



UNSERE MITARBEITER

- 15 Die PUMA Familie
- 17 Unternehmenskultur
- 22 Individuelle Entwicklung





DIE PUMA FAMILIE

Unsere wichtigsten strategischen Prioritäten in den vergangenen Jahren waren unser kontinuierlicher Fokus auf unsere Mitarbeiter, die Fortsetzung des digitalen Wandels in unserem Unternehmen sowie der Aufbau einer agilen Lernorganisation. Dies ermöglichte uns, die Herausforderungen des vergangenen Jahres zu meistern. Mehr denn je haben wir uns im Pandemiejahr 2020 darauf konzentriert, die Gesundheit und das Engagement der PUMA Familie zu gewährleisten und unsere Mitarbeiter stets richtig zu informieren.

Bei PUMA stehen unsere Mitarbeiter immer im Mittelpunkt. Die schnelle und aktuelle Kommunikation zur Pandemielage und den unmittelbaren Auswirkungen auf den Arbeitsalltag unserer Mitarbeiter war für uns unerlässlich. Als sich die meisten Märkte im Lockdown befanden und nahezu unsere gesamte Belegschaft von Zuhause aus arbeitete, konnten wir uns - dank unserer bestehenden digitalen Infrastruktur, flexibler Arbeitszeiten und unseren Richtlinien zum mobilen Arbeiten - in kurzer Zeit an die neuen Vorgaben anpassen und den digitalen Wandel bei PUMA sogar noch weiter beschleunigen. So haben wir es geschafft, die neuen Geschäftsanforderungen umzusetzen und mit unseren Mitarbeitern jederzeit und überall in Verbindung zu bleiben. Während der Pandemie haben wir unsere digitale Lernplattform genutzt, um unsere Mitarbeiter in den Bereichen Wellbeing, Achtsamkeit sowie persönlicher Entwicklung zu unterstützen.

Diese Maßnahmen haben das Mitarbeiterengagement in unserem Unternehmen gefördert und der PUMA-Familie geholfen, sich den Herausforderungen dieses schwierigen Jahres zu stellen. Für unseren Weg zu mehr Wachstum sind wir somit gut aufgestellt.

DIGITALISIERUNG

2020 haben wir die Digitalisierung unserer Geschäftsprozesse weltweit in großem Umfang beschleunigt und dafür gesorgt, dass sie noch einfacher und schneller werden. Seit 2017 nutzen wir die Softwarelösung „Workday“ für nahezu alle unsere Personalprozesse. Diese stellt unseren Mitarbeitern und Führungskräften die erforderlichen Prozesse und Instrumente für das tägliche Personalmanagement zur Verfügung. Unseren Führungskräften stehen zudem benutzerfreundliche Dashboards zur Auswahl, die für ihre Planungs- und Personalmanagementaktivitäten erforderliche Informationen und datengestützte Erkenntnisse liefern. Anhand der Auswertung unserer globalen Daten, die zentral verfügbar sind, erhalten wir eine solide Grundlage für strategische Entscheidungen und messbare Ergebnisse. Da wir Microsoft Teams global einsetzen, waren wir für die Herausforderungen der weltweiten Kontakt- und Reisebeschränkungen bestens gewappnet und konnten unsere Zusammenarbeit reibungslos fortführen.

GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT

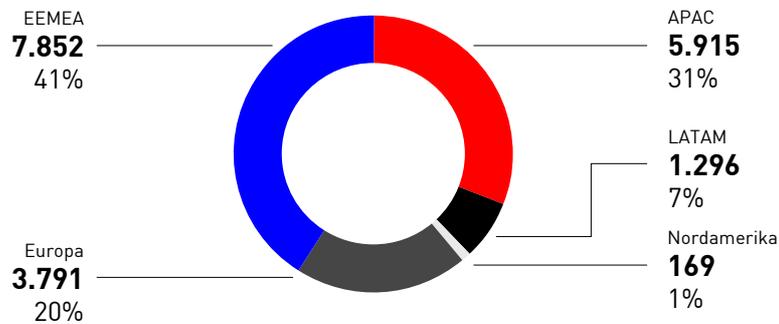
2020 war auch für das gemeinnützige Engagement bei PUMA ein Jahr der Herausforderungen. Aufgrund lokaler Vorschriften, die die Reduzierung sozialer Kontakte und Social Distancing vorschrieben, mussten wir neue Wege der Zusammenarbeit und andere Arten der Unterstützung für zahlreiche Projekte finden. Hierzu zählte beispielsweise das Projekt Big Smile. Für Erstklässler aus Waisenhäusern spendete PUMA Ukraine die benötigte Ausstattung. PUMA-Mitarbeiter in Hongkong versorgten Kinder aus sozial schwächeren Familien mit Laptops für das Homeschooling. In Deutschland packten Mitarbeiter Essenspakete für die Tafel unter anderem mit Leckereien wie Kekse, Schokolade und Kaffee.

Wir hatten uns zum Ziel gesetzt, mindestens die Anzahl an Stunden gemeinnütziger Arbeit zu erreichen, die der Anzahl unseres durchschnittlichen Vollzeit-Äquivalenz (FTE) pro Jahr entspricht. Alle Mitarbeiter wurden zur Teilnahme angeregt. Auf unserer Online-Plattform können entsprechende Projekte und dafür aufgewendete Stunden eingetragen werden. Insgesamt wurden bei den von unseren Tochtergesellschaften auf fünf Kontinenten durchgeführten Initiativen 19.023 Stunden (PUMA SE: 2.376) 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 von gemeinnützigen Organisationen vor Ort durchgeführt. Bei einer Anzahl von 13.016 (PUMA SE: 919) FTEs haben wir unser Ziel 2020 damit erreicht.

➤ G.01 GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT 2020



CHARITY CAT

Seitdem Charity Cat 2004 von einem Team aus knapp 20 PUMA-Mitarbeitern gegründet wurde, haben sich immer mehr Mitarbeiter, aber auch externe Freiwillige, dieser Wohltätigkeitsorganisation angeschlossen.

Sie alle arbeiten in ihrer Freizeit ehrenamtlich für die vielfältigen Projekte auf lokaler und globaler Ebene, unterstützen sowohl langfristige als auch einmalige Kooperationen und setzen sich für den guten Zweck ein.

Charity Cat hat bereits zahlreiche Organisationen unterstützt: From heart to heart in den Philippinen bei der Versorgung eines Dorfes mit Reis, das Gesundheitszentrum Bambamarca in Peru beim Bau eines Krankenhauses, die Fundación Sonrisas de León in Kolumbien beim Verteilen von Lebensmitteln und beim Aufbau armer und strukturschwacher Viertel in Cartagena, das Waisenhaus Fonmeh in Haiti und das Kinder- und Jugendhaus BOLLE in Berlin.



UNTERNEHMENSKULTUR

PUMAs einzigartige Arbeitskultur wird von unseren Mitarbeitern gelebt. Während der Pandemie konnten 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 unsere ständigen Bemühungen, transparent und schnell mit allen Mitarbeitern zu kommunizieren.

DIVERSITÄT UND GLEICHBEHANDLUNG

Nach den Massenprotesten gegen Polizeibrutalität in vielen Ländern waren Diversität und Gleichstellung im vergangenen Jahr wichtige Themen. Als Unternehmen mit Niederlassungen in der ganzen Welt und Mitarbeitern ganz unterschiedlicher Nationalitäten mit den verschiedensten Biografien – in unserer Unternehmenszentrale sind Menschen aus der ganzen Welt beschäftigt – war es uns wichtig, die Bedenken unserer Mitarbeiter auszuräumen und zu unterstreichen, dass wir der festen Überzeugung sind, dass Diversität uns besser macht. Diversität und Gleichstellung sind die wichtigsten Faktoren für das Wachstum der Marke PUMA. Teams mit unterschiedlichen Kompetenzen und Hintergründen gehören zu den erfolgreichsten Ressourcen, wenn es um kreatives Denken, Entscheidungsfindung und das Vorantreiben von Innovation geht.

Unser Verständnis von Diversität und Inklusion ist ein wesentlicher Bestandteil von PUMAs Arbeitskultur und wir bestärken alle unsere Mitarbeiter darin, ihre eigene Persönlichkeit zu zeigen. Daher heißt einer unserer Unternehmenswerte auch „Sei du selbst!“. Das bedeutet auch, dass ein faires Arbeitsumfeld sowie gleiche Chancen für alle PUMA-Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Herkunft, Religion, Behinderungen, Alter oder sexueller Orientierung seit Jahrzehnten ein Eckpfeiler unserer Politik sind. Diese Verpflichtung haben wir seit 2005 auch im PUMA-Ethikkodex und seit 2010 in unserer Diversity Charter verankert.

2020 haben wir eine Umfrage unter allen unseren Mitarbeitern durchgeführt, um ihre Meinung zum Thema Gleichstellung bei PUMA zu hören. Mitarbeiter an allen PUMA-Standorten weltweit waren eingeladen, in einen offenen Dialog mit dem Vorstand zu diesem Thema zu treten. Zudem haben wir die Employee Resource Group PUMA North America und ähnliche informelle Ausschüsse an anderen Standorten ins Leben gerufen, um unseren Mitarbeitern zu verdeutlichen, dass wir ihre Anliegen zum Thema Diversität und Gleichstellung ernst nehmen. Über unsere internen Kommunikationskanäle haben wir unsere Mitarbeiter ebenfalls für das Thema sensibilisiert und sie angehalten, offen über Rassismus, Diskriminierung, Gleichstellung und über deren Auswirkungen auf ihren Alltag zu sprechen.

Um das Thema Diversität und Gleichbehandlung noch zu vertiefen, haben wir zusätzliche Trainings angeboten. Für unsere Mitarbeiter führen wir Onlinetrainings unter anderem über LinkedIn Learning und Good Habitz durch und bieten virtuelle Lernprogramme an, die weitere Perspektiven eröffnen. Diversität und Gleichbehandlung wurden auch im Rahmen unserer Führungskräfteprogramme ILP und Speed Up hervorgehoben.

Während des „Pride Month“ haben wir die Fassade des PUMA Brand Centers in den Regenbogenfarben erstrahlen lassen, um zu zeigen, dass wir bei PUMA Menschen aller sexuellen Orientierungen willkommen heißen. Zudem haben wir im Rahmen eines virtuellen Pride-Events in Nürnberg, an dem auch der örtliche Christopher Street Day (CSD) mitgewirkt hat, DJs live von unserer PUMA Bridge gestreamt. Unsere Mitarbeiter engagierten sich auch in Aktivitäten mit dem CSD Nürnberg, die unter Einhaltung der Schutzmaßnahmen stattfinden konnten.

Wir bei PUMA legen großen Wert darauf, dass sich Menschen aller Geschlechter bei uns wohlfühlen, und arbeiten kontinuierlich daran, eine attraktive Arbeitsumgebung für alle zu bieten. Auch 2020 haben wir



erneut eine ausgeglichene Geschlechterverteilung an allen unseren Standorten erreicht: Der Männeranteil betrug 50% gegenüber einem Frauenanteil von 50 %.

Wir haben auch weiterhin eine ausgeglichene Geschlechterverteilung über alle Führungsebenen hinweg gefördert, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen stetig zu verbessern. Mit diesem Ziel vor Augen bieten wir unseren Mitarbeiterinnen spezielle Schulungen und Zugang zu inspirierenden Netzwerken. Der Austausch mit erfahrenen weiblichen Führungskräften soll sie ermutigen, selbst führende Rollen innerhalb des Unternehmens zu übernehmen. 2020 lag der Anteil der Frauen in Führungspositionen konzernweit bei 43 %.

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

Region	2016	2017	2018	2019	2020
Europa	30	31	31	35	34
EEMEA	40	38	43	42	44
Nordamerika	45	46	48	50	48
LATAM	34	35	38	38	40
Asien/Pazifik	43	41	44	43	48
Gesamt	38	38	40	41	43

Wir haben bereits unser Ziel erreicht, den Frauenanteil auf mindestens 30 % im Aufsichtsrat und 20 % im Vorstand zu steigern. Wir sind auf einem guten Weg hin zu unserem ambitionierten Ziel, bis Oktober 2021 einen Frauenanteil von 30 % auf der ersten Führungsebene und 40 % auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands zu erreichen.

WELLBEING

Die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeiter hat für uns höchste Priorität. Daher bieten wir ihnen ein vielfältiges Angebot an Maßnahmen. Unser Konzept zu Wellbeing wurde zunächst in unserer Unternehmenszentrale in Herzogenaurach umgesetzt und danach an lokale Bedürfnisse und Bestimmungen in anderen Ländern angepasst. Heute spielt es eine bedeutende Rolle in allen PUMA-Tochtergesellschaften weltweit. Unser Ansatz hat sich insbesondere während der Coronapandemie bewährt.

Unser Wellbeing-Programm ist in vier Kategorien gegliedert: Flex, Social, Finance und Athlete. Als Sportunternehmen wollen wir unseren Mitarbeitern möglichst viele Möglichkeiten anbieten, damit sie ihre Leidenschaft für den Sport ausleben können. Yoga-, Jumping-Fitness, Body-Toning- und zahlreiche andere Kurse sind genauso Teil des Programms wie der kostenlose Zugang zum Fitnessstudio und zu unseren Fußball-, Basketball-, Beach-Volleyball- und Tennisplätzen. Zu den Highlights 2020 zählte die Eröffnung unseres neuen Tennisplatzes an unserer Unternehmenszentrale in Herzogenaurach. Eine weitere Ergänzung ist der Room of Silence zum Meditieren, Beten oder Entspannen.

Während der Pandemie konnten zahlreiche Sportkurse und andere Wellbeing-Veranstaltungen nicht stattfinden und auch Sportstätten mussten vielerorts schließen. Um für unsere Mitarbeiter auch im Homeoffice da zu sein, haben wir kurzerhand ein digitales Wellbeing-Programm aufgestellt: Die Bandbreite reichte von Sport und Resilienz über Ernährung bis hin zu Kreativlösungen für die Kinderbetreuung. Mit der PUMA Home Academy ist eine globale Plattform mit den Kategorien Wellbeing, Learning und Engage entstanden. Neben tagesaktuellen Informationen finden unsere Mitarbeiter hier online Yoga- und weitere Sportkurse, Tipps und Rezepte rund um die gesunde Ernährung sowie Anregungen für die Beschäftigung ihrer Kinder. Unsere regelmäßig durchgeführten Be-Well-Weeks dienen der Förderung einer gesunden



Lebensweise und thematisieren unter anderem Ernährung, Gesundheits-Checks und die neuesten Trainings- und Sporttrends – auch sie wurden 2020 in digitalem Format durchgeführt.

FLEXIBLE ARBEITSBEDINGUNGEN

Wir bei PUMA wollen unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld bieten, das sich positiv auf ihre Bindung zu unserem Unternehmen und ihre Verpflichtung zum Erreichen unserer Ziele einwirkt. Dank flexibler Arbeitszeiten können sie ihre Arbeitsbedingungen so anpassen, dass Beruf und Privatleben optimal miteinander vereinbart werden können. Gleitzeit sowie die Möglichkeit mobil und in Teilzeit zu arbeiten, haben 2020 dazu beigetragen, dass unsere Mitarbeiter für die Herausforderungen der Pandemie gewappnet waren.

Unseren Mitarbeitern in Deutschland bieten wir in Kooperation mit einem Partner kostenlose Beratungs- und Vermittlungsservices, Eltern-Kind-Büros, Plätze in Kinderbetreuungseinrichtungen und unsere Sommerferien-camps. Unsere Unternehmenszentrale in Herzogenaurach erhielt das Zertifikat Audit berufundfamilie. 2020 hatten unsere Mitarbeiter im Homeoffice zudem Zugang zu virtueller Kinderbetreuung in Form von Onlinekursen während der Ferien.

Wir wollen die Anzahl der Kündigungen durch Mitarbeiter auf ein Minimum reduzieren und den Anteil an unbefristeten Arbeitsverträgen über 80 % halten. 2020 hatten 88 % unserer Mitarbeiter weltweit einen unbefristeten Arbeitsvertrag und die Beschäftigungsverhältnisse von über 29 % unserer Belegschaft waren durch einen Tarifvertrag abgedeckt. Die Fluktuationsrate hängt stark vom Anteil unseres Einzelhandelsgeschäfts in den jeweiligen Märkten und von der Region ab. Insgesamt lag die Fluktuationsrate bei 17 % (4 % für die Büromitarbeiter und 25% für die Mitarbeiter im Einzelhandel). Ende 2020 hatten 21 % unserer Mitarbeiter einen Teilzeitvertrag

➤ T.02 ARBEITSVERTRÄGE (UNBEFRISTET/BEFRISTET)

	Unbefristet				Befristet			
	Gesamt	Frauen	Männer	Diverse	Gesamt	Frauen	Männer	Diverse
EUROPA	3.190	1.602	1.588	0	627	359	268	0
EEMEA	3.672	1.482	2.190	0	215	122	93	0
Nordamerika	2.093	1.139	954	0	760	414	345	1
LATAM	1.820	659	1.161	0	88	43	45	0
Asien/Pazifik	3.831	2.325	1.504	2	404	244	160	0
Gesamt	14.606	7.207	7.397	2	2.094	1.182	911	1

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

Arbeitsverträge	Frauen	Männer	Diverse	Gesamt
Vollzeit	47	53	0	100
Teilzeit	60	40	0	100

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Eine sichere Arbeitsumgebung für unsere Mitarbeiter zu gewährleisten hat für uns oberste Priorität. Daher hat sich unser Top-Management von Anfang an direkt um die Maßnahmen im Zuge der Coronapandemie gekümmert. In regelmäßigen virtuellen Konferenzen haben unser CEO und unser Global Director People & Organization unsere PUMA-Community weltweit direkt angesprochen. Dort haben sie neue Informationen sowohl zur Geschäftslage als auch zu Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen geteilt. Von Beginn an haben wir ein strenges Hygiene- und Sicherheitskonzept implementiert, das allen geltenden Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften entspricht, d.h. Abstandsregeln, Installation von Händedesinfektionsspendern und die Anforderung, Masken zu tragen. Wir überprüfen ständig unsere Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen und passen sie an die gegenwärtigen Umstände an. Dies beinhaltet unter anderem den Kauf von Schutzhandschuhen und -masken sowie Schnelltests, sobald diese verfügbar waren. Auf diese Weise haben wir das Infektionsrisiko auf ein absolutes Minimum reduziert.

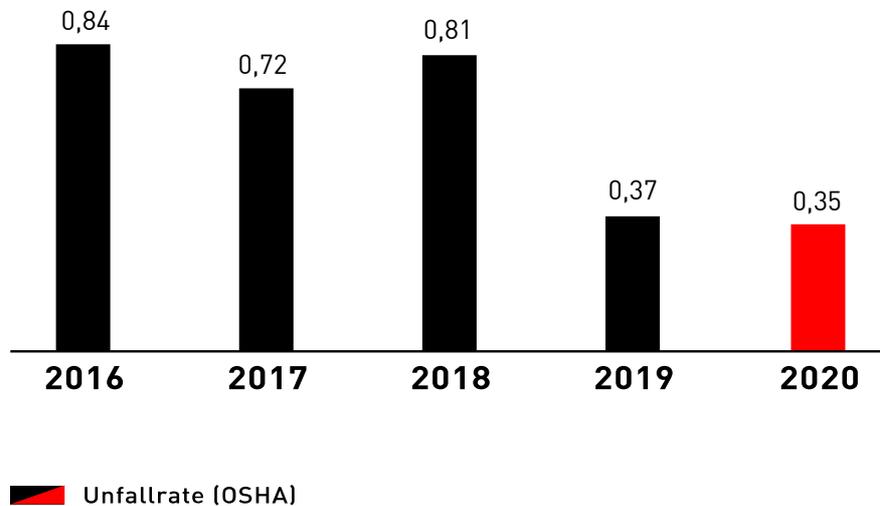
Zudem liegt uns die kontinuierliche Senkung der durchschnittlichen jährlichen Unfallrate am Herzen. Für 2020 hatten wir uns zum Ziel gesetzt, die Unfallrate der Occupational Safety and Health Administration (OSHA) in Höhe von 0,50 nicht zu überschreiten. An unseren Standorten weltweit werden Sicherheitsschulungen angeboten und auch in Onlinekursen bereiten wir unsere Mitarbeiter auf mögliche Notfallsituationen vor und vermeiden damit Unfälle. Diese Sicherheitstrainings beliefen sich 2020 auf insgesamt 21.143 Stunden: 6.482 Mitarbeiter wurden für die Evakuierung im Brandfall geschult und 5.240 wurden als Ersthelfer ausgebildet. Im Vergleich zum Vorjahr wurden 35 % mehr Stunden dem Sicherheitstraining gewidmet – ein Beleg für PUMAs kontinuierlichen Einsatz in dieser Sache.

Weltweit wurden im Berichtsjahr 2020 51 Arbeitsunfälle registriert, die zu einem Arbeitsstopp führten – ein Rückgang um 11 % im Vergleich zum Vorjahr, der den erfreulichen Trend der letzten Jahre widerspiegelt. Gemäß der OSHA entspricht dies einer Unfallrate von 0,35 gegenüber 0,37 im Vorjahr. Wir haben unser selbst gestecktes Ziel somit erreicht. Die Unfallrate (OSHA) für PUMA SE betrug 2020 0,13 gegenüber 0,22 im Vorjahr.

Eine weitere Kennzahl für den Einsatz für unsere Mitarbeiter und deren Gesundheit ist die niedrige Krankheitsrate, die 2020 1,68 % betrug. Die Rate der berufsbedingten Krankheiten lag bei null.



↗ G.02 VERLETZUNGEN NACH DER OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ADMINISTRATION (OSHA-Rate)



FEEDBACK

Internes und externes Feedback ist ein wesentlicher Bestandteil von PUMAs Unternehmenskultur, denn es hilft uns, uns stetig zu verbessern. 2020 haben wir den Feedback-Bereich in Workday um die Funktion Feedback-Zertifikat erweitert. Mitarbeiter haben nun zusätzlich die Möglichkeit, sich Zertifikate von ihrem Feedback über Workday zu generieren. Diese Initiative unterstützt unsere offene Feedback-Kultur mit regelmäßigen Gesprächen und Lernchancen für Mitarbeiter und Führungskräfte. Im Verlauf des vergangenen Jahres haben wir zudem kurzfristige Mitarbeiterbefragungen zu aktuellen Themen durchgeführt und dadurch wertvolle Erkenntnisse erhalten. Des Weiteren vergleichen wir uns regelmäßig mit anderen Unternehmen. Diese Benchmarks spiegeln sich beispielsweise in unserer Zertifizierung als Top Employer, in unserer Auszeichnung als Great Place to Work sowie durch das Zertifikat Audit berufundfamilie wider.

AUSZEICHNUNGEN

2020 erhielten wir zahlreiche Auszeichnungen für unseren kontinuierlichen Einsatz für mehr Diversität, Inklusion und Gleichbehandlung in unserer Belegschaft.

Die Financial Times hat uns zum zweiten Mal als Diversity Leader in Europa ausgezeichnet. PUMA North America kam 2020 unter die Best Employers for Diversity, einem branchenübergreifenden Ranking von 500 Unternehmen, die sich der Förderung von Diversität und Inklusion verschrieben haben. Auch zum zweiten Mal in Folge wurden unsere Bemühungen zur Weiterentwicklung unserer Arbeitskultur mit dem Top Employer Award in Europa gewürdigt. Erstmals erhielten wir diese Auszeichnung auch für Südafrika. Global wurde unser Einsatz zudem mit dem Great Place to Work Award für Indien und Argentinien honoriert.



INDIVIDUELLE ENTWICKLUNG

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

MITARBEITER RECRUITING

Unser oberstes Ziel ist es, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und externe Kandidaten auf uns aufmerksam zu machen sowie das Interesse an PUMAs einzigartiger Arbeitskultur zu wecken. Um diese potenziellen Mitarbeiter anzusprechen, nutzen wir neben digitalen Plattformen und sozialen Medien für unsere individuellen, zielgruppenspezifischen Rekrutierungsmaßnahmen auch unsere Career-Website für Stellenangebote. 2020 haben wir die „Candidate Journey“ in Workday, unserem Bewerber Management System optimiert, um sicherzustellen, dass es den Erwartungen externer und interner Bewerber entgegenkommt. Zudem haben wir unsere globalen Rekrutierungsstandards in Kooperation und Koordination mit unseren Kollegen in den Märkten weltweit überarbeitet. Wertvolle Unterstützung bei der Besetzung offener Stellen erhalten wir über umfassende Netzwerke qualifizierter Bewerber und über aktuelle Kandidaten-Pools.

TALENTMANAGEMENT

Wir sind der festen Überzeugung, dass unsere Mitarbeiter ihre berufliche Entwicklung proaktiv vorantreiben. Mit unserem integrierten Talentmanagementansatz fördern wir eine leistungs- und ergebnisorientierte Feedback-Kultur sowie selbstgesteuertes Lernen. Wir evaluieren alle unsere Mitarbeiter regelmäßig, erstellen individuelle Entwicklungspläne und identifizieren diejenigen Mitarbeiter, die wir darauf vorbereiten, PUMAs Zukunft mit uns zu gestalten.

Im Rahmen globaler Talentkonferenzen evaluieren wir die gesamte PUMA-Belegschaft einschließlich der Führungsebenen. Zu den Bewertungskriterien gehören persönliche Leistung und Kompetenzen unserer Mitarbeiter genauso wie Potenzial, Zielsetzung und Mobilität. Anhand der gezielten Analyse von Mitarbeiterprofilen gleichen wir interne Talente mit zukünftigen Vakanzen ab. Dies ermöglicht uns die Nachfolgeplanung mit Kandidaten aus unseren Reihen und eine Prognose des künftigen Kompetenzbedarfs unseres Unternehmens. Im vergangenen Jahr konnten wir den Großteil unserer Schlüsselpositionen weltweit über interne Beförderungen bzw. horizontale Transfers besetzen.

MITARBEITERENTWICKLUNG

Durch die kontinuierliche berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter erreichen wir auch, dass sie über das Wissen verfügen, um sowohl ihre eigene Entwicklung als auch die Erreichung unserer Unternehmensziele voranzutreiben. Unser breites Weiterbildungsangebot umfasst sowohl standardisierte als auch individuell zugeschnittene Online- und Präsenzs Schulungen sowie Workshops.

Mit einer Kultur des selbstgesteuerten Lernens im Fokus stellen wir eine hochmoderne, in Workday Learning integrierte Lerninfrastruktur für interne und externe Schulungen zur Verfügung. Seit der Einführung von LinkedIn Learning und Good Habitz haben unsere Mitarbeiter Zugang zu über 16,500 Onlinekursen für ihre persönliche und berufliche Entwicklung auf ganz unterschiedlichen Gebieten. Um den Herausforderungen der vermehrten Arbeitszeit im Homeoffice Rechnung zu tragen, haben wir 2020 unser Schulungsangebot angepasst: Mit Lerninhalten zu Themen wie mentale Gesundheit, Resilienz, Achtsamkeit und emotionale Stabilität, welche auch über unsere Home Academy erhältlich waren, können wir unsere Mitarbeiter weltweit während der Pandemie bestmöglich unterstützen. Aufgrund der Kontaktbeschränkungen wurden die meisten Präsenzs Schulungen durch virtuelle Angebote ersetzt.



Weltweit nahmen im letzten Jahr 17.372 Mitarbeiter an Schulungen und Workshops mit insgesamt 122.256 Stunden teil.

Der Aufbau einer agilen Lernorganisation ist unser erklärtes Ziel. Dazu haben wir unser Programm, PUMA-Mitarbeiter zu Agile Coaches auszubilden, weiter vorangetrieben, damit sie ihr Wissen über agile Arbeitsmethoden abteilungsübergreifend weitergeben können. Die so in unserem Unternehmen gewonnenen Best Practices wurden von externen und internen Projektteilnehmern positiv bewertet. In einem Pilotprojekt haben wir für ausgewählte Trainings einen Blended Learning Ansatz verfolgt und anschließend entsprechend ausgewertet. Wir werden diese Methode im Jahr 2021 auf weitere Trainings ausweiten.

FÜHRUNGSKRÄFTEPROGRAMM ILP / ILP²

Noch nie war die Rolle unserer Führungskräfte bei der Umsetzung unserer Mission, Forever Faster zu werden, so wichtig wie in diesen Zeiten des umfassenden Wandels. Unsere Ziele erreichen wir nur mit Unterstützung resilienter Führungskräfte, die die Kompetenzen haben, unser Unternehmen durch die Krise zu lenken und die komplexen Herausforderungen der Pandemie zu meistern. Dank der von uns definierten Kompetenzen, die zum Leiten von Teams in einem immer komplexeren und volatileren Arbeitsumfeld erforderlich sind, waren unsere Führungskräfte gut auf die Herausforderungen der Pandemie vorbereitet. Unsere internationalen Führungskräfteprogramme (International Leadership Programs) ILP und ILP² umfassen neben intensivem Training und Coaching, inklusive interaktivem Lernen, Rollenspielen und Best-Practice-Learning, auch gemeinsame Projekte. Schwerpunkte hierbei sind Mindful Leadership und agile Arbeitsmethoden sowie Diversität und Inklusion. Dank der modularen Programmstruktur können die Teilnehmer das Gelernte unmittelbar in die Praxis umsetzen. Um die stetige Entwicklung unserer Führungskräfte zu gewährleisten, wurde der Großteil der Kurse 2020 digital gehalten und Teilnehmer, Trainer und Kollegen konnten über MS Teams in Kontakt bleiben.

SPEED UP / SPEED UP²

Die Entwicklung unserer Mitarbeiter voranzutreiben 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 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, Jobrotationen und gezielte Trainings. Die erhöhte Sichtbarkeit der Teilnehmer bis hin zur obersten Führungsebene sowie die Etablierung eines starken Netzwerks sind ebenfalls wesentliche Bestandteile dieses Programms. Aufgrund der aktuellen Situation haben wir ein virtuelles Kick-off-Modul für die dritte globale Kohorte entwickelt, die sich 2020 qualifiziert hat und deren Start für 2021 vorgesehen ist.

NACHWUCHSKRÄFTE

Neue Talente frühzeitig zu erkennen ist der Schlüssel zur Förderung der nächsten Mitarbeitergeneration, die zu PUMAs zukünftigem Erfolg beitragen soll. Wir haben eine Reihe von Initiativen an Universitäten in Deutschland und im Ausland gestartet, um potenzielle Mitarbeiter anzusprechen und passende Bewerber zu identifizieren. Unser globales Arbeitsumfeld bietet Hochschulabsolventen zahlreiche Optionen für den Einstieg ins Berufsleben. 2020 durften wir an unserer Unternehmenszentrale in Herzogenaurach 14 duale Studenten und Trainees begrüßen. Insgesamt beschäftigte PUMA Ende des Jahres 43 Auszubildende und Teilnehmer dualer Studiengänge mit diversen Schwerpunkten - von International Business bis IT. Auch im Rahmen von sechsmonatigen Praktika haben Studenten die Möglichkeit, PUMA kennenzulernen.