgemäß zeitlich und betragsmäßig nicht exakt vorhersehen.

Darüber hinaus bestehen weitere sonstige finanzielle Verpflichtungen in Höhe von € 186,8 Mio., welche mit € 128,7 Mio. die Jahre ab 2024 betreffen. Diese beinhalten neben Dienstleistungsverträgen in Höhe von € 180,6 Mio. auch sonstige Verpflichtungen in Höhe von € 6,2 Mio.



Einzelne PUMA Gesellschaften sind in Rechtsstreitigkeiten verwickelt, die sich aus der normalen Geschäftstätigkeit, z.B. aus gewerblichen Schutz- und Urheberrechten, ergeben. Sofern aus diesen Rechtsstreitigkeiten ein Ressourcenabfluss als wahrscheinlich eingestuft wird, sowie die Höhe der Verpflichtung zuverlässig geschätzt werden kann, sind die Risiken aus diesen Rechtsstreitigkeiten in den sonstigen Rückstellungen berücksichtigt. Wenn die Wahrscheinlichkeit des Eintritts jedoch als gering eingestuft wird, bestehen aus diesen Rechtsstreitigkeiten Eventualverbindlichkeiten. Zum 31. Dezember 2022 bestehen Eventualverbindlichkeiten in Höhe von € 3,1 Mio. Das PUMA Management ist der Ansicht, dass sich daraus nur unwesentliche Auswirkungen auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Unternehmens ergeben.

27. VERGÜTUNG DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

Angaben nach § 314 Abs. 1 Nr. 6 HGB i.V.m. § 315e HGB

VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Vorstands betragen im Geschäftsjahr 2022 € 11,9 Mio. (Vorjahr: € 11,2 Mio.).*

In den Gesamtbezügen des Vorstands ist die für das Geschäftsjahr gewährte aktienbasierte Vergütung mit einem beizulegenden Zeitwert von € 3,0 Mio. (Vorjahr: € 3,8 Mio.) und 30.968 (Vorjahr: 47.339) ausgegebener virtueller Shares des Puma Monetary Unit Plans sowie einem beizulegenden Zeitwert von € 1,7 Mio. (Vorjahr: € 0,6 Mio.) und 16.457 (Vorjahr: 7.070) ausgegebener Performance Shares enthalten.

GESAMTBEZÜGE DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS

Die Gesamtbezüge der ehemaligen Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebenen betragen im Geschäftsjahr 2022 € 0,7 Mio. (Vorjahr: € 1,2 Mio.).

Weiterhin bestehen leistungsorientierte Pensionsverpflichtungen gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern und deren Witwen in Höhe von € 2,5 Mio. (Vorjahr: € 3,1 Mio.), sowie beitragsorientierte Leistungszusagen aus Entgeltumwandlungen von früheren Vorstandsmitgliedern und Geschäftsführenden Direktoren in Höhe von € 17,3 Mio. (Vorjahr: € 17,2 Mio.). Beide Positionen sind entsprechend innerhalb der Pensionsrückstellungen passiviert, soweit nicht mit den gleich hohen Aktivwerten verrechnet.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung des Aufsichtsrats umfasste eine Festvergütung sowie eine zusätzliche Vergütung für Ausschusstätigkeiten und betrug insgesamt € 0,2 Mio. (Vorjahr: € 0,2 Mio.).

28. ANGABEN ZU NICHT BEHERRSCHENDEN ANTEILEN

Die zusammengefassten Finanzinformationen über Tochterunternehmen des Konzerns, bei denen nicht beherrschende Anteile bestehen, sind nachstehend aufgeführt. Diese Finanzinformationen betreffen die Gesellschaften mit nicht beherrschenden Anteilen insgesamt, an denen jeweils der identische nicht beherrschende Gesellschafter beteiligt ist. Die Angaben stellen jeweils die Beträge vor Intercompany-Eliminierungen dar.

* Die Vergleichsinformation wurde aufgrund einer Fehlerkorrektur angepasst. Der korrigierte Vorjahreswert von € 10,5 Mio. wurde auf € 11,2 Mio. angepasst.



Beurteilung der Beherrschung von Gesellschaften mit nicht beherrschenden Anteilen:

Der Konzern ist mit 51% am Kapital der PUMA United North America LLC, der PUMA United Canada ULC sowie der Janed Canada LLC (inaktive Gesellschaft) beteiligt. Bei diesen Gesellschaften bestehen jeweils vom Kapitalanteil abweichende Ergebnisbeteiligungen zugunsten des jeweils identischen nicht beherrschenden Gesellschafters. PUMA erhält demgegenüber erhöhte Lizenzgebühren.

Im Geschäftsjahr 2022 wurde darüber hinaus die Gesellschaft PUMA United Aviation North America LLC gegründet und Vermögenswerte eingelegt. 30% der Anteile wurden im Nachgang veräußert. PUMA ist entsprechend mit 70% am Kapital, sowie dem Ergebnis beteiligt.

Die vertraglichen Vereinbarungen dieser Gesellschaften sehen jeweils vor, dass PUMA die Mehrheit der Stimmrechte in der Gesellschaftsversammlung und damit die Verfügungsgewalt über diese Gesellschaften besitzt. PUMA ist schwankenden Renditen aus den umsatzabhängigen Lizenzentgelten bzw. aus variablen Ergebnissen ausgesetzt. Außerdem steuert der Konzern die maßgeblichen Tätigkeiten der Gesellschaften. Die Gesellschaften werden entsprechend als Tochterunternehmen in den Konzernabschluss im Wege der Vollkonsolidierung, unter Ausweis von nicht beherrschenden Anteilen, einbezogen.

Die zum Bilanzstichtag bestehenden nicht beherrschenden Anteile betreffen PUMA United North America LLC, PUMA United Canada ULC, Janed Canada LLC (inaktiv) und PUMA United Aviation North America LLC mit € 67,1 Mio. (Vorjahr: € 65,2 Mio.).

In den folgenden Tabellen sind die zusammengefassten Finanzinformationen der Tochterunternehmen mit nicht beherrschenden Anteilen dargestellt:

➤ T.80 VERMÖGENSWERTE UND VERBINDLICHKEITEN (in € Mio.)

	2022	2021
Kurzfristige Vermögenswerte	105,8	105,1
Langfristige Vermögenswerte	10,3	3,8
Kurzfristige Verbindlichkeiten	40,4	39,5
Langfristige Verbindlichkeiten	0,0	0,0
Nettovermögen	75,7	69,5
Auf nicht beherrschende Anteile entfallendes Nettovermögen	67,1	65,2

➤ T.81 ERGEBNISRECHNUNG (in € Mio.)

	2022	2021
Umsatzerlöse	452,2	422,9
Jahresüberschuss	72,0	67,9
Auf nicht beherrschende Anteile entfallendes Ergebnis	70,9	67,2
Sonstiges Ergebnis der nicht beherrschenden Anteile	4,1	4,3
Gesamtergebnis der nicht beherrschenden Anteile	75,0	71,5
Dividendenzahlungen an nicht beherrschende Anteile	73,3	47,8

**➤ T.82 ZAHLUNGSMITTEL (in € Mio.)**

	2022	2021
Mittelzufluss aus betrieblicher Geschäftstätigkeit	79,4	52,8
Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit	0,0	0,0
Mittelzu-/abfluss aus Finanzierungstätigkeit	-80,1	-52,4
Veränderung des Finanzmittelbestands	-0,4	0,4

29. BEZIEHUNGEN ZU NAHESTEHENDEN UNTERNEHMEN UND PERSONEN

Nach IAS 24 müssen Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen angegeben werden. Als nahestehende Personen oder Unternehmen im Sinne des IAS 24 gelten natürliche Personen und Unternehmen, die von PUMA beeinflusst werden können, die einen maßgeblichen Einfluss auf den PUMA-Konzern ausüben können oder die unter maßgeblichem Einfluss einer anderen nahestehenden Partei des PUMA-Konzerns stehen.

Zum 31. Dezember 2022 besteht eine Beteiligung an der PUMA SE, die 20% der Stimmrechte überschreitet. Gehalten wird sie von der Familie Pinault über mehrere von ihr kontrollierte Unternehmen (in der Reihenfolge der Beteiligungsnahe zu der Familie Pinault: Financière Pinault S.C.A., Artémis S.A.S. sowie Kering S.A.). Der Anteil der Kering S.A. an der PUMA SE beträgt nach eigenen Angaben der Kering S.A. in ihrem Halbjahresbericht 2022 vom 27. Juli 2022 3,96% des Grundkapitals. Zusammen halten Artémis S.A.S. und Kering S.A. 32,48% des Grundkapitals der PUMA SE. Da Artémis S.A.S. und Kering S.A. damit mehr als 20% der Stimmrechte an PUMA SE halten, besteht für sie die Vermutung für maßgeblichen Einfluss gemäß IAS 28.5 und IAS 28.6. Sie und alle anderen direkt oder indirekt durch Financière Pinault S.C.A. beherrschten Unternehmen, die nicht in den Konzernabschluss der PUMA SE einbezogen werden, werden im Folgenden als nahestehende Unternehmen berücksichtigt.

Darüber hinaus erstreckt sich die Angabepflicht nach IAS 24 auf Geschäfte mit assoziierten Unternehmen sowie Geschäfte mit sonstigen nahestehenden Unternehmen und Personen.

Bei den Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen handelt es sich im Wesentlichen um Verkäufe von Waren sowie Dienstleistungsbeziehungen.

Der Umfang der Geschäftsbeziehungen ist in der nachfolgenden Übersicht dargestellt:

➤ T.83 (in € Mio.)

	Erbrachte Lieferungen und Leistungen		Empfangene Lieferungen und Leistungen	
	2022	2021	2022	2021
In Artémis-Gruppe einbezogene Unternehmen	1,7	1,8	0,1	0,1
Sonstige nahestehende Unternehmen und Personen	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamt	1,7	1,8	0,1	0,1

**➤ T.84** (in € Mio.)

	Nettoforderungen an		Verbindlichkeiten gegenüber	
	2022	2021	2022	2021
In Artémis-Gruppe einbezogene Unternehmen	0,3	0,4	0,0	0,0
Sonstige nahestehende Unternehmen und Personen	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamt	0,3	0,4	0,0	0,0

Die Forderungen gegen nahestehende Unternehmen und Personen sind, mit einer Ausnahme, nicht mit Wertberichtigungen belastet.

Kategorisierung der Vergütungen der Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen nach IAS 24.17:

Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen nach IAS 24 sind Vorstand und Aufsichtsrat. Diese werden zu den nahestehenden Personen gezählt.

Im Berichtsjahr 2022 betrug die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der PUMA SE für kurzfristig fällige Leistungen € 7,2 Mio. (Vorjahr: € 6,8 Mio.), für Leistungen aufgrund der Beendigung des Arbeitsverhältnisses € 0,0 Mio. (Vorjahr: € 0,9 Mio.) und die anteilsbasierte Vergütung -€ 0,5 Mio. (Vorjahr: € 9,3 Mio.). Ferner wurde keine Vergütung in Form von anderen langfristig fälligen Leistungen sowie in Form von Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses im Berichtsjahr gewährt (Vorjahr: € 0,0 Mio.). Demnach beläuft sich der Gesamtaufwand für das Berichtsjahr auf € 6,7 Mio. (Vorjahr: € 17,0 Mio.).

Im Berichtsjahr 2022 betrug die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der PUMA SE für kurzfristig fällige Leistungen € 0,2 Mio. (Vorjahr: € 0,2 Mio.).

30. CORPORATE GOVERNANCE

Der Vorstand und der Aufsichtsrat haben zu den Empfehlungen der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex im November 2022 gemäß § 161 AktG die erforderliche Entsprechenserklärung abgegeben und diese auf der Homepage der Gesellschaft (www.PUMA.com) veröffentlicht. Außerdem wird auf die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f und § 315d HGB im zusammengefassten Lagebericht verwiesen.

31. EREIGNISSE NACH DEM BILANZSTICHTAG

Nach dem Bilanzstichtag hat es keine Ereignisse gegeben, die eine wesentliche Auswirkung auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des PUMA-Konzerns haben.



32. TAG DER FREIGABE

Der Vorstand der PUMA SE hat den Konzernabschluss am 2. Februar 2023 zur Weitergabe an den Aufsichtsrat freigegeben. Der Aufsichtsrat hat die Aufgabe, den Konzernabschluss zu prüfen und zu erklären, ob er den Konzernabschluss billigt.

Herzogenaurach, den 2. Februar 2023

Der Vorstand

Freundt

Hinterseher

Descours

Valdes

**ANLAGE 1 ZUM KONZERNANHANG****Z T.85 ENTWICKLUNG DES ANLAGEVERMÖGENS 2021 (in € Mio.)**

	Anschaffungs- oder Herstellungskosten					Kumulierte Abschreibungen					Buchwerte			
	Stand 1.1.2021	Währungs- und sonstige Verände- rungen	Zugänge	Verände- rung im Konsolidie- rungskreis	Abgänge	Stand 31.12.2021	Stand 1.1.2021	Währungs- und sonstige Verände- rungen	Zugänge	Verände- rung im Konsolidie- rungskreis	Abgänge	Stand 31.12.2021	Stand 31.12.2021	Stand 31.12.2020
SACHANLAGEN														
Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	190,3	5,8	6,3		-33,8	168,6	-58,3	-0,3	-6,4		18,0	-47,0	121,6	131,9
Technische Anlagen und Maschinen	21,1	89,5	35,3		-0,8	145,2	-12,8	-1,2	-6,1		0,6	-19,5	125,7	8,4
Andere Anlagen, Betriebs- und Ge- schäftsausstattung	494,9	36,6	78,5		-35,9	574,1	-340,3	-14,7	-70,7		34,6	-391,1	183,0	154,6
Anlagen im Bau	112,0	-108,3	40,5		-2,1	42,1							42,1	112,0
	818,3	23,7	160,6		-72,6	930,0	-411,4	-16,2	-83,2		53,3	-457,6	472,4	406,9



	Anschaffungs- oder Herstellungskosten					Kumulierte Abschreibungen					Buchwerte			
	Stand 1.1.2021	Währungs- und sonstige Verände- rungen	Zugänge	Verände- rung im Konsolidie- rungskreis	Abgänge	Stand 31.12.2021	Stand 1.1.2021	Währungs- und sonstige Verände- rungen	Zugänge	Verände- rung im Konsolidie- rungskreis	Abgänge	Stand 31.12.2021	Stand 31.12.2021	Stand 31.12.2020
NUTZUNGSRECHTE														
Grundstücke und Gebäude - Einzel- handelsgeschäfte	537,2	26,5	130,9		-41,1	653,5	-182,0	-8,6	-115,1		35,1	-270,6	382,9	355,2
Grundstücke und Gebäude - Lager & Büros	566,5	18,6	100,7		-18,8	667,0	-102,2	-4,1	-70,3		15,4	-161,2	505,8	464,3
Sonstige (Technische Anlagen und Maschinen und Kraftfahrzeuge)	73,4	4,1	10,3		-18,8	69,1	-15,3	-0,5	-9,3		7,9	-17,2	51,9	58,1
	1.177,2	49,2	241,9		-78,7	1.389,5	-299,6	-13,2	-194,7		58,5	-449,0	940,5	877,6
IMMATERIELLE VERMÖGENSWERTE														
Geschäfts- und Firmenwerte	288,3	3,2				291,5	-46,8					-46,8	244,7	241,4
Immaterielle Vermögenswerte mit einer unbestimmten Nutzungsdauer	133,6	9,7				143,3	-17,7					-17,7	125,6	115,9
Andere Immaterielle Vermögenswerte	240,6	4,0	46,9		-15,0	276,5	-154,6	-0,8	-27,8		8,1	-175,1	101,6	86,1
	662,5	16,9	46,9		-15,0	711,4	-219,1	-0,8	-27,8		8,1	-239,6	471,9	443,4

1) Im Geschäftsjahr 2021 gab es keine Wertminderungsaufwendungen für Sachanlagevermögen, siehe Kapitel 9, Wertminderungsaufwendungen für Nutzungsrechte in Höhe von € 18,5 Mio., siehe Kapitel 10 und Wertminderungsaufwendungen für Immaterielle Vermögenswerte in Höhe von € 0,0 Mio., siehe Kapitel 11.

**T.86 ENTWICKLUNG DES ANLAGEVERMÖGENS 2022 (in € Mio.)**

	Anschaffungs- oder Herstellungskosten					Kumulierte Abschreibungen					Buchwerte			
	Stand 1.1.2022	Währungs- und sonstige Veränderungen	Zugänge	Veränderung im Konsolidie- rungskreis	Abgänge	Stand 31.12.2022	Stand 1.1.2022	Währungs- und sonstige Veränderungen	Zugänge	Veränderung im Konsolidie- rungskreis	Abgänge	Stand 31.12.2022	Stand 31.12.2022	Stand 31.12.2021
SACHANLAGEN														
Grundstücke, grundstücksgleiche Rechte und Bauten einschließlich der Bauten auf fremden Grundstücken	168,6	5,9	0,9		-0,2	175,2	-47,0	-1,6	-6,0		0,1	-54,5	120,7	121,6
Technische Anlagen und Maschinen	145,2	19,3	6,8		-0,5	170,8	-19,5	-9,2	-9,0		0,4	-37,3	133,5	125,7
Andere Anlagen, Betriebs- und Ge- schäftsausstattung	574,1	64,4	112,7		-45,0	706,2	-391,1	-16,4	-79,3		43,6	-443,2	263,1	183,0
Anlagen im Bau	42,1	-44,0	79,5		-2,4	75,1		-0,1				-0,1	75,0	42,1
	930,0	45,5	199,9		-48,1	1.127,3	-457,6	-27,4	-94,3		44,2	-535,2	592,2	472,4



	Anschaffungs- oder Herstellungskosten					Kumulierte Abschreibungen					Buchwerte			
	Stand 1.1.2022	Währungs- und sonstige Veränderungen	Zugänge	Veränderung im Konsolidie- rungskreis	Abgänge	Stand 31.12.2022	Stand 1.1.2022	Währungs- und sonstige Veränderungen	Zugänge	Veränderung im Konsolidie- rungskreis	Abgänge	Stand 31.12.2022	Stand 31.12.2022	Stand 31.12.2021
NUTZUNGSRECHTE														
Grundstücke und Gebäude – Einzel- handelsgeschäfte	653,5	13,3	187,1		-58,9	795,0	-270,6	-5,8	-135,5		47,8	-364,1	430,9	382,9
Grundstücke und Gebäude – Lager & Büros	667,0	8,4	188,8		-27,1	837,1	-161,2	-0,8	-82,1		20,1	-223,9	613,1	505,8
Sonstige (Technische Anlagen und Maschinen und Kraftfahrzeuge)	69,1	-7,1	29,5		-6,0	85,5	-17,2	3,6	-10,6		6,0	-18,2	67,3	51,9
	1.389,5	14,6	405,4		-92,0	1.717,6	-449,0	-3,1	-228,1		73,9	-606,2	1.111,3	940,5
IMMATERIELLE VERMÖGENSWERTE														
Geschäfts- und Firmenwerte	291,5	-2,2				289,3	-46,8	0,2				-46,6	242,7	244,7
Immaterielle Vermögenswerte mit einer unbestimmten Nutzungsdauer	143,2	7,8				151,0	-17,6					-17,6	133,4	125,6
Andere Immaterielle Vermögenswerte	276,6	2,7	64,0		-2,4	341,0	-175,1	-1,3	-36,3		2,2	-210,5	130,4	101,6
	711,4	8,3	64,0		-2,4	781,2	-239,5	-1,2	-36,3		2,2	-274,7	506,5	471,9

1) Im Geschäftsjahr 2022 gab es Wertminderungsaufwendungen für Sachanlagevermögen in Höhe von € 0,6 Mio. (Vj: € 0,0 Mio., siehe Kapitel 9), Wertminderungsaufwendungen für Nutzungsrechte in Höhe von € 25,4 Mio. (Vj: € 18,5 Mio., siehe Kapitel 10) und keine Wertminderungsaufwendungen für Immaterielle Vermögenswerte (Vj: € 0,0 Mio., siehe Kapitel 11).



ANLAGE 2 ZUM KONZERNANHANG

ZUSAMMENSETZUNG UND MANDATE DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS STAND: 31.12.2022

MITGLIEDER DES VORSTANDS UND MANDATE DER VORSTANDSMITGLIEDER

Arne Freundt

Seit 8. November 2022: Chief Executive Officer (CEO)

Hubert Hinterseher

Chief Financial Officer (CFO)

Anne-Laure Descours

Chief Sourcing Officer (CSO)

Bjørn Gulden (bis 31. Dezember 2022)

Mitgliedschaft in anderen Aufsichtsräten und Kontrollgremien

- Salling Group A/S, Brabrand/Dänemark (Vorsitzender)
- Borussia Dortmund GmbH & Co. KGaA, Dortmund (bis 31. Dezember 2022)
- Tchibo GmbH, Hamburg
- Essity Aktiebolag (publ), Stockholm/Schweden

Maria Valdes (seit 1. Januar 2023)

Chief Product Officer (CPO)

MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS UND MANDATE DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Héloïse Temple-Boyer (seit 18. April 2019)

(seit 11. Mai 2022: **Vorsitzende**)

Paris, Frankreich

Stellvertretende Vorstandsvorsitzende von ARTÉMIS S.A.S., Paris/Frankreich

Mitgliedschaft in anderen Aufsichtsräten und Kontrollgremien³

- Kering S.A., Paris/Frankreich
- Giambattista Valli S.A.S., Paris/Frankreich
- Société d'exploitation de l'hebdomadaire le Point S.A., Paris/Frankreich
- ACHP Plc, London/ Vereinigtes Königreich
- Christie's International Plc, London/ Vereinigtes Königreich
- Palazzo Grassi S.p.A., Venedig/Italien
- Compagnie du ponant S.A.S., Marseille/Frankreich
- Pinault Collection, Paris/Frankreich
- Le Point Communication, Paris/Frankreich
- Arvag S.A.S., Marseille/Frankreich
- Garuda S.A., Paris/Frankreich
- Royalement Vôtre Editions S.A.S., Paris/Frankreich

³ Alle Mandate sind Mandate innerhalb der ARTÉMIS -Gruppe, mit Ausnahme von Royalement Vôtre Editions S.A.S. Kering S.A. ist eine börsennotierte Gesellschaft.



Thore Ohlsson (seit 21. Mai 1993)
(Stellvertretender Vorsitzender)

Falsterbo, Schweden

Präsident der Elimexo AB, Falsterbo/Schweden

Mitgliedschaft in anderen Aufsichtsräten und Kontrollgremien:

- Tomas Frick AB, Vellinge/Schweden
- Orrefors Kosta Boda AB, Kosta/Schweden
- Infinitive AB, Malmö/Schweden
- Friskvårdcenter AB, Malmö/Schweden
- Totestories AB, Vellinge/Schweden

Jean-François Palus (seit 16. Juni 2007)

Paris, Frankreich

Group Managing Director und Mitglied des Verwaltungsrats von Kering S.A., Paris/Frankreich, zuständig für Strategie, Betrieb und Organisation

Mitgliedschaft in anderen Aufsichtsräten und Kontrollgremien:⁴

- Kering Americas, Inc., New York/USA
- Guccio Gucci S.p.A., Florenz/Italien
- Gucci America, Inc., New York/USA
- Kering Eyewear S.p.A., Padua/Italien
- Birdswan Solutions Ltd., Haywards Heath/West Sussex/Vereinigtes Königreich
- Paintgate Ltd., Haywards Heath/West Sussex/Vereinigtes Königreich
- Kering Asia Pacific Ltd., Hongkong/China
- Kering South East Asia Pte Ltd., Singapur
- Boucheron S.A.S., Paris/Frankreich
- Kering Beauté SAS, Paris/Frankreich
- Kering Canada Services Inc, Vancouver/Kanada

Fiona May (seit 18. April 2019)

Calenzano, Italien

Unabhängige Unternehmensberaterin

Mitgliedschaft in anderen Aufsichtsräten und Kontrollgremien:

- R.C.S. Media Group Active Team Srl, Mailand/Italien

Martin Köppel (seit 25. Juli 2011)

(Arbeitnehmersvertreter)

Weisendorf, Deutschland

Vorsitzender des Betriebsrats der PUMA SE

⁴ Alle Mandate sind Mandate innerhalb der Kering-Gruppe. Kering S.A. ist eine börsennotierte Gesellschaft. Alle anderen Gesellschaften innerhalb der Kering-Gruppe sind nicht börsennotiert.



Bernd Illig (seit 9. Juli 2018)
(Arbeitnehmersvertreter)
Bechhofen, Deutschland

Senior Administrator IT-Systems der PUMA SE

AUSSCHÜSSE DES AUFSICHTSRATS

Personalausschuss

- Héloïse Temple-Boyer (Vorsitzende) (seit 11. Mai 2022)
- Fiona May
- Martin Köppel
- Jean-François Palus (bis 11. Mai 2022)

Prüfungsausschuss

- Thore Ohlsson (Vorsitzender)
- Héloïse Temple-Boyer
- Bernd Illig

Nominierungsausschuss

- Héloïse Temple-Boyer (seit 11. Mai 2022: Vorsitzende)
- Jean-François Palus (bis 11. Mai 2022: Vorsitzender)
- Fiona May

Nachhaltigkeitsausschuss (seit 26. Oktober 2021)

- Fiona May (Vorsitzende)
- Héloïse Temple-Boyer
- Martin Köppel



VERSICHERUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Wir versichern nach bestem Wissen, dass gemäß den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen der Konzernabschluss ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt und im Konzernlagebericht, der mit dem Lagebericht der PUMA SE für das Geschäftsjahr 2022 zusammengefasst ist, der Geschäftsverlauf einschließlich des Geschäftsergebnisses und die Lage des Konzerns so dargestellt sind, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt wird, sowie die wesentlichen Chancen und Risiken der voraussichtlichen Entwicklung des Konzerns beschrieben sind.

Herzogenaurach, den 2. Februar 2023

Der Vorstand

Freundt

Hinterseher

Descours

Valdes



BESTÄTIGUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN ABSCHLUSSPRÜFERS

An die PUMA SE, Herzogenaurach

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES KONZERNABSCHLUSSES UND DES ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHTS

PRÜFUNGSURTEILE

Wir haben den Konzernabschluss der PUMA SE, Herzogenaurach, und ihrer Tochtergesellschaften (der Konzern) – bestehend aus der Konzernbilanz zum 31. Dezember 2022, der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung, der Konzerngesamtergebnisrechnung, der Konzerneigenkapitalveränderungsrechnung und der Konzernkapitalflussrechnung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 sowie dem Konzernanhang, einschließlich einer Zusammenfassung bedeutsamer Rechnungslegungsmethoden – geprüft. Darüber hinaus haben wir den Bericht über die Lage der Gesellschaft und des Konzerns (im Folgenden „zusammengefasster Lagebericht“) der PUMA SE für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 geprüft.

Die im Abschnitt „Sonstige Informationen“ unseres Bestätigungsvermerks genannten Bestandteile des zusammengefassten Lageberichts haben wir in Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften nicht inhaltlich geprüft.

Der zusammengefasste Lagebericht enthält als ungeprüft gekennzeichnete, nicht vom Gesetz vorgesehene Querverweise. Diese Querverweise sowie die Informationen, auf die sich die Querverweise beziehen, haben wir in Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse

- entspricht der beigefügte Konzernabschluss in allen wesentlichen Belangen den IFRS, wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften und vermittelt unter Beachtung dieser Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens- und Finanzlage des Konzerns zum 31. Dezember 2022 sowie seiner Ertragslage für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 und
- vermittelt der beigefügte zusammengefasste Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns. In allen wesentlichen Belangen steht dieser zusammengefasste Lagebericht in Einklang mit dem Konzernabschluss, entspricht den deutschen gesetzlichen Vorschriften und stellt die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend dar. Unser Prüfungsurteil zum zusammengefassten Lagebericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der im Abschnitt „Sonstige Informationen“ genannten Bestandteile des zusammengefassten Lageberichts. Der zusammengefasste Lagebericht enthält als ungeprüft gekennzeichnete, nicht vom Gesetz vorgesehene Querverweise. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf diese Querverweise sowie die Informationen, auf die sich die Querverweise beziehen.



Gemäß § 322 Abs. 3 Satz 1 HGB erklären wir, dass unsere Prüfung zu keinen Einwendungen gegen die Ordnungsmäßigkeit des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts geführt hat.

GRUNDLAGE FÜR DIE PRÜFUNGSURTEILE

Wir haben unsere Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-Abschlussprüferverordnung (Nr. 537/2014; im Folgenden „EU-APrVO“) unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Unsere Verantwortung nach diesen Vorschriften und Grundsätzen ist im Abschnitt „Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts“ unseres Bestätigungsvermerks weitergehend beschrieben. Wir sind von den Konzernunternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Darüber hinaus erklären wir gemäß Art. 10 Abs. 2 Buchst. f) EU-APrVO, dass wir keine verbotenen Nichtprüfungleistungen nach Art. 5 Abs. 1 EU-APrVO erbracht haben. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht zu dienen.

BESONDERS WICHTIGE PRÜFUNGSACHVERHALTE IN DER PRÜFUNG DES KONZERNABSCHLUSSES

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte sind solche Sachverhalte, die nach unserem pflichtgemäßen Ermessen am bedeutsamsten in unserer Prüfung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 waren. Diese Sachverhalte wurden im Zusammenhang mit unserer Prüfung des Konzernabschlusses als Ganzem und bei der Bildung unseres Prüfungsurteils hierzu berücksichtigt; wir geben kein gesondertes Prüfungsurteil zu diesen Sachverhalten ab.

Die periodengerechte Umsatzerlösrealisierung mit Großhandelskunden

Zu den angewandten Bilanzierungsgrundlagen verweisen wir auf den Konzernanhang Abschnitte 2 und 19.

DAS RISIKO FÜR DEN ABSCHLUSS

Der Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2022 der PUMA SE weist Umsatzerlöse in Höhe von EUR 8.465,1 Mio aus. Zu den Umsatzerlösen tragen mit EUR 6.513,7 Mio Umsatzerlöse aus dem Verkauf von Waren an Großhandelskunden bei.

Der Konzern erfasst Umsätze aus dem Verkauf von Waren an Großhandelskunden, wenn er durch Übertragung eines zugesagten Vermögenswerts auf einen Kunden eine Leistungsverpflichtung erfüllt. Als übertragen gilt ein Vermögenswert dann, wenn der Kunde die Verfügungsgewalt über diesen Vermögenswert erlangt. Entsprechend der Übertragung der Verfügungsgewalt werden Umsatzerlöse mit Großhandelskunden zeitpunktbezogen mit dem Betrag erfasst, auf den der Konzern Anspruch hat.

Der Vorstand der PUMA SE hat die Kriterien für die zeitpunktbezogene Realisierung von Umsatzerlösen in einer konzernweiten Bilanzierungsrichtlinie festgelegt und für die korrekte Erfassung und Abgrenzung Prozesse implementiert.

In den letzten Wochen vor dem Abschlussstichtag finden mit Großhandelskunden eine Vielzahl an Geschäftsvorfällen mit individuellen vertraglichen Vereinbarungen zum Gefahrenübergang statt. Des Weiteren bestehen intern vorgegebene und extern kommunizierte Umsatzziele für das Geschäftsjahr, die ein zentraler Maßstab zur Messung des Unternehmenserfolgs darstellen.

Es besteht das Risiko für den Konzernabschluss, dass die Umsatzerlöse im abgelaufenen Geschäftsjahr durch eine fehlerhafte Periodenabgrenzung zu hoch und somit nicht periodengerecht erfasst werden.



UNSERE VORGEHENSWEISE IN DER PRÜFUNG

Zur Prüfung der periodengerechten Umsatzerlösrealisierung mit Großhandelskunden haben wir Ausgestaltung, Einrichtung und Wirksamkeit der internen Kontrollen in Bezug auf den Warenausgang bzw. die Abnahme der Ware und die Faktura sowie insbesondere die Festlegung und Überprüfung des korrekten Übergangs der Verfügungsgewalt beurteilt. Zudem haben wir die Darstellung der Umsatzlegung in der konzernweiten Bilanzierungsrichtlinie auf Konformität mit IFRS 15 hin überprüft.

Darüber hinaus haben wir die periodengerechte Erfassung der Umsatzerlöse mit Großhandelskunden durch den Abgleich der Rechnungen mit den zugehörigen Bestellungen, mit den zugrunde liegenden Verträgen und externen Liefernachweisen beurteilt. Grundlage dafür waren auf Basis eines mathematisch-statistischen Verfahrens ausgewählte Umsätze, die noch Ende Dezember 2022 erfasst wurden.

UNSERE SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Vorgehensweise der PUMA SE bei der Periodenabgrenzung der Umsatzerlöse mit Großhandelskunden ist sachgerecht.

Werthaltigkeit der Nutzungsrechte für Einzelhandelsgeschäfte (right-of-use-assets)

Zu den angewandten Bilanzierungs- und Bewertungsgrundlagen verweisen wir auf den Konzernanhang Abschnitte 1, 2 und 10.

DAS RISIKO FÜR DEN ABSCHLUSS

Zum 31. Dezember 2022 werden im Konzernabschluss der PUMA SE Nutzungsrechte (right-of-use-assets) in Höhe von EUR 1.111,3 Mio ausgewiesen. Ein wesentlicher Anteil der Nutzungsrechte entfällt auf Einzelhandelsgeschäfte (EUR 430,9 Mio). Der Anteil der Nutzungsrechte an der Bilanzsumme beläuft sich auf insgesamt 16,4 % und hat somit einen wesentlichen Einfluss auf die Vermögenslage der Gesellschaft.

Aufgrund der großen Anzahl an Leasingverhältnissen und den hieraus resultierenden Transaktionen hat die Gesellschaft konzernweite Prozesse und Kontrollen zur Bewertung von Leasingverhältnissen eingerichtet.

Die Werthaltigkeit der Nutzungsrechte für Einzelhandelsgeschäfte wird auf Ebene der einzelnen Einzelhandelsgeschäfte als zahlungsmittelgenerierende Einheiten überprüft. Für den Impairment-Test wird der Buchwert der zahlungsmittelgenerierenden Einheit mit dem jeweiligen erzielbaren Betrag verglichen. Den erzielbaren Betrag ermittelt die Gesellschaft für die Einzelhandelsgeschäfte, bei denen Anhaltspunkte für einen Abschreibungsbedarf bestehen, mithilfe des Discounted-Cashflow-Verfahrens. Liegt der Buchwert über dem erzielbaren Betrag, ergibt sich ein Abwertungsbedarf für das Nutzungsrecht der zahlungsmittelgenerierenden Einheit. Der erzielbare Betrag ist der höhere Wert aus beizulegendem Zeitwert abzüglich Kosten der Veräußerung und Nutzungswert.

Die Werthaltigkeitsprüfung der Nutzungsrechte für Einzelhandelsgeschäfte ist komplex und beruht auf einer Reihe ermessensbehafteter Annahmen. Hierzu zählen unter anderem die erwartete Geschäfts- und Ergebnisentwicklung des Einzelhandelsgeschäfts für das nächste Jahr, die unterstellte Wachstumsrate, der verwendete Abzinsungssatz und die Nutzung von Verlängerungsoptionen. Die Unsicherheit im Zusammenhang mit diesen Schätzungen ist insbesondere in Bezug auf Einzelhandelsgeschäfte in Russland zusätzlich erhöht. Die Gesellschaft hat im Geschäftsjahr für Nutzungsrechte für Einzelhandelsgeschäfte Wertminderungen in Höhe von EUR 25,4 Mio erfasst.

Insbesondere aufgrund der Ermessensspielräume bei der Bewertung der Nutzungsrechte für Einzelhandelsgeschäfte besteht das Risiko für den Konzernabschluss, dass eine bestehende Wertminderung an Nutzungsrechten nicht erkannt wurde.



UNSERE VORGEHENSWEISE IN DER PRÜFUNG

Anhand der im Rahmen unserer Prüfung gewonnenen Informationen haben wir beurteilt, ob bei Nutzungsrechten für Einzelhandelsgeschäfte Anhaltspunkte für einen Wertminderungsbedarf bestehen. Dabei haben wir uns intensiv mit der Vorgehensweise der Gesellschaft zur Bestimmung von Wertminderungsbedarf auseinandergesetzt und anhand der im Rahmen unserer Prüfung gewonnenen Informationen eingeschätzt, ob Anhaltspunkte für von der Gesellschaft nicht identifizierten Wertminderungsbedarf bestehen.

Anschließend haben wir unter Einbezug unserer Bewertungsspezialisten für eine risikoorientiert ausgewählte Stichprobe an Einzelhandelsgeschäften unter anderem die Angemessenheit der Berechnungsmethode der Gesellschaft beurteilt. Dazu haben wir die erwartete Geschäfts- und Ergebnisentwicklung für die in dieser Stichprobe ausgewählten Einzelhandelsgeschäfte sowie die unterstellten Wachstumsraten mit den Planungsverantwortlichen erörtert. Sofern Ermessensentscheidungen zur Bestimmung der Leasinglaufzeit getroffen wurden, haben wir diese daraufhin überprüft, ob die zugrunde liegenden Annahmen vor dem Hintergrund der Marktverhältnisse und Risiken in der Branche nachvollziehbar sind.

Ferner haben wir die bisherige Prognosegüte der Gesellschaft für die betroffenen Nutzungsrechte beurteilt, indem wir die Planungen der in der Stichprobe ausgewählten Einzelhandelsgeschäfte des vorherigen Geschäftsjahrs mit den tatsächlich realisierten Ergebnissen verglichen und Abweichungen analysiert haben. Weiterhin haben wir die den Abzinsungssätzen zugrunde liegenden Annahmen und Daten mit eigenen Annahmen und öffentlich verfügbaren Daten verglichen. Zudem haben wir die Berechnungsmethode für die Abzinsungssätze auf Angemessenheit gewürdigt.

Den durch die PUMA SE ermittelten Wertansatz der Nutzungsrechte haben wir für die in der Stichprobe enthaltenen Einzelhandelsgeschäfte rechnerisch nachvollzogen.

Um der bestehenden Prognoseunsicherheit Rechnung zu tragen, haben wir die Auswirkungen möglicher Veränderungen des Abzinsungssatzes, der Ergebnisentwicklung bzw. der langfristigen Wachstumsrate auf den Nutzungswert untersucht, indem wir für die ausgewählte Stichprobe alternative Szenarien berechnet und mit den Werten der Gesellschaft verglichen haben (Sensitivitätsanalyse).

UNSERE SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die der Werthaltigkeitsprüfung der Nutzungsrechte für Einzelhandelsgeschäfte zugrunde liegende Berechnungsmethode ist sachgerecht und steht im Einklang mit den anzuwendenden Bewertungsgrundsätzen.

Die der Bewertung der Nutzungsrechte für Einzelhandelsgeschäfte zugrunde liegenden Annahmen und Daten der Gesellschaft sind angemessen.

SONSTIGE INFORMATIONEN

Der Vorstand bzw. der Aufsichtsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die folgenden nicht inhaltlich geprüften Bestandteile des zusammengefassten Lageberichts:

- den uns voraussichtlich nach dem Datum dieses Bestätigungsvermerks zur Verfügung zu stellenden gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht der Gesellschaft und des Konzerns, auf den im zusammengefassten Lagebericht Bezug genommen wird,
- die zusammengefasste Erklärung zur Unternehmensführung der Gesellschaft und des Konzerns, die in einem gesonderten Abschnitt des zusammengefassten Lageberichts enthalten ist, und
- die im zusammengefassten Lagebericht enthaltenen lageberichts-fremden und als ungeprüft gekennzeichneten Angaben.



Die sonstigen Informationen umfassen zudem den uns voraussichtlich nach dem Datum dieses Bestätigungsvermerks zur Verfügung gestellten Geschäftsbericht. Die sonstigen Informationen umfassen nicht den Konzernabschluss, die inhaltlich geprüften Angaben im zusammengefassten Lagebericht sowie unseren dazugehörigen Bestätigungsvermerk.

Unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht erstrecken sich nicht auf die sonstigen Informationen, und dementsprechend geben wir weder ein Prüfungsurteil noch irgendeine andere Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu ab.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, die oben genannten sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen

- wesentliche Unstimmigkeiten zum Konzernabschluss, zu den inhaltlich geprüften Angaben im zusammengefassten Lagebericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder
- anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

VERANTWORTUNG DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS FÜR DEN KONZERNABSCHLUSS UND DEN ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHT

Der Vorstand ist verantwortlich für die Aufstellung des Konzernabschlusses, der den IFRS, wie sie in der EU anzuwenden sind, und den ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften in allen wesentlichen Belangen entspricht, und dafür, dass der Konzernabschluss unter Beachtung dieser Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt. Ferner ist der Vorstand verantwortlich für die internen Kontrollen, die er als notwendig bestimmt hat, um die Aufstellung eines Konzernabschlusses zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Bei der Aufstellung des Konzernabschlusses ist der Vorstand dafür verantwortlich, die Fähigkeit des Konzerns zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu beurteilen. Des Weiteren hat er die Verantwortung, Sachverhalte in Zusammenhang mit der Fortführung der Unternehmenstätigkeit, sofern einschlägig, anzugeben. Darüber hinaus ist er dafür verantwortlich, auf der Grundlage des Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu bilanzieren, es sei denn, es besteht die Absicht den Konzern zu liquidieren oder der Einstellung des Geschäftsbetriebs oder es besteht keine realistische Alternative dazu.

Außerdem ist der Vorstand verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten Lageberichts, der insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Konzernabschluss in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt. Ferner ist der Vorstand verantwortlich für die Vorkehrungen und Maßnahmen (Systeme), die er als notwendig erachtet hat, um die Aufstellung eines zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit den anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften zu ermöglichen, und um ausreichende geeignete Nachweise für die Aussagen im zusammengefassten Lagebericht erbringen zu können.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses des Konzerns zur Aufstellung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts.

VERANTWORTUNG DES ABSCHLUSSPRÜFERS FÜR DIE PRÜFUNG DES KONZERNABSCHLUSSES UND DES ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHTS

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob der Konzernabschluss als Ganzes frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist, und ob der zusammengefasste Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage des Konzerns vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Konzernabschluss sowie mit den bei der Prüfung



gewonnenen Erkenntnissen in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt, sowie einen Bestätigungsvermerk zu erteilen, der unsere Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht beinhaltet.

Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Maß an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-APrVO unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie einzeln oder insgesamt die auf der Grundlage dieses Konzernabschlusses und zusammengefassten Lageberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Adressaten beeinflussen.

Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Konzernabschluss und im zusammengefassten Lagebericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als das Risiko, dass aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung des Konzernabschlusses relevanten internen Kontrollsystem und den für die Prüfung des zusammengefassten Lageberichts relevanten Vorkehrungen und Maßnahmen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Systeme abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der vom Vorstand angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der vom Vorstand dargestellten geschätzten Werte und damit zusammenhängenden Angaben.
- ziehen wir Schlussfolgerungen über die Angemessenheit des vom Vorstand angewandten Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit sowie, auf der Grundlage der erlangten Prüfungsnachweise, ob eine wesentliche Unsicherheit im Zusammenhang mit Ereignissen oder Gegebenheiten besteht, die bedeutsame Zweifel an der Fähigkeit des Konzerns zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufwerfen können. Falls wir zu dem Schluss kommen, dass eine wesentliche Unsicherheit besteht, sind wir verpflichtet, im Bestätigungsvermerk auf die dazugehörigen Angaben im Konzernabschluss und im zusammengefassten Lagebericht aufmerksam zu machen oder, falls diese Angaben unangemessen sind, unser jeweiliges Prüfungsurteil zu modifizieren. Wir ziehen unsere Schlussfolgerungen auf der Grundlage der bis zum Datum unseres Bestätigungsvermerks erlangten Prüfungsnachweise. Zukünftige Ereignisse oder Gegebenheiten können jedoch dazu führen, dass der Konzern seine Unternehmenstätigkeit nicht mehr fortführen kann.
- beurteilen wir Darstellung, Aufbau und Inhalt des Konzernabschlusses insgesamt einschließlich der Angaben sowie ob der Konzernabschluss die zugrunde liegenden Geschäftsvorfälle und Ereignisse so darstellt, dass der Konzernabschluss unter Beachtung der IFRS, wie sie in der EU anzuwenden sind, und der ergänzend nach § 315e Abs. 1 HGB anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt.
- holen wir ausreichende geeignete Prüfungsnachweise für die Rechnungslegungsinformationen der Unternehmen oder Geschäftstätigkeiten innerhalb des Konzerns ein, um Prüfungsurteile zum Konzernabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht abzugeben. Wir sind verantwortlich für die Anleitung, Beaufsichtigung und Durchführung der Konzernabschlussprüfung. Wir tragen die alleinige Verantwortung für unsere Prüfungsurteile.



- beurteilen wir den Einklang des zusammengefassten Lageberichts mit dem Konzernabschluss, seine Gesetzesentsprechung und das von ihm vermittelte Bild von der Lage des Konzerns.
- führen wir Prüfungshandlungen zu den vom Vorstand dargestellten zukunftsorientierten Angaben im zusammengefassten Lagebericht durch. Auf Basis ausreichender geeigneter Prüfungsnachweise vollziehen wir dabei insbesondere die den zukunftsorientierten Angaben vom Vorstand zugrunde gelegten bedeutsamen Annahmen nach und beurteilen die sachgerechte Ableitung der zukunftsorientierten Angaben aus diesen Annahmen. Ein eigenständiges Prüfungsurteil zu den zukunftsorientierten Angaben sowie zu den zugrunde liegenden Annahmen geben wir nicht ab. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Angaben abweichen.

Wir erörtern mit den für die Überwachung Verantwortlichen unter anderem den geplanten Umfang und die Zeitplanung der Prüfung sowie bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschließlich etwaiger bedeutsamer Mängel im internen Kontrollsystem, die wir während unserer Prüfung feststellen.

Wir geben gegenüber den für die Überwachung Verantwortlichen eine Erklärung ab, dass wir die relevanten Unabhängigkeitsanforderungen eingehalten haben, und erörtern mit ihnen alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und sofern einschlägig, die zur Beseitigung von Unabhängigkeitsgefährdungen vorgenommenen Handlungen oder ergriffenen Schutzmaßnahmen.

Wir bestimmen von den Sachverhalten, die wir mit den für die Überwachung Verantwortlichen erörtert haben, diejenigen Sachverhalte, die in der Prüfung des Konzernabschlusses für den aktuellen Berichtszeitraum am bedeutsamsten waren und daher die besonders wichtigen Prüfungssachverhalte sind. Wir beschreiben diese Sachverhalte im Bestätigungsvermerk, es sei denn, Gesetze oder andere Rechtsvorschriften schließen die öffentliche Angabe des Sachverhalts aus.

SONSTIGE GESETZLICHE UND ANDERE RECHTLICHE ANFORDERUNGEN

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DER FÜR ZWECKE DER OFFENLEGUNG ERSTELLTEN ELEKTRONISCHEN WIEDERGABEN DES KONZERNABSCHLUSSES UND DES ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHTS NACH § 317 ABS. 3A HGB

Wir haben gemäß § 317 Abs. 3a HGB eine Prüfung mit hinreichender Sicherheit durchgeführt, ob die in der bereitgestellten Datei „pumase-2022-12-31-de (1).zip“ (SHA256-Hashwert: 4bb0ac70e10cd5ce532c49039d53ecc32237069a2ca9bb223840d0e13236d3a1) enthaltenen und für Zwecke der Offenlegung erstellten Wiedergaben des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts (im Folgenden auch als „ESEF-Unterlagen“ bezeichnet) den Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat („ESEF-Format“) in allen wesentlichen Belangen entsprechen. In Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften erstreckt sich diese Prüfung nur auf die Überführung der Informationen des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in das ESEF-Format und daher weder auf die in diesen Wiedergaben enthaltenen noch auf andere in der oben genannten Datei enthaltene Informationen.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die in der oben genannten bereitgestellten Datei enthaltenen und für Zwecke der Offenlegung erstellten Wiedergaben des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in allen wesentlichen Belangen den Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat. Über dieses Prüfungsurteil sowie unsere im voranstehenden „Vermerk über die Prüfung des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts“ enthaltenen Prüfungsurteile zum beigefügten Konzernabschluss und zum beigefügten zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 hinaus geben wir keinerlei Prüfungsurteil zu den in diesen Wiedergaben enthaltenen Informationen sowie zu den anderen in der oben genannten Datei enthaltenen Informationen ab.



Wir haben unsere Prüfung der in der oben genannten bereitgestellten Datei enthaltenen Wiedergaben des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit § 317 Abs. 3a HGB unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Prüfung der für Zwecke der Offenlegung erstellten elektronischen Wiedergaben von Abschlüssen und Lageberichten nach § 317 Abs. 3a HGB (IDW PS 410 (06.2022)) und des International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) durchgeführt. Unsere Verantwortung danach ist nachstehend weitergehend beschrieben. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätssicherungssystem des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet.

Der in das ESEF-Format überführte Konzernabschluss ist aufgrund des von der Gesellschaft gewählten Konvertierungsprozesses hinsichtlich der Anhanginformationen im iXBRL-Format („Blocktagging“) nicht vollumfänglich sinnvoll maschinell auswertbar. Die Rechtskonformität der Auslegung der gesetzlichen Vertreter, dass eine sinnvolle maschinelle Auswertbarkeit der strukturierten Anhanginformationen von der Delegierten Verordnung (EU) 2019/815 beim Blocktagging des Anhangs nicht explizit gefordert wird, unterliegt einer bedeutsamen Rechtsunsicherheit, die damit auch eine inhärente Unsicherheit unserer Prüfung darstellt.

Der Vorstand der Gesellschaft ist verantwortlich für die Erstellung der ESEF-Unterlagen mit den elektronischen Wiedergaben des Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts nach Maßgabe des § 328 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 HGB und für die Auszeichnung des Konzernabschlusses nach Maßgabe des § 328 Abs. 1 Satz 4 Nr. 2 HGB.

Ferner ist der Vorstand der Gesellschaft verantwortlich für die internen Kontrollen, die er als notwendig erachtet, um die Erstellung der ESEF-Unterlagen zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – Verstößen gegen die Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat sind.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Erstellung der ESEF-Unterlagen als Teil des Rechnungslegungsprozesses.

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die ESEF-Unterlagen frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – Verstößen gegen die Anforderungen des § 328 Abs. 1 HGB sind. Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – Verstöße gegen die Anforderungen des § 328 Abs. 1 HGB, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.
- gewinnen wir ein Verständnis von den für die Prüfung der ESEF-Unterlagen relevanten internen Kontrollen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Kontrollen abzugeben.
- beurteilen wir die technische Gültigkeit der ESEF-Unterlagen, d. h. ob die die ESEF-Unterlagen enthaltende bereitgestellte Datei die Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2019/815 in der zum Abschlussstichtag geltenden Fassung an die technische Spezifikation für diese Datei erfüllt.
- beurteilen wir, ob die ESEF-Unterlagen eine inhaltsgleiche XHTML-Wiedergabe des geprüften Konzernabschlusses und des geprüften zusammengefassten Lageberichts ermöglichen.
- beurteilen wir, ob die Auszeichnung der ESEF-Unterlagen mit Inline XBRL-Technologie (iXBRL) nach Maßgabe der Art. 4 und 6 der Delegierten Verordnung (EU) 2019/815 in der am Abschlussstichtag geltenden Fassung eine angemessene und vollständige maschinenlesbare XBRL-Kopie der XHTML-Wiedergabe ermöglicht.



ÜBRIGE ANGABEN GEMÄß ART. 10 EU-APRVO

Wir wurden von der Hauptversammlung am 11. Mai 2022 als Konzernabschlussprüfer gewählt. Wir wurden am 11. Juli 2022 vom Aufsichtsrat beauftragt. Wir sind seit dem Geschäftsjahr 2022 als Konzernabschlussprüfer der PUMA SE tätig.

Wir erklären, dass die in diesem Bestätigungsvermerk enthaltenen Prüfungsurteile mit dem zusätzlichen Bericht an den Prüfungsausschuss nach Art. 11 EU-APrVO (Prüfungsbericht) in Einklang stehen.

Wir haben folgende Leistungen, die nicht im Konzernabschluss oder zusammengefassten Lagebericht angegeben wurden, zusätzlich zur Abschlussprüfung für die Gesellschaft und ihre beherrschten Unternehmen erbracht: Neben dem Konzernabschluss haben wir den Jahresabschluss nebst zusammengefassten Lagebericht der PUMA SE geprüft und verschiedene Jahresabschlussprüfungen bei Tochterunternehmen, eine prüferische Durchsicht eines Zwischenabschlusses sowie der zusammengefassten nichtfinanziellen Konzernklärung durchgeführt. Ferner wurden gesetzliche EMIR-Prüfungen nach § 20 WpHG vorgenommen.

SONSTIGER SACHVERHALT – VERWENDUNG DES BESTÄTIGUNGSVERMERKS

Unser Bestätigungsvermerk ist stets im Zusammenhang mit dem geprüften Konzernabschluss und dem geprüften zusammengefassten Lagebericht sowie den geprüften ESEF-Unterlagen zu lesen. Der in das ESEF-Format überführte Konzernabschluss und zusammengefasste Lagebericht – auch die in das Unternehmensregister einzustellenden Fassungen – sind lediglich elektronische Wiedergaben des geprüften Konzernabschlusses und des geprüften zusammengefassten Lageberichts und treten nicht an deren Stelle. Insbesondere ist der ESEF-Vermerk und unser darin enthaltenes Prüfungsurteil nur in Verbindung mit den in elektronischer Form bereitgestellten geprüften ESEF-Unterlagen verwendbar.

VERANTWORTLICHER WIRTSCHAFTSPRÜFER

Der für die Prüfung verantwortliche Wirtschaftsprüfer ist Matthias Koeplin.

Nürnberg, den 8. Februar 2023

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Koeplin
Wirtschaftsprüfer

Dr. Schroff
Wirtschaftsprüfer



BERICHT ZUR GLEICHSTELLUNG UND ENTGELTGLEICHHEIT

378 Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit



BERICHT ZUR GLEICHSTELLUNG UND ENTGELTGLEICHHEIT

Veröffentlichung als Anlage zum Lagebericht 2022

Nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) sind Arbeitgeber zur Erstellung eines Berichts zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit verpflichtet, wenn sie in der Regel mehr als 500 Beschäftigte beschäftigen und lageberichtspflichtig nach dem Handelsgesetzbuch sind. Der vorliegende „Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit“ wurde gem. §§ 21, 22 EntgTranspG für die PUMA SE erstellt und wird als Anlage zum konsolidierten Lagebericht 2022 veröffentlicht

Respekt, Toleranz und Gleichberechtigung sind integrale Bestandteile der Unternehmenskultur der PUMA SE. Sie sind seit 2005 im PUMA Code of Ethics verankert. Eine adäquate und gleichwertige Vergütung für gleichwertige Tätigkeiten ungeachtet des Geschlechts ist eines der Grundprinzipien der Vergütungspolitik von PUMA. In 2010 ist PUMA der Unternehmensinitiative „Charta der Vielfalt“ beigetreten. Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ hat zum Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden zu schaffen - unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft. Darüber hinaus hat sich PUMA der globalen Non Profit Organisation „Catalyst“ im Rahmen einer Kooperation angeschlossen, deren Ziel es ist, die Repräsentanz von Frauen in der Unternehmensführung zu erhöhen und den gleichberechtigten Zugang zu Karrierechancen zu fördern.

MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Die Geschlechterverteilung der Mitarbeiter*innen im PUMA-Konzern ist heute mit etwa 50% weiblichen Mitarbeiterinnen und 50% männlichen Mitarbeitern ausgeglichen.

2022 betrug der Frauenanteil in allen Führungsebenen weltweit 44%. Durch unterschiedliche Maßnahmen, mit denen PUMA an der Chancengleichheit gearbeitet hat, hat sich diese Zahl in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht (2018: 40%, 2019: 41%, 2020: 43%, 2021: 44%, 2022: 44%). Damit geben wir uns aber nicht zufrieden und streben an, den Anteil von Frauen in Führungspositionen, insbesondere in den höheren Führungsebenen, in den nächsten Jahren weltweit zu steigern. So hat der Aufsichtsrat der PUMA SE eine Zielgröße von mindestens 2 Frauen (33%) für den Frauenanteil im Aufsichtsrat festgesetzt. Für den Vorstand hat der Aufsichtsrat folgende Zielgrößen für den Frauenanteil festgelegt: (i) mindestens 1 Frau (25%), unter der Bedingung, dass die PUMA SE vier Vorstandsmitglieder hat, (ii) mindestens 1 Frau (20%), unter der Bedingung, dass die PUMA SE fünf Vorstandsmitglieder hat, (iii) mindestens 2 Frauen (33%), unter der Bedingung, dass die PUMA SE sechs Vorstandsmitglieder hat. Die neuen Zielvorgaben sind bis zum 31. Oktober 2026 zu erreichen.

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

PUMA möchte die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen kontinuierlich unterstützen. Aus diesem Grund bieten wir spezielle Trainings und Zugang zu inspirierenden Netzwerken an. Der Austausch mit erfahrenen weiblichen Führungskräften soll die Mitarbeiterinnen ermutigen und motivieren, selbst führende Rollen innerhalb des Unternehmens zu übernehmen.

Als familien- und lebensphasenbewusster Arbeitgeber setzen wir uns tiefergehend mit den Bedürfnissen von Familien und darüber hinaus mit den Bedürfnissen von Beschäftigten während ihrer gesamten



Lebensarbeitszeit - vom Ein- bis zum Ausstieg - auseinander. Die nachhaltige Gestaltung unserer Personalpolitik wurde 2015 und 2021 mit dem Qualitätssiegel „audit berufundfamilie“ ausgezeichnet.

Aufgrund flexibler Arbeitszeitmodelle und der Möglichkeit, sowohl Teilzeit als auch mobil arbeiten zu können, sind Mitarbeiter*innen örtlich und zeitlich maximal flexibel. Zusätzlichen Spielraum ermöglicht das Angebot, Sabbaticals nehmen zu können. Darüber hinaus bieten wir Belegplätze für Kindergärten und Kinderkrippe, ein Eltern-Kind-Büro, ein Stillzimmer, einen externen Dienstleister zur Unterstützung im Bereich Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen, Lebenslagencoaching sowie Kinderferienprogramme für die Kinder von Mitarbeiter*innen an. Diese Maßnahmen zeigen, dass wir uns systematisch und nachhaltig für eine familienbewusste Arbeitswelt einsetzen und zum selbstverständlichen Bestandteil unserer Unternehmenskultur machen.

Im Jahr 2022 hat PUMA den German Diversity Award des Netzwerks „BeyondGenderAgenda“ in der Kategorie Company of the Year erhalten. „BeyondGenderAgenda“ hat sich zum Ziel gesetzt, durch integrale Verankerung von Diversität, Equity & Inklusion (DE&I) in der DNA börsennotierter und mittelständischer Unternehmen die internationale Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft langfristig zu sichern und auszubauen. Basierend auf dem Zusammenhang zwischen DE&I und Business Performance soll die Chancengleichheit von Führungskräften unabhängig von Geschlecht, Alter, kultureller Herkunft, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität sowie körperlicher Beeinträchtigung bei der Besetzung von Vorstandspositionen und Aufsichtsratsmandaten sichergestellt und so ein Kulturwandel unter Einbindung von Politik, Gesellschaft und Wirtschaft herbeigeführt werden.

Als weitere Maßnahme zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird sowohl im Rahmen unseres Trainings für Führungskräfte zum Thema Personalauswahl als auch in der Schulung Arbeitsrecht für Führungskräfte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und potenzielle Verstöße thematisiert.

Dass PUMA seit dem 1. Januar 2023 mit Anne-Laure Descours und Maria Valdes zwei Frauen in einem Vorstand von vier Vorstandsmitgliedern hat, sehen wir als Erfolg unserer Bemühungen um Chancengleichheit.

MAßNAHMEN ZUR HERSTELLUNG DER ENTGELTGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

Die PUMA SE ist tarifgebunden. Die Eingruppierung in die einzelnen Tarifgruppen erfolgt geschlechtsneutral auf der Grundlage des Entgelttarifvertrags.

Die Förderung von Entgeltgleichheit hat bei PUMA einen großen Stellenwert. Daher haben wir im Rahmen eines global Stellenbewertungs- und Leveling-Projektes alle Positionen auf Basis ihrer Stellenbeschreibung entsprechend eines bekannten Stellenbewertungssystems bewertet und darauf aufbauend eine Grading-Struktur implementiert. Nachdem sich die zu bewertenden Kriterien ausschließlich auf Merkmale der Funktion beziehen - nicht auf den/die Stelleninhaber*in - ist die Vergütungssystematik im Sinne des EntgTranspG geschlechtsneutral. Dadurch können wir eine Geschlechterdiskriminierung, die ihren Ursprung im Vergütungssystem hat, ausschließen.

Diese Grading-Struktur ermöglicht uns eine strukturierte, standardisierte und transparente Umsetzung des jährlichen Gehaltserhöhungsprozesses. Im Rahmen des jährlichen Gehaltserhöhungsprozesses werden ausschließlich die beiden Kriterien individuelle Leistungsbeurteilung sowie die Lage im Gehaltsband berücksichtigt. Die Erhöhungs-% werden vorab in einer entsprechenden Tabelle mit dem Betriebsrat abgestimmt und sind den Führungskräften gegenüber transparent. Durch diese Vorgehensweise werden Ungleichheiten innerhalb eines Gehaltsbandes ausgeglichen. Darüber hinaus nehmen auch Mitarbeiter*innen in Abwesenheit (z. B. Mutterschutz, Elternzeit, Sabbatical) am Gehaltserhöhungsprozess teil und erhalten eine Gehaltserhöhung entsprechend ihres Perzentiles und einer Leistungseinschätzung von 100%. Dies stellt die Gleichbehandlung sicher und verhindert die Entstehung von Pay Gaps.



Darüber hinaus ist auch die Bonusstruktur bei PUMA diskriminierungsneutral gestaltet, indem der Bonusanteil an das Positionlevel geknüpft ist und ausschließlich Unternehmenskennzahlen berücksichtigt werden.

Auf Basis der Grades haben wir im Jahr 2022 erstmalig eine Gender Pay Gap Analyse für alle deutschen Mitarbeiter*innen durchgeführt und wurden durch das „FPI Fair Pay Innovation Lab“ als „Universal Fair Pay Analyst“ zertifiziert. Unter Berücksichtigung der Kontrollvariablen Altersteilzeit, Alter, Time in Position, intern/extern rekrutiert, Kinder, Teilzeit, Performance Einschätzung, Job Family Group, Führungsverantwortung, Nationalität und Grade erhalten Frauen bei PUMA in Deutschland die gleiche Zieldirektvergütung wie Männer. Unter Ausschluss der potenziell diskriminierenden Faktoren wie Teilzeit und Kinder zeigte die Analyse noch einen geringfügigen Pay Gap, den wir bis zum nächsten Jahr schließen möchten.

Selbstverständlich haben Mitarbeiter*innen im Rahmen des EntgTranspG die Möglichkeit, Auskünfte über ihre individuelle Lohngerechtigkeit zu erhalten.

Zusätzlich stehen wir zu diesen Themen in ständigem Dialog mit den Arbeitnehmervertretern*innen der PUMA SE.

Statistische Angaben zum 31. Dezember 2022:

Anzahl der Beschäftigten: 1330

- davon Frauen: 651 (49%)
- davon Männer: 679 (51%)

Anzahl der Vollzeitbeschäftigten: 1173 (88%)

- davon Frauen: 519 (44%)
- davon Männer: 654 (56%)

Anzahl der Teilzeitbeschäftigten: 157 (12%)

- davon Frauen: 132 (84%)
- davon Männer: 25 (16%)

In den Jahren 2018 bis 2022 haben wir bei der PUMA SE keinen Mitarbeitenden mit Zugehörigkeit zum dritten Geschlecht beschäftigt.



ZUSÄTZLICHE INFORMATIONEN

- 382 Die PUMA-Aktie
- 384 PUMA im Jahresvergleich
- 386 Entwicklung PUMA Konzern
- 389 Impressum

BREANNA
STEWART





DIE PUMA-AKTIE

Die PUMA-Aktie verzeichnete im Geschäftsjahr 2022 eine negative Kursentwicklung. Der Schlusskurs der PUMA-Aktie lag am letzten Handelstag im Jahr 2022 (30. Dezember) bei € 56,70 und somit um 47,2% niedriger als der Schlusskurs des Vorjahres. Die Marktkapitalisierung des PUMA-Konzerns sank entsprechend von € 16,1 Milliarden am Ende des Jahres 2021 auf € 8,5 Milliarden zum Jahresende 2022. Die PUMA-Aktie startete mit einem Kurs von € 107,50 in das Jahr 2022 und bewegte sich in den folgenden zwölf Monaten in einem Bereich zwischen € 108,00 (4. Januar 2022 / +0,8%) und € 43,85 (21. Oktober 2022 / -59,1%). Das tägliche Handelsvolumen der PUMA-Aktie erhöhte sich von durchschnittlich 281 Tausend Stücken im Vorjahr auf durchschnittlich 519 Tausend Stücke im Geschäftsjahr 2022. Im Zuge der quartalsweisen Indexüberprüfung ist die PUMA-Aktie seit Dezember 2022 erneut im Börsenindex MDAX notiert. Zuvor war die PUMA-Aktie seit September 2021 Mitglied des DAX gewesen.

➤ T.01 KENNZAHLEN JE AKTIE*

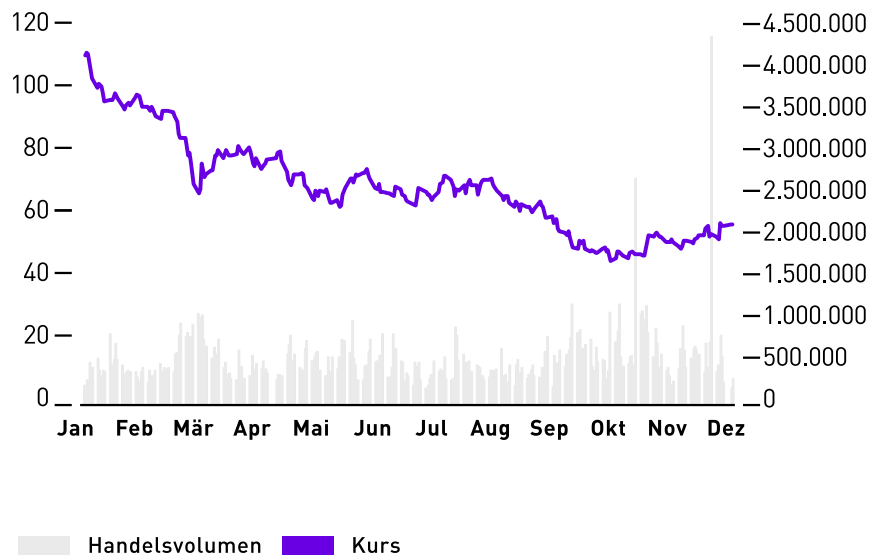
		2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016
Jahresschlusskurs	€	56,70	107,50	92,28	68,35	42,70	36,30	24,97
Höchstkurs	€	108,00	114,70	92,28	72,95	52,50	39,14	24,97
Tiefstkurs	€	43,85	80,42	42,14	43,00	31,70	24,35	16,82
Tägliches Handelsvolumen (Ø)	Stück in Tausend	519	281	423	387	444	67	34
Ergebnis je Aktie	€	2,36	2,07	0,53	1,76	1,25	9,09	4,17
Brutto Cashflow je Aktie	€	6,14	5,49	3,50	4,71	2,66	2,21	1,22
Free Cashflow (vor Akquisitionen) je Aktie	€	1,19	1,85	1,85	2,22	1,00	0,86	0,38
Eigenkapital je Aktie	€	16,97	15,23	11,79	12,84	11,52	11,09	11,53
Dividende je Aktie	€	0,82	0,72	0,16	0,50	0,35	1,25**	0,08

* Die Angaben für die Vorjahre wurden rückwirkend an den Aktiensplit, der im 2. Quartal 2019 durchgeführt wurde, im Verhältnis 1:10 angepasst

** einmalige Sonderdividende



➤ G.01 ENTWICKLUNG PUMA AKTIE / HANDELSVOLUMEN



Die PUMA-Aktie ist seit 1986 zum regulierten Markt der deutschen Wertpapierbörsen zugelassen. Sie notiert im Prime Standard Segment und gehört dem Mid-Cap-Index MDAX der Deutschen Börse an. Darüber hinaus wurde erneut die Mitgliedschaft in dem FTSE4Good Index bestätigt.



PUMA IM JAHRESVERGLEICH

➤ T.02 PUMA IM JAHRESVERGLEICH (in € Mio.)

	2022	2021	Veränderung
Umsatz			
Konsolidierte Umsätze	8.465,1	6.805,4	24,4%
– Schuhe	4.317,9	3.163,6	36,5%
– Textilien	2.896,3	2.517,3	15,1%
– Accessoires	1.251,0	1.124,5	11,2%
Operative Indikatoren			
Rohhertrag	3.902,7	3.257,8	19,8%
Operatives Ergebnis (EBIT)	640,6	557,1	15,0%
Gewinn vor Steuern (EBT)	551,7	505,3	9,2%
Konzernergebnis	353,5	309,6	14,2%
Profitabilität und Rentabilität			
Rohertragsmarge	46,1%	47,9%	-1,8%pt
Umsatzrendite, brutto (Gewinn vor Steuern, EBT)	6,5%	7,4%	-0,9%pt
Umsatzrendite, netto (Konzernergebnis)	4,2%	4,5%	-0,3%pt
Return on capital employed (ROCE)	28,4%	31,9%	-3,5%pt
Return on equity (ROE)	13,9%	13,6%	0,3%pt
Bilanzkennzahlen			
Eigenkapital	2.538,8	2.278,5	11,4%
– Eigenkapitalquote	37,5%	39,8%	-2,3%pt
Nettoumlaufvermögen (Working Capital)	1.086,8	727,9	49,3%
– in % vom konsolidierten Umsatz	12,8%	10,7%	2,1%pt
Kapitalfluss und Investitionen			
Brutto Cashflow	918,9	821,2	11,9%
Freier Cashflow	177,5	276,2	-35,7%
Investitionen (vor Akquisition)	263,6	202,4	30,2%
Mittelverwendung für Akquisition	0,0	0,0	-



	2022	2021	Veränderung
Mitarbeiter			
Anzahl (Jahresdurchschnitt)	16.669	14.846	12,3%
Umsatz pro Mitarbeiter (T€)	507,8	458,4	10,8%
PUMA Aktie			
Aktienkurs (in €)	56,70	107,50	-47,2%
Durchschn. ausstehende Aktien (Mio. Stück)	149,65	149,59	0,0%
Anzahl der ausstehenden Aktien zum 31.12. (in Mio. Stück)	149,76	149,61	0,1%
Gewinn je Aktie (in €)	2,36	2,07	14,1%
Marktkapitalisierung	8.491	16.083	-47,2%
Durchschnittl. Handelsvolumen (Stück pro Tag)	519.477	281.047	84,8%



ENTWICKLUNG PUMA KONZERN

➤ T.03 ENTWICKLUNG PUMA KONZERN (in € Mio.)

	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Umsatz										
Konsolidierte Umsätze	8.465,1	6.805,4	5.234,4	5.502,2	4.648,3	4.135,9	3.626,7	3.387,4	2.972,0	2.985,3
- Veränderung in %	24,4%	30,0%	-4,9%	18,4%	12,4%	14,0%	7,1%	14,0%	-0,4%	-8,7%
- Schuhe	4.317,9	3.163,6	2.367,6	2.552,5	2.184,7	1.974,5	1.627,0	1.506,1	1.282,7	1.372,1
- Textilien	2.896,3	2.517,3	1.974,1	2.068,7	1.687,5	1.441,4	1.333,2	1.244,8	1.103,1	1.063,8
- Accessoires	1.251,0	1.124,5	892,7	881,1	776,1	719,9	666,5	636,4	586,3	549,4
Operative Indikatoren										
Rohertrag	3.902,7	3.257,8	2.458,0	2.686,4	2.249,4	1.954,3	1.656,4	1.540,2	1.385,4	1.387,5
- Rohertragsmarge	46,1%	47,9%	47,0%	48,8%	48,4%	47,3%	45,7%	45,5%	46,6%	46,5%
Lizenz- und Provisionserträge	33,8	23,9	16,1	25,1	16,3	15,8	15,7	16,5	19,4	20,8
Operatives Ergebnis (EBIT) ¹⁾	640,6	557,1	209,2	440,2	337,4	244,6	127,6	96,3	128,0	191,4
- EBIT Marge	7,6%	8,2%	4,0%	8,0%	7,3%	5,9%	3,5%	2,8%	4,3%	6,4%
Gewinn vor Steuern (EBT)	551,7	505,3	162,3	417,6	313,4	231,2	118,9	85,0	121,8	53,7
- EBT Marge (Umsatzrendite, brutto)	6,5%	7,4%	3,1%	7,6%	6,7%	5,6%	3,3%	2,5%	4,1%	1,8%
Konzernergebnis	353,5	309,6	78,9	262,4	187,4	135,8	62,4	37,1	64,1	5,3
- Marge (Umsatzrendite, netto)	4,2%	4,5%	1,5%	4,8%	4,0%	3,3%	1,7%	1,1%	2,2%	0,2%



	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Aufwand										
Marketing/Retail	1.578,5	1.309,1	1.050,2	1.112,1	931,2	822,9	732,3	697,6	599,7	544,1
Personal	846,5	712,4	583,7	640,5	553,8	549,1	493,1	483,8	425,3	415,7
Bilanzkennzahlen										
Bilanzsumme	6.772,7	5.728,3	4.684,1	4.378,2	3.207,2	2.853,8	2.765,1	2.620,3	2.549,9	2.308,5
Eigenkapital	2.538,8	2.278,5	1.763,9	1.902,3	1.722,2	1.656,7	1.722,2	1.619,3	1.618,3	1.497,3
– Eigenkapitalquote	37,5%	39,8%	37,7%	43,4%	53,7%	58,1%	62,3%	61,8%	63,5%	64,9%
Nettoumlaufvermögen (Working Capital)	1.086,8	727,9	465,8	549,4	503,9	493,9	536,6	532,9	455,7	528,4
– davon Vorräte	2.245,1	1.492,2	1.138,0	1.110,2	915,1	778,5	718,9	657,0	571,5	521,3
Kapitalfluss										
Freier Cashflow	177,5	276,2	276,0	330,0	172,9	128,5	49,7	-98,9	39,3	29,2
Investitionen (inkl. Akquisitionen)	263,6	202,4	151,0	218,4	130,2	122,9	91,1	79,5	96,4	76,3
Return-Kennzahlen										
Return on equity (ROE)	13,9%	13,6%	4,5%	13,8%	10,9%	8,2%	3,6%	2,3%	4,0%	0,4%
Return on capital employed (ROCE)	28,4%	31,9%	15,1%	29,6%	25,8%	20,7%	10,3%	7,9%	11,5%	5,6%
Weitere Informationen										
Anzahl der Mitarbeiter (Jahresende)	18.071	16.125	14.374	14.332	12.894	11.787	11.495	11.351	11.267	10.982
Anzahl der Mitarbeiter (Jahresdurchschnitt)	16.669	14.846	13.016	13.348	12.192	11.389	11.128	10.988	10.830	10.750



	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
PUMA Aktie*										
Aktienkurs (in €)	56,70	107,50	92,28	68,35	42,70	36,30	24,97	19,87	17,26	23,50
Gewinn je Aktie (in €)	2,36	2,07	0,53	1,76	1,25	0,91	0,42	0,25	0,43	0,04
Durchschn. ausstehende Aktien (in Mio. Stück)	149,65	149,59	149,56	149,52	149,47	149,43	149,40	149,40	149,40	149,40
Anzahl der ausstehenden Aktien zum 31.12. (in Mio. Stück)	149,76	149,61	149,58	149,55	149,51	149,46	149,40	149,40	149,40	149,40
Marktkapitalisierung	8.491	16.083	13.804	10.222	6.384	5.426	3.730	2.968	2.578	3.511

1) EBIT vor Sondereffekten

* Die Angaben für die Vorjahre wurden rückwirkend an den Aktiensplit, der im 2. Quartal 2019 durchgeführt wurde, im Verhältnis 1:10 angepasst



IMPRESSUM

PUBLISHER

PUMA SE
PUMA Way 1
91074 Herzogenaurach
Germany
+49 (0)9132 81-0
www.about.puma.com

CORPORATE COMMUNICATIONS

Kerstin Neuber
Senior Head of Communications
kerstin.neuber@puma.com

INVESTOR RELATIONS

Gottfried Hoppe
Teamhead Investor Relations & Finance Strategy
gottfried.hoppe@puma.com

PEOPLE & ORGANIZATION

Dietmar Knoess
Global Director People & Organization
dietmar.knoess@puma.com

SUSTAINABILITY

Stefan Seidel
Head of Corporate Sustainability
stefan.seidel@puma.com

DESIGN AND REALISATION

3st kommunikation GmbH
www.3st.de