

UNSERE MITARBEITER*INNEN



PATRICK SCHNEIDER

UNSERE MITARBEITER*INNEN*

Unsere PUMA Family ist der Schlüssel zu unserem Erfolg. Unsere Personalstrategie ist die Basis für unser einzigartiges Arbeitsumfeld und unsere Unternehmenskultur. Das hilft uns, weltweit die besten Talente für uns zu gewinnen und den zukünftigen Erfolg des Unternehmens zu sichern. Die drei Kernelemente dieser Strategie sind People First, eine nachhaltige Personalpolitik und die Digitalisierung.

People First bedeutet für uns die Bedürfnisse, die Werte und das Potenzial der Mitarbeiter*innen zu verstehen und ihnen bei Entscheidungen eine zentrale Rolle zuzuordnen. Das hilft uns, eine inklusive Unternehmenskultur entstehen zu lassen, in der Vielfalt respektiert, Gesundheit und Wohlbefinden gestärkt und die persönliche und berufliche Entwicklung unterstützt werden.

Mit unserer **nachhaltigen Personalpolitik** schaffen wir eine Arbeitsplatzkultur, in der Gesundheit, Zufriedenheit, Diversität und Inklusion Priorität haben und unsere Mitarbeiter*innen von diversen Karrieremöglichkeiten profitieren können. Diese nachhaltigen Prozesse sind für den Aufbau einer robusten Organisation entscheidend. Wir handeln vorrausschauend und schulen unsere Mitarbeiter*innen in den zukünftigen Fähigkeiten und Führungskompetenzen, die sie brauchen, um den langfristigen Erfolg von PUMA zu sichern.

Digitale Tools im Personalwesen sorgen für ein besseres Arbeitserlebnis und helfen uns, trotz der rasanten Veränderungen in unserem Umfeld wettbewerbsfähig und agil zu bleiben. Indem wir digitale Technologien nutzen, können wir nicht nur unsere Effizienz steigern, sondern auch datengestützte Entscheidungen treffen und die Erfahrungen unserer Bewerber*innen und Mitarbeiter*innen optimieren. Unsere digitalen Tools sind benutzerfreundlich, verbessern die Zusammenarbeit, erhöhen die Produktivität und bieten Programme zur Förderung digitaler Kompetenzen, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter*innen in der Lage sind, sich in einem digitalen Umfeld zurechtzufinden.

PUMA LIFE CYCLE

RECRUITING/ONBOARDING

Unsere Mitarbeiter*innen sind unser wertvollstes Kapital. Um sicherzustellen, dass PUMA auch künftig als Arbeitgeber die erste Wahl für externe Bewerber*innen ist, nutzen wir für unsere Rekrutierungsmaßnahmen einen datengestützten Ansatz. Wir analysieren vergangene Trends im Bereich Recruiting, identifizieren geeignete Rekrutierungswege und passen unsere Strategie zur Talentgewinnung entsprechend an.

Ergänzend setzen wir digitale Plattformen, soziale Netzwerke sowie PUMAs Karriere-Website ein, um mit Talenten weltweit in Kontakt zu treten.

Einen beständigen Pool an geeigneten Kandidat*innen sichern wir uns durch unsere Verbindungen zu Universitäten, unter anderem über Karriere-Events, Vorträgen bei PUMA und Workshops. Außerdem nehmen wir regelmäßig an externen Fachveranstaltungen, Podiumsdiskussionen und Seminaren teil, um ein tragfähiges Talentnetzwerk aufzubauen.

In den vergangenen zwei Jahren haben wir damit begonnen, unseren Kontakt mit den Kandidat*innen zu vertiefen und ihnen die Möglichkeit zu geben, an digitalen PUMA-Events teilzunehmen. Hier können sie mit unseren Führungskräften in Kontakt treten und Feedback zu unserer Marke geben.

* enthält alle Informationen zur Unternehmenskultur

Unser Onboarding soll unseren neuen Mitarbeiter*innen nicht nur den bestmöglichen Start ins Unternehmen bieten, es soll auch sicherstellen, dass sie effektiv arbeiten können und sich als Teil der PUMA-Familie fühlen. Dieser Aufnahmeprozess ist die Grundlage für zufriedene Mitarbeiter*innen, da sie von Beginn an unsere Unternehmenskultur, unsere Werte und unsere Mission kennenlernen. Mit diesem Prozess unterstützen wir die neuen Mitarbeiter*innen und stellen sicher, dass Vorschriften eingehalten und Rollen klar definiert werden, um eine nahtlose Integration in das Unternehmen zu ermöglichen. Dieser Ablauf fördert nicht nur die Produktivität und die Teamarbeit, sondern auch das Zugehörigkeitsgefühl unserer Mitarbeiter*innen und ihre Entwicklung bei PUMA.

LERNEN UND WEITERBILDUNG

Talentmanagement

Wir sind der festen Überzeugung, dass unsere Mitarbeiter*innen ihre persönliche Entwicklung selbst proaktiv vorantreiben. Mit einem integrierten Talentmanagement-Ansatz fördern wir bei PUMA eine Kultur, bei der Feedback und Ergebnisse, in Verbindung mit selbstgesteuertem Lernen, im Mittelpunkt stehen.

Mindestens einmal pro Jahr evaluieren wir alle Mitarbeiter*innen anhand ihrer Leistung und ihres Potenzials. Wir erstellen persönliche Entwicklungspläne und identifizieren die Personen, die wir darauf vorbereiten, PUMAs Zukunft mit uns zu gestalten.

Weltweit führen wir Talentkonferenzen durch, um die gesamte PUMA-Belegschaft zu beurteilen, einschließlich der Führungsebenen. Zu den Bewertungskriterien gehören individuelle Leistung, 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. Dies hilft uns beim Aufbau starker Nachfolger*innen und bei der Deckung des künftigen Kompetenzbedarfs.

Mit unserem Fokus auf die interne Mobilität von Talenten bieten wir unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich beruflich weiterzuentwickeln und interkulturelle Erfahrungen zu sammeln, was zu einer verbesserten Lernkurve auf beruflicher und persönlicher Ebene führt. Digitale Plattformen wie „Talent Marketplace“ oder die „Job Alert-Funktion“ in Workday erleichtern internen Kandidat*innen die Stellensuche.

2023 konnten wir diverse Stellen intern besetzen, einschließlich Versetzungen ins Ausland. Insgesamt haben wir 3 von 4 unserer vakanten Schlüsselpositionen weltweit durch interne Beförderungen oder horizontale Transfers besetzt. 60% aller offenen Stellen wurden an interne Kandidat*innen vergeben. Wir sehen dies als Bestätigung unserer wirksamen Talent- und Entwicklungsstrategie.

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. 2023 hatten 92% unserer Mitarbeiter*innen weltweit einen unbefristeten Vertrag und die Beschäftigung von über 31% wurde durch einen Tarifvertrag abgedeckt. Die Fluktuationsrate hängt stark vom Anteil des Einzelhandelsgeschäfts in den jeweiligen Märkten und Regionen ab; insgesamt lag die von Mitarbeiter*innen initiierte Fluktuation bei 24% (7% für Mitarbeiter*innen im Büro und 39% im Einzelhandel). Die Gesamtfluktuationsrate einschließlich Einzelhandel betrug 32% und ist damit gegenüber dem Vorjahr um 3% gesunken. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten lag Ende 2023 bei 22%.

➤ T.01 ARBEITSVERTRÄGE (UNBEFRISTET/BEFRISTET)

Region	Unbefristet					Befristet			
	Gesamt	Gesamt	Frauen	Männer	Divers	Gesamt	Frauen	Männer	Divers
Europa	4.982	4.259	2.206	2.051	2	723	419	304	0
EEMEA	3.876	3.775	1.391	2.384	0	101	40	61	0
Nordamerika	3.788	3.203	1.640	1.552	11	585	266	318	1
Lateinamerika	3.775	3.773	1.666	2.106	1	2	0	2	0
Asien/Pazifik	4.743	4.359	2.667	1.688	4	384	215	168	1
Gesamt	21.164	19.369	9.570	9.781	18	1.795	940	853	2

➤ T.02 ARBEITSVERTRÄGE (VOLLZEIT/TEILZEIT) (IN %)

Arbeitsverträge	Frauen	Männer	Divers	Gesamt
Vollzeit	47	53	0	100
Teilzeit	58	42	0,2	100

Weiterbildung

Durch die kontinuierliche berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen stellen wir sicher, dass sie über die notwendigen Kompetenzen verfügen, um sowohl ihre eigene Entwicklung als auch die Erreichung unserer Unternehmensziele voranzutreiben.

Dank strategischer Arbeitsplanung und der Softwarelösung Workday identifizieren wir Skill Gaps und das Potenzial unserer Mitarbeiter*innen. Unser breites Weiterbildungsangebot umfasst neben standardisierten auch individuell zugeschnittene Online- und Präsenzkurse sowie Workshops und Coaching. Auf der Grundlage von Workday stellen wir eine hochmoderne Lerninfrastruktur für interne und externe Schulungen bereit. Ziel hierbei ist das lebenslange Lernen, mit dem wir eine Kultur des selbstgesteuerten Lernens vorantreiben wollen.

Weltweit nahmen im vergangenen Jahr 18.527 Mitarbeiter*innen an Schulungen und Workshops mit einer Gesamtdauer von 160.481 Stunden teil. Das entsprach 9 Schulungsstunden und EUR 226 pro FTE. Gegenüber dem Vorjahr stieg die durchschnittliche Anzahl an Schulungsstunden pro FTE um 2 Stunden. Dies haben wir durch eine Strategie erreicht, die die Teilnehmer*innen proaktiv einbindet. Sie umfasst unterhaltsame Aktivierungen zu verschiedenen Themen, einen Gaming-Ansatz sowie interne Lernwettbewerbe. Einmal pro Quartal wurden die engagiertesten Teilnehmer*innen weltweit mit dem „Top Learner Award“ ausgezeichnet. Für seinen Einsatz wurde PUMA für den „eLearning Journal Award 2024“ in der Kategorie „Learner Engagement“ nominiert.

Über LinkedIn Learning und GoodHabitZ stehen unseren Mitarbeiter*innen über 23.000 Onlineschulungen für die persönliche und berufliche Entwicklung in bis zu 13 Sprachen bereit und unsere Mitarbeiter*innen können zusätzlich noch aktiv produktspezifische Lerninhalte generieren.

Mitarbeiter*innen auf der ganzen Welt können auf verschiedenen Endgeräten unsere Sprachlern-Plattform nutzen. 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 jedoch auch weitere Sprachkurse an, die sie dann sowohl im Büro als auch auf Reisen anwenden können.

Alle unsere Mitarbeiter*innen, auch im Einzelhandel, haben die Möglichkeit, online in ihrem eigenen Tempo und ganz nach ihren Bedürfnissen eine Fremdsprache zu erlernen. Um die zeitnahe Integration unserer Mitarbeiter*innen vor Ort zu fördern, halten wir auch wöchentliche Sprachkurse ab, die in unseren Büroräumen besucht werden können.

Um unsere Belegschaft weltweit in diesen schwierigen Zeiten zu unterstützen, lag der Schwerpunkt unserer Kurse im vergangenen Jahr auf mentaler Gesundheit, Resilienz, Achtsamkeit und emotionaler Stabilität. Alle unsere Schulungen vor Ort basieren aktuell auf hybriden Konzepten, um zu gewährleisten, dass unseren Mitarbeiter*innen die Lernformate zur Verfügung stehen, die zu ihnen passen.

Wir bieten auch weiterhin weltweit unser digitales Agile Coach Programm für unsere Mitarbeiter*innen an, um eine agile Lernorganisation zu werden und den Einsatz agiler Arbeitsmethoden auszuweiten. Seit der Einführung haben bis Ende 2023 rund 190 Mitarbeiter*innen weltweit an dem Programm teilgenommen. Dabei fokussieren wir uns auf drei Trainingsstufen – Agile Rookie, Agile Facilitator und Agile Coach –, um die richtigen Mitarbeiter*innen mit den richtigen Kompetenzen auszustatten. Zahlreiche Geschäftsbereiche wenden agile Prinzipien und Frameworks wie Scrum, Kanban, Design Thinking und OKRs aktiv im Tagesgeschäft und für die strategische Planung an.

Führungskrafttraining ILP/ILP²/PLE

Unsere Führungskräfte spielen bei unserem Ziel FOREVER. FASTER. Zu werden, eine entscheidende Rolle. Wir schätzen ihre Fähigkeiten und ihre Führungskompetenz, bei der Bewältigung komplexer Herausforderungen in einem unbeständigen Arbeitsumfeld und gleichzeitiger Erreichung unsere Ziele, sehr.

Unser International Leadership Programm (ILP und ILP²) vermittelt unseren Mitarbeiter*innen entscheidende Kompetenzen und fördert ein gemeinsames Verständnis unserer Führungskultur. PUMA-Führungskräfte erhalten ein intensives Training und Coaching, das neben interaktivem Lernen, Rollenspielsimulationen und Best-Practice-Learning auch gemeinsame Projekte umfasst. Achtsame Führung und agile Arbeitsmethoden stehen dabei im Vordergrund. Das Programm besteht aus verschiedenen Modulen, was es den Managern ermöglicht, das neu erworbene Wissen zwischen den Seminaren anzuwenden. 191 Führungskräfte weltweit haben bereits an diesem Programm teilgenommen.

Unser PUMA Leadership Expedition Programm haben wir auch 2023 fortgeführt, um eine gesunde und nachhaltige Führungskultur zu fördern. Ziel des Programms ist es, Führungskräfte zu befähigen, 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.

Unsere Führungskräfte können selbst entscheiden, was sie wann und wie lernen müssen und möchten. Dafür stehen ihnen über 130 einstündige Learning Nuggets mit einer ausgewogenen Kombination aus trainergeführten virtuellen Sitzungen und selbstgesteuertem Lernen zur Verfügung. Grundlage des 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. 67 Personen haben das Programm 2023 absolviert.

Mitarbeiter*innen, die erstmals eine Führungsrolle übernehmen, steht das auf PUMA zugeschnittene Training „From Employee to Manager“ zur Verfügung. Es bereitet sie auf ihre neue Rolle vor und gewährleistet ein gemeinsames Führungsverständnis. Neben den Trainingsmodulen umfasst das Programm auch individuelles Coaching sowie digitale Pre- und Post-Learnings. In den Präsenzs Schulungen erweitern die neuen Führungskräfte ihre Kompetenzen in den Bereichen Recruiting und Appraisal.

Speed Up/Speed Up²

Unsere Mitarbeiter*innen an PUMA zu binden und ihre Entwicklung voranzutreiben, ist von großer Bedeutung für den Erfolg unseres Unternehmens. Unsere beiden Personalentwicklungsprogramme Speed Up und Speed Up² zielen deshalb darauf ab, das Potenzial unserer Mitarbeiter*innen voll auszuschöpfen.

Mit fachübergreifenden Projekten und Aufgaben sowie Coaching, Mentoring und gezielten Trainings bereiten wir sie auf die nächsten Schritte in ihrer beruflichen Laufbahn vor. Außerdem lernen die Teilnehmer*innen unsere oberste Führungsriege kennen und bauen sich weltweit starke Netzwerke auf.

Future Talents

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

2023 haben neun Auszubildende und sechs dual Studierende in der PUMA-Zentrale in Herzogenaurach angefangen. Wir bieten duale Studienprogramme in den Bereichen International Business, Fashion Management und Business Informatics. In Kooperation mit zahlreichen Hochschulen erhalten die Studierenden eine theoretische Grundlage. Außerdem ermöglichen wir es ihnen, wertvolle Praxiserfahrung in verschiedenen Teams bei PUMA zu sammeln. Wir bieten Ausbildungsstellen für Industriekaufleute, IT-Spezialist*innen und Einzelhandelskaufleute. 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 2023 beschäftigte PUMA insgesamt 41 Auszubildende und dual Studierende.

Auch Praktika und Werkstudententätigkeiten sind bei PUMA möglich. Studierende aus der ganzen Welt können bei uns sechs Monate lang Berufserfahrung sammeln, sich ein Netzwerk aufbauen und ihre Kompetenzen vertiefen. Mehr als 140 Praktikant*innen und Werkstudent*innen zählten Ende des Jahres zur PUMA-Familie.



Future Talents im PUMA Headquarter

Feedback

Auf interne und externe Rückmeldungen legen wir bei PUMA großen Wert, denn sie zeigen uns, ob wir auf dem richtigen Weg sind und helfen, uns weiterzuentwickeln. Wir vergleichen uns mit anderen Unternehmen und gewinnen wertvolle Erkenntnisse von unseren Mitarbeiter*innen.

Unsere Strategie des Zuhörens zielt darauf ab, die Stimmung in unserer Belegschaft zu deuten und Bedürfnisse zu verstehen. Feedback erhalten wir mithilfe von Umfragen, Pulsbefragungen, Fokusgruppen, Interviews und Sentiment-Analysen, die wir unter anderem mit Tools wie Amber, Leena AI und Workday durchführen. Darüber hinaus findet ein regelmäßiges Benchmarking mit der Branche statt, was sich in unserer Zertifizierung als Top Arbeitgeber, unserem „Great Place to Work Award“, dem Audit „berufundfamilie“ und weiteren Auszeichnungen widerspiegelt.

Seit 2009 führen wir regelmäßig Umfragen unter unseren Mitarbeiter*innen weltweit durch, um ihr Engagement zu messen und Feedback zu diversen Themen einzuholen. Im Rahmen unserer globalen Befragung 2023 haben sich insgesamt 15.339 Mitarbeiter*innen zu ihrem Arbeitsplatz und ihrem Berufsleben geäußert, das entspricht einer Teilnahmequote von 85% (2021: 86%). Trotz der geopolitischen Spannungen in Europa und deren weitreichenden sozialen und ökonomischen Auswirkungen fielen die Aussagen in 2 von 13 Kategorien besser aus als 2021, vier Kategorien blieben auf dem gleichen hohen Niveau und sieben Kategorien sanken geringfügig um 1%. Unsere Umfrageergebnisse entsprechen bzw. übertreffen damit die Marktdaten, einschließlich der Daten zu leistungsstarken Unternehmen, in allen außer vier Kategorien. High-Performance-Unternehmen übertreffen den Markt in finanzieller Hinsicht und schneiden in Umfragen durchgängig sehr gut ab. Das positive Feedback spornt uns an, die implementierten Maßnahmen weiterzuführen bzw. auszuweiten. Wir haben die Ergebnisse auf globaler, lokaler und Abteilungsebene veröffentlicht und Folgemaßnahmen erarbeitet.

Mitarbeiterengagement

Um Herausragendes zu leisten und konstantes Wachstum zu erzielen, brauchen wir ein hohes Maß an Engagement und den Einsatz unserer Mitarbeiter*innen. Wir messen ihr Engagement durch regelmäßige globale Mitarbeiter*innen-Befragungen. Auch 2023 haben wir einen außerordentlich hohen Wert von 91% gemessen, gegenüber 92% im Jahr 2021, und wir sind besonders stolz darauf, dass es uns gelungen ist, in den letzten drei Befragungen hohe Werte zu erzielen. Wir schätzen das hohe Engagement unserer Mitarbeiter*innen ebenso wie ihre Loyalität gegenüber der Marke und wollen das Niveau in Zukunft halten. Der Aktionsplan, der auf Grundlage der globalen Mitarbeiter*innen-Befragung 2023 erarbeitet wurde, wird bereits umgesetzt.

➤ 6.01 MITARBEITERENGAGEMENT



VERGÜTUNG, ANERKENNUNG UND SONDERLEISTUNGEN

Vergütung und Sonderleistungen

Bei PUMA bieten wir unseren Mitarbeiter*innen ein zielgerichtetes und konkurrenzfähiges Vergütungssystem, das aus mehreren Komponenten besteht. Neben einem fixen Basisgehalt tragen die PUMA-Bonussysteme, unsere Gewinnbeteiligungsprogramme und diverse Sozialleistungen zu einem

attraktiven und leistungsgerechten Vergütungssystem bei. 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.

Eine faire und diskriminierungsfreie Vergütungsstruktur gehört zu unseren strategischen Prioritäten. Unser Vergütungsrahmen basiert auf analytischen Stellenbewertungen und einem globalen Einstufungssystem. Da sich die Bewertungskriterien nicht auf den Stelleninhaber, sondern ausschließlich auf die Merkmale der Stelle beziehen, ist PUMAs Vergütungssystem geschlechterneutral. Dadurch können wir eine geschlechtsspezifische Diskriminierung durch das Vergütungssystem ausschließen.

Nachdem wir 2022 als „Universal Fair Pay Analyst“ in Deutschland ausgezeichnet wurden, wurden wir 2023 vom FPI Fair Pay Innovation Lab als „Universal Fair Pay Developer“ in Deutschland zertifiziert, denn wir konnten den bereinigten Pay Gap im Januar schließen. Unsere Gender-Pay-Analyse haben wir mit einer einheitlichen Methodik auf unsere Tochtergesellschaften in Europa and EEMEA ausgeweitet. Auch für Schweden und die Vereinigten Arabischen Emirate konnten wir 2023 die bereinigten ungerechtfertigten Gehaltsunterschiede beseitigen. Die Ergebnisse einiger Regressionsanalysen waren positiv und wir sind zuversichtlich, mit Unterstützung des lokalen und globalen Managements, die bereinigten ungerechtfertigten Gehaltsunterschiede bald auch in anderen Ländern Europas beseitigen zu können. Laut der Analyseergebnisse hat die Nationalität selbst in Märkten mit Mitarbeiter*innen unterschiedlichster Herkunft keinen wesentlichen Einfluss auf den Gehaltsunterschied. 2024 werden wir unsere Analysen in diesem Bereich fortführen und in weiteren Regionen einführen, um eine faire Gehaltsstruktur zu gewährleisten.

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 2023 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.

Wellbeing

Wir bei PUMA kümmern uns um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen und stellen ihnen ein breites Angebot an Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Zufriedenheit zur Verfügung. Unser Wellbeing-Konzept wurde in unserer Unternehmenszentrale in Herzogenaurach entwickelt und danach von allen PUMA-Gesellschaften weltweit übernommen und an lokale Bedürfnisse und Bestimmungen angepasst. Heute spielt es in allen PUMA-Tochtergesellschaften eine bedeutende Rolle.

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

Als Sportunternehmen bieten wir regelmäßige Sport- und Trainingsmöglichkeiten auf unserem Firmengelände wie Meditation, Yoga, Zumba, Jumping Fitness und Pilates an. Es gibt Fußball-, Volleyball, Basketball-, Tennis- und Padel-Tennis Plätze im Freien und ein Fitnessstudio zur kostenfreien Nutzung. Wir veranstalten auch verschiedene Sportevents wie Bouldern, Stand-up Paddling, Trampolinspringen, Bowling, Schneeschuhwandern und Skifahren.

Während unserer „Be Well Weeks“, die einen gesunden Lebensstil fördern, bieten wir kostenlose Gesundheitschecks und Ernährungsberatungen an und geben unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, die neuesten Bewegungs- und Sporttrends auszuprobieren. Mit Gesundheits- und Wellnessinitiativen inklusive ergonomischer Tests, Mental Health Days und Informationen zu gesundheitsspezifischen Themen runden wir unser Angebot ab. Unsere sozialen Events und Teambuilding-Maßnahmen fördern das Miteinander sowie die Gemeinschaft innerhalb unserer Belegschaft.

Flexible Working Conditions

Beste Arbeitsbedingungen auf der Grundlage einer einzigartigen Kultur sind entscheidend für das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen. Bei PUMA bieten wir flexible Arbeitszeiten, Homeoffice, Teilzeitarbeit, Sabbaticals und andere Modelle an, die in verschiedenen Lebensabschnitten in Anspruch genommen werden können und unseren Mitarbeiter*innen dabei helfen, ihr Arbeits- und Privatleben in Einklang zu bringen und Stress zu bewältigen.

In allen unseren Büros weltweit wird ein hybrides Arbeitsmodell genutzt, das den Mitarbeiter*innen größtmögliche Flexibilität bei Arbeitszeit und -ort einräumt. In Deutschland stehen ihnen die Beratungs- und Vermittlungsservices eines Kooperationspartners kostenlos zur Verfügung. Mit einem Eltern-Kind-Büro, Stillzimmer, Betreuungsplätzen und Feriencamps für Kinder in den Schulferien wurde unser Hauptsitz in Herzogenaurach schon 2015 mit dem deutschen Zertifikat Audit „berufundfamilie“ ausgezeichnet und seitdem stets erfolgreich re-auditiert.

MITARBEITER*NNEN ENTWICKLUNG & PERFORMANCE

Digitalisierte Infrastruktur (Digitalisierung)

Der Ausbau unserer digitalen Infrastruktur ist essenziell, um Prozesse zu vereinfachen und die Employee Experience zu verbessern. Seit 2017 nutzen wir für unsere HR-Aktivitäten im Bereich Human Capital Management (HCM) hauptsächlich die Softwarelösung Workday, so zum Beispiel für den gesamten Recruitingprozess von Kandidat*innen bis hin zu Mitarbeiter*innen – um Aufgaben wie das Rekrutieren, das Talentmanagement und Engagement von Mitarbeiter*innen- zu vereinfachen. Damit stellen wir den fließenden Übergang von Bewerber*innen zu/m Mitarbeiter*innen sicher.

Über die digitale Plattform haben unsere Mitarbeiter*innen jederzeit Zugriff auf HR-Ressourcen und -Daten in einer kontrollierten und gesicherten Umgebung, die Datenschutz und -integrität gewährleistet. Mitarbeiter*innen und Führungskräften stehen damit die notwendigen Werkzeuge und Prozesse für effektives Personalmanagement zur Verfügung.

Dank der benutzerfreundlichen Dashboards in Workday erhalten unsere Führungskräfte verständliche und datengetriebene Erkenntnisse, die sie für ihre Strategieplanung und strategischen Entscheidungen benötigen. Da alle unsere globalen Daten in Workday gespeichert sind, ermöglicht dies umfassende Analysen, die uns helfen, faktengestützte Entscheidungen zu treffen und messbare Ergebnisse zu erzielen.

Dank unserer digitalisierten Infrastruktur behalten wir die Effizienz unserer betrieblichen Abläufe stets im Blick und verbessern unsere HR-Maßnahmen über die gesamte Anstellungsdauer hinweg. Sie unterstützt unser Ziel, unser Arbeitsumfeld und die Employee Journey zu optimieren und uns besser auf die Herausforderungen künftiger Arbeitsmarktentwicklungen vorzubereiten.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Wir stellen sicher, dass Gesundheit- und Sicherheitsaspekte am Arbeitsplatz ernst genommen werden, denn die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen hat oberste Priorität. Trotz der Abschwächung der COVID-19-Pandemie haben wir auch im vergangenen Jahr kostenlose Masken, Schnelltests und Impfungen angeboten. Um unsere Mitarbeiter*innen in diesen politisch und wirtschaftlich unruhigen Zeiten und bei den vermehrten psychischen Herausforderungen zu unterstützen, lag unser besonderes Augenmerk auch 2023 auf der mentalen Gesundheit, der Resilienz und der Achtsamkeit.

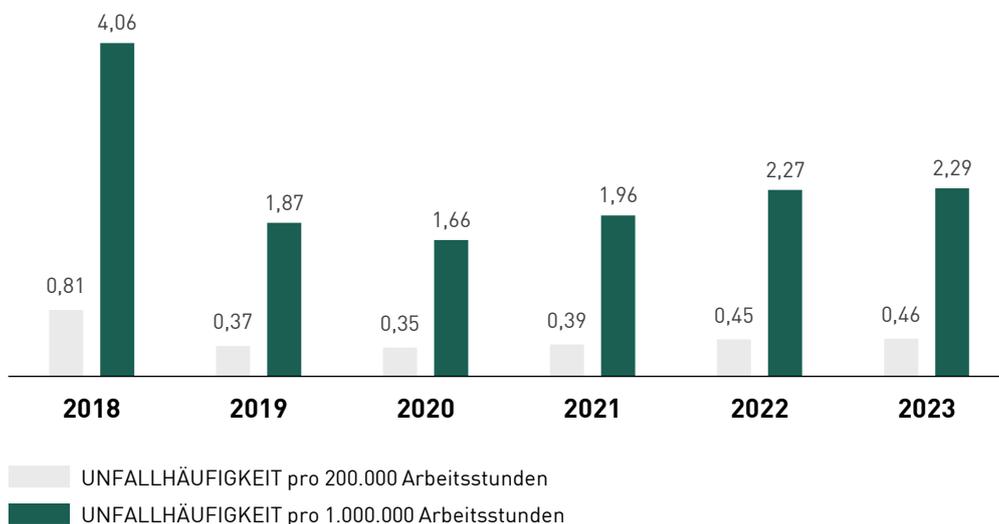
Unsere globale Occupational Health and Safety Policy zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz hebt die Bedeutung des Themas hervor. PUMA hat einen Arbeits- und Sicherheitsausschuss am Hauptsitz in Herzogenaurach, dessen Spezialist*innen für Gesundheit und Sicherheit vierteljährlich zusammenkommen. Sie tauschen sich über Gesundheitsthemen und -risiken aus und führen regelmäßig interne Gesundheits- und Sicherheitsinspektionen durch. Diese werden durch externe Inspektionen der deutschen Berufsgenossenschaft und anderer offizieller Stellen ergänzt. An allen unseren größeren Standorten sind lokale Gesundheits- und Sicherheitsexpert*innen tätig. Unser Global Director People & Organization ist Teil

unseres Executive-Management-Teams und informiert das Executive Committee mindestens vierteljährlich über relevante Aspekte.

Für unsere Unternehmenszentrale in Herzogenaurach haben wir eine Zertifizierung nach ISO 45001 erhalten, einer weltweit gültigen Norm für Arbeits- und Gesundheitsschutz-Managementsysteme (OHSMS), die den Rahmen für das proaktive Management und die Optimierung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes vorgibt. Die Zertifizierung steht nicht nur für unseren Einsatz für mehr Sicherheit und die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit, sie hilft uns auch dabei, Sicherheitsrisiken zu identifizieren und zu beheben.

Wir haben uns das bonusabhängige Ziel gesetzt, die Zahl der Todesfälle auf null zu reduzieren und die durchschnittliche Unfallrate mit Ausfalltagen von Jahr zu Jahr zu senken. Für 2023 hatten wir uns vorgenommen, unter einer Rate von 0,50 zu bleiben. Die Quote der Unfälle mit Ausfalltagen (Lost Time Injury Rate, LTI) entspricht der Anzahl der Unfälle mit Ausfalltagen pro 200.000 Arbeitsstunden. 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), das auch Hygiene und richtiges Verhalten im Homeoffice umfasst, für alle unsere Standorte ausgebaut. Insgesamt wurden 2023 27.764 Stunden Sicherheitsschulungen durchgeführt und 10.769 Mitarbeiter*innen in Brandschutz und 7.692 in Erster Hilfe geschult. Weltweit wurden 98 Arbeitsunfälle registriert, die eine Arbeitsunterbrechung erforderlich machten. Dies entspricht einer LTI von 0,46 – im Vergleich zu 0,45 im Vorjahr. Wie schon 2022, lag die LTI für die PUMA SE bei null. Eine weitere Kennzahl für den Einsatz unserer Mitarbeiter*innen und deren Gesundheit ist die niedrige Krankheitsrate, die im vergangenen Jahr 1,95 % betrug. Die Rate der tödlichen Unfälle und der berufsbedingten Krankheiten lag in den letzten zwölf Jahren, einschließlich 2023, bei null.

➤ 6.02 UNFALLRATE MIT AUSFALLTAGEN (LTI)



SOZIALES ENGAGEMENT

Gemeinnütziges Engagement

2023 war wieder 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 - von Strandsäuberungen und Baumpflanzungen bis hin zur Organisation von und Teilnahme an Benefizläufen. Unsere Kolleg*innen halfen benachteiligten Menschen, insbesondere Kindern, mit Lebensmitteln und Schulmaterial und gründeten mehrere großartige Initiativen.

Hier zwei Beispiele:

PUMA Ukraine setzte sich für vom Krieg betroffene Minderjährige ein; viele von ihnen haben alles verloren – ihre Kindheit, ihr Zuhause, ihre Freunde. Gemeinsam mit dem Peace in Amour Shelter in Dnipro konnte unser Team vor Ort für ein bisschen Freude und Wärme sorgen: Belegschaft, Store-Manager und Lagermitarbeiter*innen haben T-Shirts, Rucksäcke und Hoodies mit den Namen der Kinder bedruckt und verteilt.

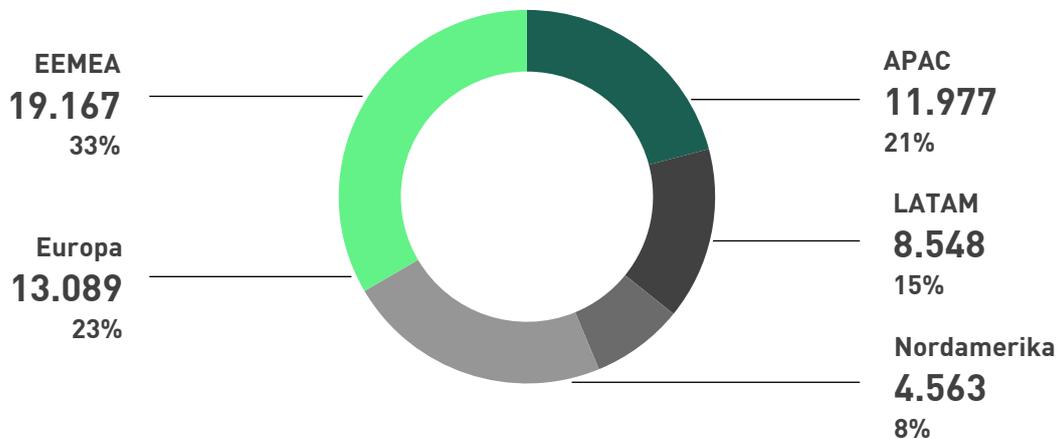
Das PUMA-Team in Südafrika hat gleich mehrere Projekte organisiert. Bei einer Aktion wurden Strand- und Uferabschnitte von Abfall befreit, bei einer anderen wurden Futter und Decken für ein Tierheim gespendet und die Mitarbeiter*innen verbrachten Zeit mit den Tieren. Die größten CSR-Events finden jedes Jahr in der Zentrale und in den Stores statt. 2023 hat das Team 2.000 Pakete mit Grundnahrungsmitteln sowie 850 Hygiene-Sets für Tafeln, Kinderheime und bewegungseingeschränkte Senior*innen gepackt. Einzelhandelsmitarbeiter*innen im gesamten Land haben Sandwiches zubereitet und über lokale Organisationen verteilen lassen.

Unser ehrgeiziges Ziel besteht 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 57.344 Stunden (PUMA SE: 3.113) 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 18.681 FTEs (PUMA SE: 1.255) haben wir unser Ziel 2023 weit übertroffen. Seit der Einführung des Community Engagement Programms im Jahr 2016 haben wir mehr als 200.000 Stunden für soziales Engagement erbracht.



Aktivitäten des gemeinnützigen Engagements: Aufforstung in Renca (aus PUMA Chile)

➤ G.03 GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT 2023



CHARITY CAT

Die von Mitarbeitern gegründete Organisation Charity Cat unterstützt auch im Jahr 2023 Projekte in nah und fern.

Die Mitglieder von Charity Cat haben ein großes Herz für Menschen in Not - egal ob in der Nachbarschaft oder auf der ganzen Welt. Die gemeinnützige Organisation wurde 2004 von PUMA-Mitarbeitern gegründet und sammelt seither Spenden, unterstützt besondere Anliegen und arbeitet mit verschiedenen anderen Wohltätigkeitsorganisationen zusammen. Ein von Charity Cat unterstütztes Projekt ist zum Beispiel der „Sozialtreff Erlangen“, der sich in Herzogenaurachs Nachbarstadt Erlangen befindet. Charity Cat unterstützt die Initiative nicht nur mit Geldspenden, die zum Kauf von Lebensmitteln verwendet werden. Mitglieder der Organisation helfen auch vor Ort mit.

Auch unterstützt Charity Cat den Verein „Von Herz zu Herz e.V.“ auf der philippinischen Insel Samar. Charity Cat hilft bei der Bereitstellung von Unterkünften, der Versorgung von bedürftigen Familien mit Lebensmitteln und der Schulbildung der Kinder. 2023 konnten große Erfolge gefeiert werden: Mehrere der Kinder haben die High School abgeschlossen. Von den zwei Jugendlichen, die eine Kochschule besucht haben, wurde einer in einem Fünf-Sterne-Hotel angestellt.

Eine weitere Partnerorganisation von Charity Cat ist FONMEH e.V. in Haiti. Der Verein hat ein Waisenhaus für Kinder und Jugendliche gebaut, damit sie nicht auf der Straße leben müssen und die Schule besuchen können. Aufgrund von Dürre und Inflation leiden ca. 40% der Bevölkerung unter extremen Hunger bzw. verfügen nicht über ausreichend Lebensmittel. Daher war Charity Cat froh, zumindest den Kindern im Waisenhaus von FONMEH - die ihr Essen mit Freunden und Nachbarn teilen - sowie anderen Menschen in Haiti mit einer besonderen finanziellen Spende im Jahr 2023 zu helfen, zusätzlich zu der üblichen Kleidung und finanziellen Unterstützung. Zu den weiteren Aktivitäten von Charity Cat gehörten Zahlungen für Lebensmittelspenden, die in die Ukraine gebracht werden sollten, wo der seit über einem Jahr andauernde Krieg noch immer das Leben vieler Menschen beeinträchtigt, sowie finanzielle Soforthilfe für die Opfer des schweren Erdbebens in der ohnehin schon schwer betroffenen Südosttürkei im Frühjahr und der katastrophalen Überschwemmungen in Ostlibyen im Sommer über Aktion Deutschland Hilft e.V.

Neben finanziellen Mitteln spendet Charity Cat regelmäßig in Kooperation mit PUMA Textilien und Schuhe an Partnerprojekte, darunter an den „Wir packen's an e.V.“, der Kleidung, Unterwäsche und Schuhe an Geflüchtete verteilt.

Die Gelder, mit denen Charity Cat seine Aktivitäten finanziert, sind Spenden von Privatpersonen. Über das Fundraising auf internen Veranstaltungen oder beim Give Away von Produktmustern können sich unsere Mitarbeiter*innen durch Spenden an den unterschiedlichen Projekten von Charity Cat beteiligen.

DIVERSITÄT, GLEICHBEHANDLUNG UND INKLUSION

Gleichberechtigung und Nicht-Diskriminierung sind ein wichtiger Teil von PUMAs Unternehmenskultur. Wir wollen Menschen aller Geschlechter fördern und unterstützen. Wir sind davon überzeugt, dass Vielfalt positive Auswirkungen auf unseren Erfolg hat. Unsere Mitarbeiter*innen haben viele verschiedene Nationalitäten und Hintergründe und wir wissen, dass dies eine unserer Stärken ist. Weltweit beschäftigen wir Mitarbeiter*innen aus 143 Ländern. 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 Arbeitsumfelds, in dem jede Mitarbeiter*in sich selbst verwirklichen kann. Weil wir wollen, dass unsere Kultur Zusammenarbeit und Fairness fördert, hören wir unserer PUMA-Familie zu, um systemische Barrieren abzubauen und Verbesserungsmöglichkeiten identifizieren zu können.

Im Jahr 2023 haben wir unsere Maßnahmen zur Förderung der Diversität überarbeitet und neue Schulungen für Mitarbeiter*innen zu den Themen Diskriminierung, Ungerechtigkeit, interkulturelle Kommunikation, Vielfalt, Integration und Zugehörigkeit eingeführt. Um das Bewusstsein für diese Themen zu schärfen, haben wir außerdem Vorträge mit internen und externen Referent*innen organisiert und Artikel auf unseren internen Kommunikationsplattformen veröffentlicht.

Diversität feiern!

Wir behandeln alle unsere Mitarbeiter*innen fair und gleich, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung. Diese Werte sind Teil des PUMA Code of Ethics (2005) und der Charta der Vielfalt, der wir 2010 beigetreten sind.

Unser Engagement für Diversität und Inklusion haben wir beispielsweise während des PRIDE-Monats im Juni mit einem „Together Forever“ Sommerfest gefeiert. So gab es in unserer Unternehmenszentrale Food Trucks, eine Live-Band und ein DJ-Set. Unsere Partner vom Christopher-Street-Day Nürnberg e.V. waren auch mit einem eigenen Infostand zu LGBTQ+ Veranstaltungen in der Region vertreten. Zu diesem Anlass haben wir unser Gebäude mit Regenbogen-Fahnen geschmückt und in Regenbogenfarben beleuchtet.

Wir tragen unsere Werte nach außen und unterstützen eine Vielzahl von NGOs und Organisationen weltweit.

Das vierte 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. Erstmals haben wir uns auch mit einem eigenen Infostand beteiligt und hatten dadurch die Gelegenheit, mit Mitgliedern der PRIDE-Community in Kontakt zu treten und PUMAs diverse und inklusive Arbeitskultur zu präsentieren, in der sich jeder Mitarbeitende selbst verwirklichen kann.

Im Jahr 2023 hat das Team für Diversity, Equity and Inclusion (DEI) von PUMA North America (PNA) Strategien entwickelt, die auf fünf Säulen basieren: Umwelt, Talent, Lernen, Interessenvertretung und Markt. PNA hat vier Mitarbeiter-Ressourcengruppen: „BBOLD for Black and Brown Employees + Allies“, „Puma Association of Women (PAW) for Women + Allies“, „PumALLiance für LGBTQ+ Employees + Allies“ und „ROAR for Asian-American and Pacific Islander Employees + Allies“. Zu unseren Bemühungen gehörten auch Schulungen für Führungskräfte, um ihre Ressourcen und Best Practices zu verbessern, die sie benötigen, um als integrative Führungskraft zu agieren.

Das DEI-Team von PNA veranstaltete im Laufe des Jahres mehrere kulturelle Feiern, darunter ein Gespräch mit der Oscar-prämierten Kostümbildnerin von „Black Panther“, Ruth Carter, zum Black History Month, mit Peloton-Trainerin und PUMA-Botschafterin Aditi Shah zum AAPI Heritage Month und mit den PUMA-Botschaftern Dapper Dan und Alex Toussaint zum Juneteenth.

„Culture Labs“, vierteljährlich stattfindende Gespräche, die eine Kultur der Zugehörigkeit für alle schaffen sollen, und „Connect & Reflect“-Sitzungen, die sich auf Gespräche in sicheren Räumen konzentrieren, wurden ebenfalls von PNA angeboten.

PNA startete offiziell eine strategische Talentpartnerschaft mit der Clark Atlanta University, um Talente unterrepräsentierter Gruppen in der Branche zu fördern. Darüber hinaus bestehen Partnerschaften mit ALPFA, Ascend, Boston While Black, dem Black Footwear Forum, National Black MBA, dem College of Creative Arts und dem Pensole Lewis College of Business and Design, um nur einige zu nennen.

Bis heute haben diese Partnerschaften es PNA ermöglicht, mehr als 100 Studierende zu unterstützen, und PUMA wird über einen Zeitraum von 5 Jahren Stipendien im Wert von über 1 Million Dollar zur Verfügung stellen.

Unsere Bemühungen während des vergangenen Jahres wurden von unabhängigen Organisationen gewürdigt, was uns sehr stolz macht. Zum vierten Mal in Folge hat uns die Financial Times die Auszeichnung „Leader in Diversity“ verliehen, die unsere Arbeit für eine diverse, gleichberechtigte und integrative Unternehmenskultur auszeichnet. Für unseren Einsatz für die Förderung von Diversität in unserem Unternehmen wurden wir in den Pride Index aufgenommen und in der British Businesswomen Awards Series unter den besten Teams des Jahres geführt. Durch die Integration von Diversität, Gleichberechtigung und Inklusion (DE & I) in unsere Geschäftsstruktur wird es uns gelingen, unsere Wettbewerbsfähigkeit auf internationaler Ebene zu erhalten und zu steigern.

Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Wir fördern die Gleichstellung der Geschlechter und freuen uns, dass die Geschlechterverteilung in der PUMA-Gruppe mit etwa 50% weiblichen und 50% männlichen Mitarbeitenden heute ausgewogen ist. Von den Mitarbeiter*innen, die in MINT-Bereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) arbeiten, sind 44% Frauen. 2023 lag der Frauenanteil über alle Führungsebenen hinweg weltweit bei 43%. Dank unserer Bemühungen für die Gleichstellung ist diese Zahl in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen (2019: 41%, 2020: 43%, 2021: 44% und 2022 44% und 2023: 43%). Aufgrund der Einstellung unseres Geschäfts in Russland sank die Zahl in diesem Jahr um 1%. Ansonsten ist der Anteil der weiblichen Führungskräfte weltweit jedoch um 0,2% gestiegen. Es gibt jedoch noch viel zu tun. Wir wollen den Anteil von Frauen in Führungspositionen, insbesondere auf den höheren Managementebenen, in den kommenden Jahren weltweit erhöhen.

T.03 ANTEIL VON FRAUEN IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN (IN %)

Region	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Europa	31	31	35	34	37	37	39
EEMEA	38	43	42	44	42	40	35
Nordamerika	46	48	50	48	48	48	47
Lateinamerika	35	38	38	40	45	44	44
Asien/Pazifik	41	44	43	48	49	50	50
Gesamt	38	40	41	43	44	44	43

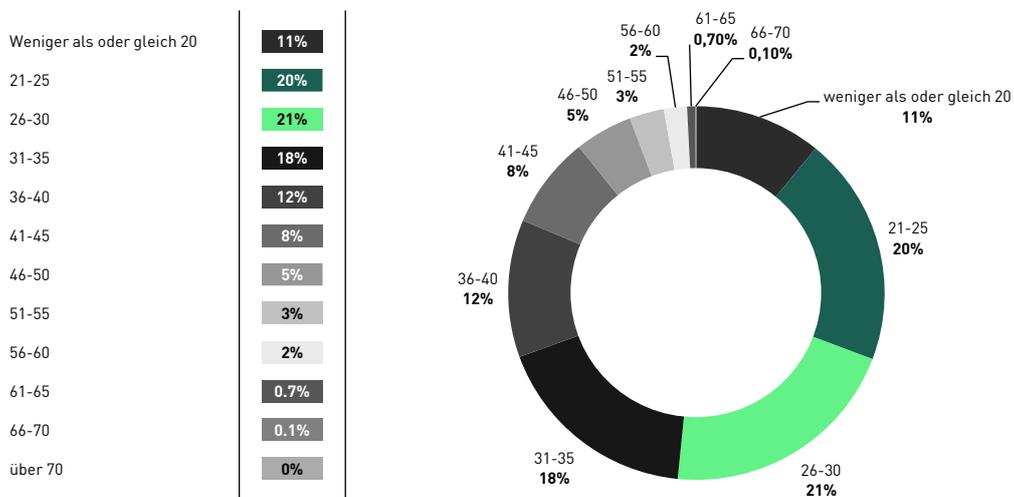
Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat der PUMA SE eine Zielgröße von mindestens zwei Frauen (33%) im Aufsichtsrat festgelegt und folgende Zielgrößen für den Vorstand: (i) mindestens eine Frau (25%), unter der Voraussetzung, dass die PUMA SE vier Vorstandsmitglieder hat, (ii) mindestens eine Frau (20%)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

Wir wollen die Entwicklung von Frauen in Führungspositionen kontinuierlich unterstützen. Dafür bieten wir neben speziellen Trainings auch 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 weltweit lag bei 32 Jahren. Unsere Mitarbeiter*innen sind in allen Erwerbsaltersgruppen vertreten.

➤ G.04 ALTERSGRUPPE



INKLUSION

Wir bei PUMA wollen ein integratives Umfeld schaffen, in dem Mitarbeiter*innen mit Behinderungen arbeiten und ihr Potenzial entfalten können. Deshalb passen wir Arbeitsplätze und Schulungen an ihre Bedürfnisse an. In Deutschland werden die Interessen von Mitarbeiter*innen mit Behinderungen durch ein gewähltes Mitglied des Betriebsrats vertreten. Aufgrund der unterschiedlichen Rechtslagen ist es unseren Gesellschaften in einigen Ländern nicht erlaubt, Status und Grad der Behinderung zu erfassen. Etwa 1% unserer Mitarbeiter*innen hat uns über eine Schwerbehinderung informiert; die tatsächliche Zahl ist wahrscheinlich jedoch höher.

OFFBOARDING

Unser Ziel ist es, den letzten Arbeitstag unserer Mitarbeiter*innen bei PUMA ebenso positiv zu gestalten wie ihren ersten, um das Arbeitsverhältnis respektvoll zu beenden. Unser Austrittsprozess zeichnet sich durch Respekt und Verständnis aus und ermöglicht es sowohl PUMA als auch den Mitarbeiter*innen die gemeinsame Zeit zu analysieren, den Wissenstransfer sicherzustellen und unsere guten Beziehungen zu erhalten. Vor dem Austritt bitten wir die Mitarbeiter*innen in Workday einen anonymen Fragebogen zu ihren beruflichen Erfahrungen in unserem Unternehmen auszufüllen. In einem ausführlichen Gespräch fragen wir dann nach den Kündigungsgründen und besprechen die Möglichkeit einer erneuten Bewerbung. Außerdem laden wir die Mitarbeiter*innen ein, Teil unseres Alumni Netzwerkes zu werden und der PUMA-Familie treu zu bleiben. Dadurch halten wir den Kontakt, fördern das Networking auf beruflicher Ebene und nutzen die Plattform als Talent-Pool für unser Recruiting.

AUSZEICHNUNGEN

Auch 2023 wurde PUMA mehrfach als globale Arbeitgebermarke ausgezeichnet. Unseren Mitarbeiter*innen einen Arbeitsplatz zu bieten, an dem sie sich entwickeln 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, im vierten Jahr in Folge in diesem Ranking gelistet zu sein. Von Forbes und Statista wurden wir im vergangenen Jahr zudem unter die „World’s Top Companies for Women“ gewählt, und von Newsweek und Statista unter die „World’s Most Trustworthy Companies“. Die Financial Times und Statista haben PUMA zum vierten Mal in Folge zum „Leader in Diversity“ gekürt.

Auch auf regionaler Ebene haben wir zahlreiche Auszeichnungen erhalten. Unter anderem kürte das FOCUS Magazin PUMA Europe zum Top Nationalen Arbeitgeber 2023 und würdigte damit unsere Bemühungen für eine diverse, gleichberechtigte und integrative Unternehmenskultur. Für unseren Einsatz für die Förderung von Diversität in unserem Unternehmen wurden wir in den Pride Index aufgenommen und in der British Businesswoman 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.

Zum fünften Mal in Folge wurden wir in Indien mit dem „Great Place to Work Award“ ausgezeichnet. PUMA Southeast Asia in Taipeh erhielt gleich drei renommierte Titel: „HR Asia Best Companies to Work for in Asia 2023“ sowie den „HR Asia Digital Transformation Award 2023“ und den „HR Asia Diversity, Equity & Inclusion Award 2023“.

In Deutschland kam PUMA in das von Statista aufgestellte Ranking der TOP-100-Unternehmen und unter die beliebtesten 5% der kununu Top Companies 2024. Von der Textilwirtschaft wurden wir 2023 an fünfter Stelle der Top Arbeitgeber in der Textilindustrie in Deutschland gelistet.

Der PUMA-Store im McArthur Glen Designer-Outlet im niederländischen Roermond wurde zum „Retail Store of the Year 2023“ gekürt.

Die Austria PUMA Dassler GmbH erhielt die Zertifizierung „LEADING EMPLOYERS Österreich 2023“ und gehört damit zu den besten 1% der Arbeitgeber im Land.

Darüber hinaus sind wir in 24 PUMA-Ländern als „Top Employer“ ausgezeichnet worden, das sind 87% der PUMA-Bevölkerung weltweit, darunter Deutschland, Österreich, Frankreich, Italien, Spanien, Polen, die Ukraine, das Vereinigte Königreich, die Türkei, Südafrika, Indien, Japan, Vietnam, Südkorea, China und Hongkong, Australien, die USA, Kanada, Argentinien, Chile, Brasilien, Peru und Mexiko sowie in den vier Regionen: Europa, Asien-Pazifik, Nordamerika und Lateinamerika. Auch auf unsere Zertifizierung als einer der „Global Top Employers 2023“ sind wir sehr stolz.

Die Anerkennung durch verschiedene renommierte Institute und Organisationen auf der ganzen Welt ist nicht nur eine Ehre, sondern auch eine Verantwortung, die wir sehr ernst nehmen. Wir sind entschlossen, unseren Weg Mitarbeiter*innen die besten Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen fortzusetzen und sicherzustellen, dass PUMA ein Ort bleibt, an dem Talente gefördert, Leistungen gefeiert und Vielfalt gelebt wird.