



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.