

VERGÜTUNGSBERICHT

Darstellung und Erläuterung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung

Vergütungssystem am langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet

Bericht entspricht Anforderungen des § 162 AktG und orientiert sich am DCGK

HUGO BOSS betrachtet die transparente und nachvollziehbare Berichterstattung über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat als **wesentliches Element guter Corporate Governance**. Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG werden die Vergütungen der amtierenden und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der HUGO BOSS AG im Geschäftsjahr 2024 dargestellt und erläutert. Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern, werden auch die im Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Eine ausführliche Beschreibung der Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat findet sich darüber hinaus unter verguetung.hugoboss.com.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024 aus Vergütungsicht

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023

Der Bericht über die den amtierenden und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der HUGO BOSS AG im Geschäftsjahr 2023 gewährten bzw. geschuldeten Vergütungen wurde gemäß § 162 AktG erstellt. Während das **Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands auf der Hauptversammlung 2021 mit einer großen Mehrheit gebilligt** wurde (Zustimmungsquote: 93,83%), erhielt der Vergütungsbericht 2023 auf der Hauptversammlung am 14. Mai 2024 gemäß § 120a Abs. 4 AktG eine niedrigere Zustimmungsquote von 68,78%. Aufsichtsrat und Vorstand führen dieses Ergebnis in erster Linie auf mögliche Bedenken hinsichtlich der „CEO Investment Opportunity“ zurück, die ausdrücklich nicht Teil des Vergütungssystems ist und in diesem Kapitel näher erläutert wird. Gleichzeitig sieht der Aufsichtsrat die Abstimmungsergebnisse als Anlass, das Vergütungssystem des Vorstands in bestimmten Aspekten eingehend zu prüfen und weiterzuentwickeln. Ziel ist es, die Transparenz weiter zu erhöhen, die Interessen der Aktionäre noch besser zu berücksichtigen und das Feedback zu berücksichtigen, das das Unternehmen während seiner jährlichen Corporate Governance Roadshow gesammelt hat. Unabhängig davon soll die grundsätzliche Struktur bestehen bleiben und somit sichergestellt sein, dass die Vergütungsstruktur auch weiterhin wettbewerbsfähig und leistungsorientiert bleibt. Die entsprechenden Anpassungsvorschläge werden der kommenden Hauptversammlung am 15. Mai 2025 im Rahmen des regulären Abstimmungszyklus im Detail erläutert und zur Genehmigung vorgelegt.

Anwendung des Vergütungssystems für den Vorstand im Geschäftsjahr 2024

Das **aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand**, dessen Grundzüge im weiteren Verlauf dieses Berichts dargestellt werden, wurde auf der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 93,83% des vertretenen Kapitals beschlossen und gilt für alle Neubestellungen und Vertragsverlängerungen. Darüber hinaus wurden den Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 162 AktG im Geschäftsjahr 2024 einzelne Vergütungen gewährt, die in früheren Geschäftsjahren unter dem seinerzeit geltenden Vergütungssystem zugesagt worden waren. Diese Vergütungen werden im Folgenden, sofern einschlägig, ebenfalls dargestellt und erläutert.

Der Personalausschuss überprüft regelmäßig die **Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung** der Vorstandsmitglieder und schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor, um innerhalb des geltenden Rahmens eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Die Angemessenheit wurde im März 2024 und erneut im September 2024 überprüft. Dabei wurde die Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung der Größenkriterien Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung den Unternehmen des DAX und MDAX sowie relevanten Wettbewerbern gegenübergestellt (**horizontale Prüfung der Angemessenheit**). Die Überprüfung führte zu dem Ergebnis, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder von HUGO BOSS als marktüblich anzusehen ist. Die Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung innerhalb des Konzerns erfolgt darüber hinaus jährlich anhand der Entwicklung der Vorstandsvergütung im Vergleich zur Entwicklung der Vergütung des oberen Führungskreises, definiert als die erste Managementebene unterhalb des Vorstands, und zur Entwicklung der Vergütung der Belegschaft insgesamt, definiert als Durchschnittsvergütung der Vollbeschäftigten des Konzerns (**vertikale Prüfung der Angemessenheit**).

Im Geschäftsjahr 2024 gab es **keine personellen Veränderungen** im Vorstand der HUGO BOSS AG. Um die Kontinuität im Vorstand frühzeitig sicherzustellen, hat der Aufsichtsrat im März 2024 die bestehenden Anstellungsverträge von Daniel Grieder, Chief Executive Officer (CEO), und Yves Müller, Chief Financial Officer (CFO) und Chief Operating Officer (COO), **verlängert**. Infolgedessen wurde Daniel Grieder bis zum 31. Dezember 2028 zum Vorsitzenden des Vorstands und CEO der HUGO BOSS AG ernannt. Der Aufsichtsrat hat zudem den Vertrag von Yves Müller (CFO/COO) bis zum 31. Dezember 2027 verlängert. In diesem Zusammenhang wurde Oliver Timm, Chief Sales Officer (CSO), dessen Vertrag bis zum 31. Dezember 2026 läuft, neben seiner derzeitigen Funktion zum stellvertretenden CEO ernannt. Gemäß dem geltenden Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat für jedes Mitglied des Vorstands eine spezifische **Zielvergütung** festgelegt. Im Rahmen der Verlängerung der bestehenden Anstellungsverträge wurde die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 angepasst. Für das Geschäftsjahr 2025 sind keine Anpassungen geplant, abgesehen von möglichen Anpassungen im Rahmen individueller Vertragsverlängerungen.

Die „**CLAIM 5**“-Strategie des Unternehmens zielt auf deutliches Umsatz- und Ergebniswachstum ab. Seit ihrer Einführung im August 2021 und angetrieben durch die erfolgreiche Umsetzung in den letzten drei Jahren hat HUGO BOSS das Wachstum dahingehend deutlich beschleunigt. Vor diesem Hintergrund soll die Ausgestaltung des Vergütungssystems **wichtige Anreize für die weitere erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie** setzen. Daher ist die Vergütung des Vorstands eng mit der Konzernstrategie von HUGO BOSS verknüpft, wobei die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten (STI und LTI) unter anderem auf der Entwicklung finanzieller Leistungskriterien wie Umsatz, operatives Ergebnis (EBIT) und Gesamtkapitalrendite (ROCE) basieren. Durch die Einbeziehung von zwei nichtfinanziellen Leistungskriterien wird auch der Verantwortung des Unternehmens für Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (Environment, Social, Governance, ESG) sowie dem Ziel einer nachhaltigen, langfristigen erfolgreichen Geschäftsentwicklung Rechnung getragen.

Im Geschäftsjahr 2024 belastete die allgemeine Eintrübung des globalen Marktumfelds die finanzielle Entwicklung von HUGO BOSS, was sich insbesondere auf die Entwicklung des EBIT auswirkte, das hinter den ursprünglichen Erwartungen zurückblieb. Infolgedessen betrug die Gesamtzielerreichung für den **Short Term Incentive (STI)** im Geschäftsjahr 2024 insgesamt 57%. Die finale Zielerreichung für die im Geschäftsjahr 2021 aufgelegte Tranche des **Long Term Incentive (LTI)** beträgt 178 % des Zielwerts (Auszahlung im Geschäftsjahr 2025).

Von den im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeiten, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen oder bei Vorliegen bestimmter Umstände Anpassungen bei der Zielerreichung vorzunehmen, hat der Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr **keinen Gebrauch** gemacht.

Der vorliegende Vergütungsbericht, der gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt wurde, wurde durch den **Abschlussprüfer** im Rahmen der gesetzlich erforderlichen formellen Prüfung gemäß § 162 Abs. 3 AktG geprüft. Der entsprechende **Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts** ist diesem Vergütungsbericht beigelegt. > **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024

Das **Vergütungssystem für den Aufsichtsrat** wurde von der Hauptversammlung am 27. Mai 2020 beschlossen und von der Hauptversammlung am 14. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 98,91% unverändert bestätigt. Das Vergütungssystem wurde im Geschäftsjahr 2024 vollständig wie in § 12 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet.

Im Geschäftsjahr 2024 gab es **keine personellen Veränderungen** im Aufsichtsrat der HUGO BOSS AG.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems wurden die Anforderungen des Aktiengesetzes, insbesondere die Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), sowie die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 berücksichtigt. Darüber hinaus entspricht es den Empfehlungen des aktualisierten DCGK in der Fassung vom 28. April 2022. Das Vergütungssystem des Vorstands ist ein wichtiges Element der Ausrichtung des Konzerns und soll wesentlich zur **Verbesserung der operativen Performance** sowie zur **erfolgreichen Umsetzung der Konzernstrategie** und damit zum **langfristigen Erfolg von HUGO BOSS** beitragen. Es soll eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung fördern. Daher ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder an die kurz- und langfristige Entwicklung des Unternehmens gekoppelt.

Dies beinhaltet, dass sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Elementen zusammensetzt. Die **Zielgesamtvergütung** des Vorstands besteht aus einer Festvergütung, Nebenleistungen, Versorgungszusagen, dem Zielbetrag des Short Term Incentive (STI) sowie

dem Zielbetrag des Long Term Incentive (LTI). Somit beinhaltet es überwiegend erfolgsabhängige Vergütungselemente. Ziel ist die Stärkung des Leistungsgedankens des Vergütungssystems. Der Anteil des Zielbetrags des eine Laufzeit von insgesamt vier Jahren umfassenden LTI an der Zielgesamtvergütung übersteigt dabei den des STI (Relation von rund 60:40). Dies soll sicherstellen, dass die Vergütungsstruktur insgesamt auf eine **nachhaltige und erfolgreiche langfristige Geschäftsentwicklung** ausgerichtet ist.

Für die variable Vergütung sind **Malus- und Clawback-Regelungen** vorgesehen. Die jährliche Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist zudem auf eine **Maximalvergütung** begrenzt. Darüber hinaus bilden die **Share Ownership Guidelines (SOG)** einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems. Auch regelt das Vergütungssystem **weitere vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**, wie zum Beispiel Vertragslaufzeiten und Zusagen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit.

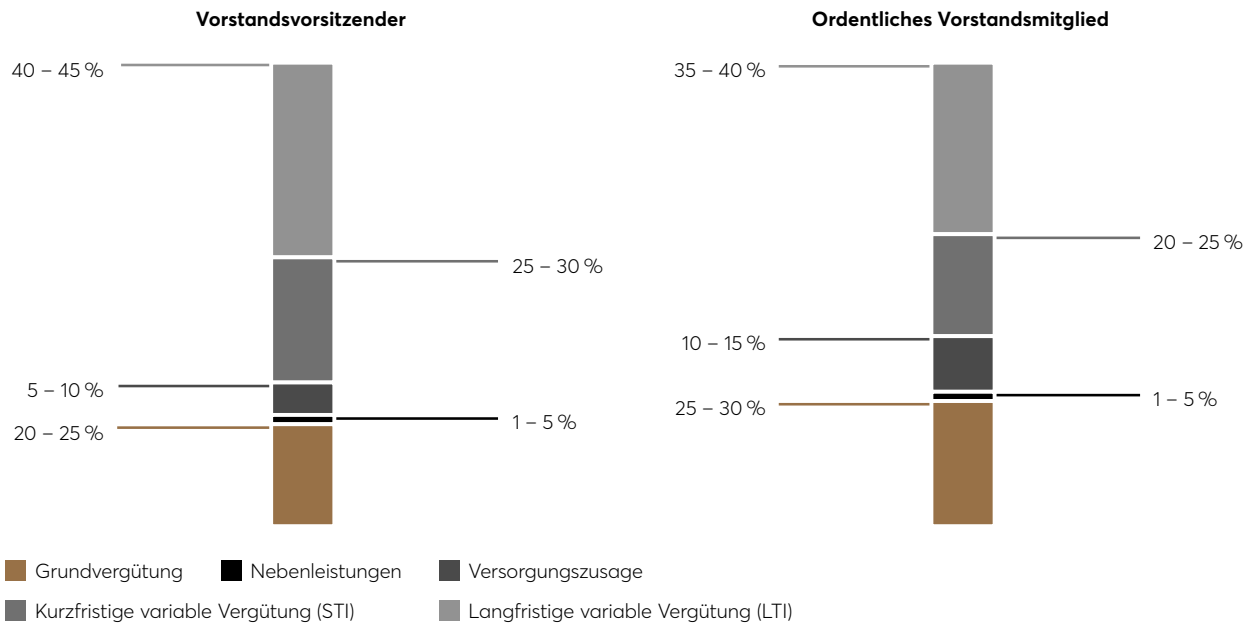
Die folgende Tabelle stellt die **grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand sowie deren Ausgestaltung** dar. Die Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2024 werden im Folgenden im Detail erläutert.

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

Fixe Vergütung	Grundvergütung	Jährliche Festvergütung, die als monatliches Gehalt gezahlt wird	
	Nebenleistungen	Sachbezüge, welche die Nutzung des Dienstwagens, Zuschüsse zu Versicherungen sowie in geringem Umfang sonstige zur Erfüllung der Vorstandsaufgaben zweckmäßige Ausstattungen und Leistungen umfassen	
	Versorgungszusage	<ul style="list-style-type: none"> • Beitragsorientierte Zusage (Einzahlung in eine Rückdeckungsversicherung) • Beitrag: 40 % der Grundvergütung • Feste Altersgrenze: 65 Jahre 	
Erfolgsabhängige (variable) Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Plantyp	Zielbonussystem
		Planlaufzeit	1 Jahr
		Zielgrößen	<ul style="list-style-type: none"> • 40 % EBIT (Zielerreichung: 0 %–150 %) • 30 % Umsatz (Zielerreichung: 0 %–150 %) • 30 % Trade Net Working Capital im Verhältnis zum Umsatz (Zielerreichung: 0 %–150 %)
	Auszahlung	In bar nach Abschluss des Geschäftsjahres (Cap: 150 % des individuellen Zielbetrags)	
	Langfristige variable Vergütung (LTI)	Plantyp	Performance Share Plan
	Planlaufzeit	4 Jahre	
	Zielgrößen	<ul style="list-style-type: none"> • 1/3 Relative Aktienrendite (Relativer Total Shareholder Return – RTSR) (Zielerreichung: 0 %–200 %) • 1/3 Kapitalverzinsung (Return on Capital Employed – ROCE) (Zielerreichung: 0 %–200 %) • 1/6 Mitarbeiterzufriedenheit (Zielerreichung: 0 %–200 %) • 1/6 Leistung des Unternehmens im Bereich der Nachhaltigkeit (Zielerreichung: 0 %–200 %) 	
	Auszahlung	In bar nach Ende der 4-jährigen Planlaufzeit (Cap: 250 % des individuellen Zielbetrags)	
Außerordentliche Vergütung (Sign-On; Zulage)	<ul style="list-style-type: none"> • Keine Möglichkeit zur außerordentlichen Vergütung im Ermessen des Aufsichtsrats bei besonderen Leistungen • Gewährung weiterer, außerordentlicher Vergütungskomponenten auf zeitlich begrenzter Basis (Zahlungen an zukünftige Vorstandsmitglieder z.B. zum Ausgleich des Verlusts der variablen Vergütung von ehemaligen Arbeitgebern oder Vergütung für die Übernahme zusätzlicher Verantwortung auf Interimbasis) 		
Malus- und Clawback-Regelungen	Einbehalt oder Rückforderung eines Teils oder der gesamten variablen Vergütung (STI und LTI) bei Compliance-Verstößen oder fehlerhaftem Konzernabschluss		
Share Ownership Guidelines (SOG)	<ul style="list-style-type: none"> • 200 % der jährlichen Brutto-Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden • 100 % der jährlichen Brutto-Grundvergütung für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 		
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • 11.000.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden • 5.500.000 EUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 		

Im Detail gestalten sich die **relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten** im Verhältnis zur Zielgesamtvergütung (d.h. unter der Annahme einer Zielerreichung von 100% für die beiden variablen Vergütungskomponenten) wie folgt:

VERGÜTUNGSSTRUKTUR DES VORSTANDS



Erfolgsunabhängige (fixe) Vergütungskomponenten

Die fixen Vergütungsbestandteile umfassen die feste Grundvergütung, Nebenleistungen und den Beitrag zur Altersversorgung.

Die feste **Grundvergütung** wird monatlich als Gehalt ausbezahlt. Sie berücksichtigt die dem Vorstandsmitglied übertragene Funktion und die damit einhergehenden Aufgaben und den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds. Infolge der Verlängerung der bestehenden Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder wurde die jährliche Grundvergütung entsprechend angepasst. Die aktuelle jährliche Grundvergütung beträgt somit 1.400 TEUR für Daniel Grieder (bis März 2024: 1.300 TEUR), 900 TEUR für Yves Müller (bis März 2024: 750 TEUR) und 900 TEUR für Oliver Timm (bis Dezember 2023: 750 TEUR).

Zusätzlich zur Grundvergütung erhalten die Mitglieder des Vorstands **Nebenleistungen** in geringem Umfang, die sie, soweit ihnen aus der privaten Nutzung ein geldwerter Vorteil entsteht, jeweils nach den geltenden steuerlichen Regelungen individuell versteuern. Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen die private Nutzung des Dienstwagens, Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherungen, den Abschluss von und Beiträge zu Unfall- und D&O-Versicherungen (mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG), eine „Clothing Allowance“ in geringem Umfang, die dem Kauf von BOSS und HUGO Produkten für repräsentative Zwecke dient, die Erstattung von angemessenen Steuerberatungskosten sowie in geringem Umfang sonstige zur

Erfüllung der Vorstandsaufgaben zweckmäßige Ausstattungen und Leistungen. Zudem werden für neu eintretende Vorstandsmitglieder Kosten in angemessenem Umfang für eine Unterkunft in Metzingen, Heim- und Rückflüge und Umzugskosten im Falle eines Umzugs nach Metzingen (oder Umgebung) ersetzt.

Bei den **Versorgungszusagen** gegenüber den Vorstandsmitgliedern handelt es sich um beitragsorientierte Pensionszusagen. HUGO BOSS zahlt für die Mitglieder des Vorstands jährlich einen Versorgungsbeitrag in Höhe von 40% der individuellen Grundvergütung in eine Rückdeckungsversicherung ein. Die Höhe der Altersleistung entspricht dabei dem über die individuelle Rückdeckungsversicherung angesparten Betrag. Dieser ergibt sich aus den gesamten jährlich abgeführten Versorgungsbeträgen zuzüglich einer jährlichen Verzinsung in Abhängigkeit vom jeweiligen Versicherungstarif. Ein Anspruch auf Altersleistung entsteht mit oder nach Vollendung einer festen Altersgrenze von 65 Jahren oder für den Fall, dass das Vorstandsmitglied vor Erreichen der Altersgrenze aufgrund von Krankheit oder Unfall dauerhaft arbeitsunfähig geworden ist und aus dem Unternehmen ausscheidet. Im Todesfall des Vorstandsmitglieds haben dessen Ehegatte bzw. sein nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz eingetragener Lebenspartner und die Waisen Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente. Scheidet das Vorstandsmitglied vor Eintritt des Pensionsfalls aus dem Unternehmen aus, bleiben die Anwartschaften auf Versorgungsleistungen bei einer versorgungsfähigen Dienstzeit von mehr als drei Jahren erhalten. Die Höhe der Anwartschaften entspricht bei Ausscheiden vor Erreichen der festen Altersgrenze den Leistungen aus der zum Zeitpunkt des Ausscheidens beitragsfrei gestellten Rückdeckungsversicherung. Laufende Rentenzahlungen werden jährlich um mindestens 1% angepasst. Bei der Konzeption der beitragsorientierten Versorgungsregelung für die aktiven Vorstandsmitglieder wurde der Aufsichtsrat von einem unabhängigen Vergütungsexperten begleitet.

Darüber hinaus bietet HUGO BOSS den Mitgliedern des Vorstands die Möglichkeit, durch Gehaltsumwandlungen **zusätzliche Versorgungsbezüge** zu erwerben (Deferred-Compensation-Vereinbarungen). Diese Zusatzversorgung kann in Form von Ruhestandsbezügen, wahlweise in Form von Berufsunfähigkeitsbezügen und/oder Hinterbliebenenbezügen und/oder in Form einer Kapitalleistung im Todesfall, gewährt werden. Die Versorgungsbezüge werden als monatliche Rente gezahlt, wobei Hinterbliebenenbezüge auch als Einmalkapital gewährt werden können. Die Beiträge aus Gehaltsumwandlungen sind in der Angabe der gewährten und geschuldeten erfolgsunabhängigen Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr enthalten. Rückstellungen und Planvermögen werden in gleicher Höhe angesetzt.

VERSORGUNGSZUSAGEN (IN TEUR)

	Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)		Yves Müller Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017)		Oliver Timm Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)		Summe	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Dienstzeitaufwand nach IFRS	550	520	353	300	360	300	1.263	1.120
Pensionsrückstellung nach IFRS	0	0	0	0	0	0	0	0

Erfolgsabhängige (variable) Vergütungskomponenten

Das Vergütungssystem des Vorstands beinhaltet zwei erfolgsabhängige Komponenten: die kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie die langfristige variable Vergütung (LTI). Diese sind an die Performance des Unternehmens gekoppelt und sollen **Anreize für die erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie** sowie für eine **wertschaffende Entwicklung und den langfristigen Erfolg von HUGO BOSS** setzen. Die Leistungskriterien und die Kennzahlen, die im Geschäftsjahr 2024 für die Leistungsbeurteilung im Rahmen der variablen Vergütung zur Anwendung kamen, stehen daher im Einklang mit der Konzernstrategie und sind aus den strategischen Zielen sowie den operativen Steuerungsgrößen von HUGO BOSS abgeleitet. Darüber hinaus entsprechen sie dem gültigen Vergütungssystem.

Short Term Incentive (STI) 2024

Funktionsweise

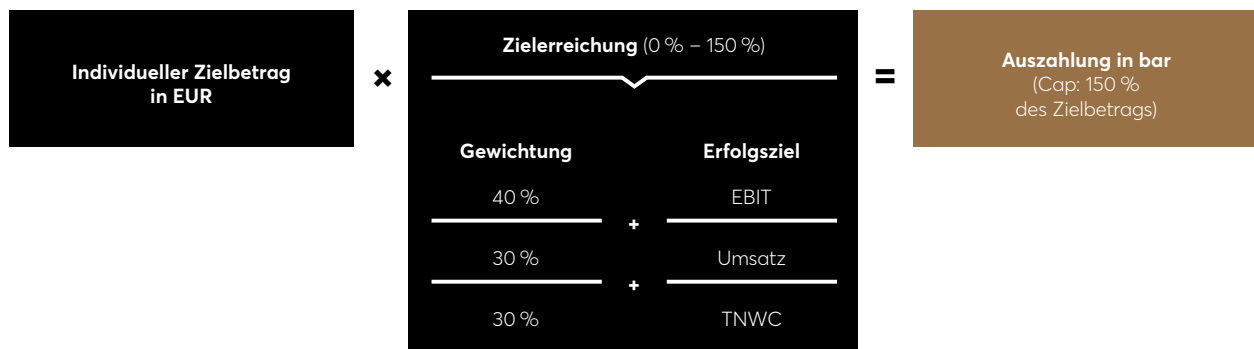
Der STI ist die kurzfristige variable Vergütungskomponente mit einer Laufzeit von einem Jahr. Die Höhe des STI bemisst sich dabei an der Entwicklung finanzieller Leistungskriterien. In Übereinstimmung mit dem Steuerungssystem des Konzerns hat der Aufsichtsrat folgende **drei finanziellen Leistungskriterien als Zielgrößen** bestimmt:

- Umsatz (die im Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatzerlöse unter Verwendung der im Budget zugrunde gelegten Wechselkurse)
- EBIT (Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern)
- Trade Net Working Capital (TNWC; Summe von Roh- und Fertigwaren sowie Forderungen aus Lieferungen und Leistungen abzüglich Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen) im Verhältnis zu den Umsatzerlösen > **Unternehmenssteuerung**

Das EBIT trägt mit einer **Gewichtung** von 40 % zur Gesamtzielerreichung des STI bei, während der Umsatz und das TNWC mit jeweils 30 % in die Gesamtzielerreichung einfließen.

Die **Auszahlung** aus dem STI berechnet sich, basierend auf einem für jedes Vorstandsmitglied individuell im jeweiligen Dienstvertrag festgelegten Zielbetrag und der Gesamtzielerreichung, wie folgt:

STI ZIELBONUSSYSTEM



Der **maximale Auszahlungsbetrag** aus dem STI ist insgesamt auf 150 % des Zielwerts begrenzt. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung. Die Auszahlung kann folglich auch komplett entfallen. Der STI ist innerhalb einer Woche nach Billigung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat zur Auszahlung fällig.

Beitrag zum langfristigen Erfolg des Unternehmens

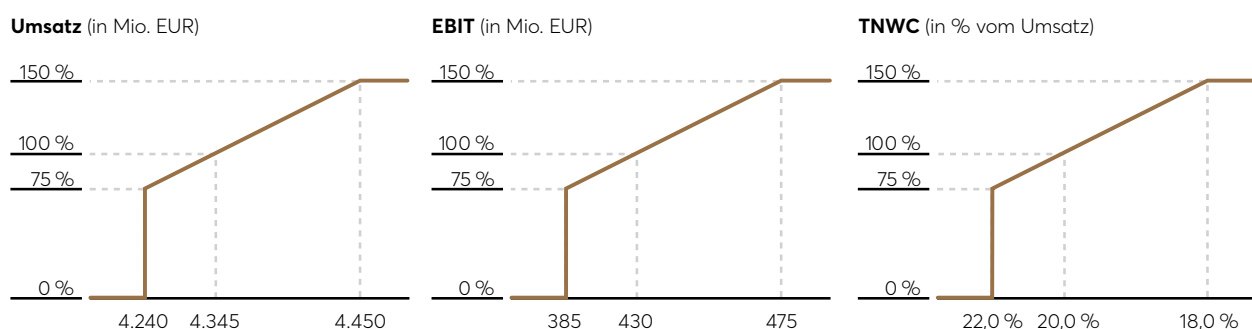
Der STI soll die **erfolgreiche Umsetzung der operativen Unternehmensziele** sicherstellen, deren Erreichung als Grundlage für die langfristig erfolgreiche Entwicklung von HUGO BOSS von wesentlicher Bedeutung ist. Mit Blick auf die Konzernstrategie von HUGO BOSS, die auf nachhaltiges Umsatz- und Ergebniswachstum abzielt, stellen der Umsatz und das EBIT wesentliche Zielgrößen des STI dar. Gleichzeitig stellt das TNWC die bedeutendste Kennzahl zur Steuerung eines effizienten Kapitaleinsatzes dar und wird folglich als drittes finanzielles Leistungskriterium im STI berücksichtigt.

Finanzielle Leistungskriterien

Zu Beginn des Geschäftsjahres beschließt der Aufsichtsrat jeweils einen **Zielwert**, ein **Minimalziel** und ein **Maximalziel** für die drei finanziellen Leistungskriterien Umsatz, EBIT und TNWC. Der Zielwert des jeweiligen finanziellen Leistungskriteriums ist aus der vom Aufsichtsrat gebilligten Budgetplanung abgeleitet. Wird das Ziel vollständig erreicht, entspricht die Zielerreichung 100 %. Bei Erreichung des Minimalziels entspricht die Zielerreichung 75 %. Liegt der Wert der Zielgröße unterhalb des Minimalziels, beträgt die Zielerreichung 0 %. Entspricht der Wert der Zielgröße dem Maximalziel oder übersteigt dieses, beträgt die Zielerreichung 150 %. Eine weitere Steigerung des Wertes der Zielgröße führt in diesem Fall zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (75 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert.

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat im Hinblick auf die jeweiligen finanziellen Ziele die im Folgenden dargestellten **Zielerreichungskorridore** zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt:

STI ZIELERREICHUNGSKORRIDORE FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024



Im Falle einer **100%igen Zielerreichung** für den STI 2024 käme für die Vorstandsmitglieder ein Gesamtbetrag von 3.188 TEUR zur Auszahlung (Daniel Grieder 1.613 TEUR, Yves Müller 775 TEUR und Oliver Timm 800 TEUR).

In Bezug auf die für das Geschäftsjahr 2024 maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende **Zielerreichung** anhand der zu Beginn des Geschäftsjahres definierten Zielerreichungskorridore festgestellt:

ZIELERREICHUNG STI 2024 (IN MIO. EUR)

Zielkomponente	Zielgewichtung	Zielwert 2024 (bezogen auf 100% Zielerreichung)	Performance- Korridor (Ober-/ Untergrenze) 2024	Ist-Wert 2024	Zielerreichung 2024
Umsatz ¹	30 %	4.345	4.240 bis 4.450	4.259	80 %
EBIT	40 %	430	385 bis 475	361	0 %
Trade Net Working Capital im Verhältnis zum Umsatz	30 %	20,0 %	22,0 % bis 18,0 %	19,6 %	110 %
Summe	100 %				57 %

¹ Unter Verwendung der im Budget zugrunde gelegten Wechselkurse.

Für das Geschäftsjahr 2024 liegt der **durchschnittliche Grad der Zielerreichung** folglich bei 57 %.

Zielerreichung STI 2024

Die **individuellen Auszahlungsbeträge** für den STI 2024, die der gewährten und geschuldeten Vergütung des Geschäftsjahres 2024 zugeordnet werden, stellen sich demnach wie folgt dar:

AUSZAHLUNG FÜR DEN STI 2024

	Zielbetrag (in TEUR)	Gesamt- zielerreichung	Auszahlungsbetrag (in TEUR)
Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2024			
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	1.613	57 %	842 ¹
Yves Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2017	775	57 %	441
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	800	57 %	455
Summe	3.188		1.738

¹ Auszahlung um 75 TEUR reduziert gemäß einer Vereinbarung zwischen Daniel Grieder und dem Aufsichtsrat, teilweise auf den STI für das Geschäftsjahr 2024 zu verzichten.

Ausblick auf den STI für das Geschäftsjahr 2025

Für den **STI des Geschäftsjahrs 2025** gelten unverändert die drei oben beschriebenen finanziellen Leistungskriterien samt ihrer jeweiligen Gewichtung. Die konkrete Zielsetzung für die drei Leistungskriterien wird mit dem Vergütungsbericht 2025 offengelegt und erläutert.

Long Term Incentive (LTI) 2024

Funktionsweise

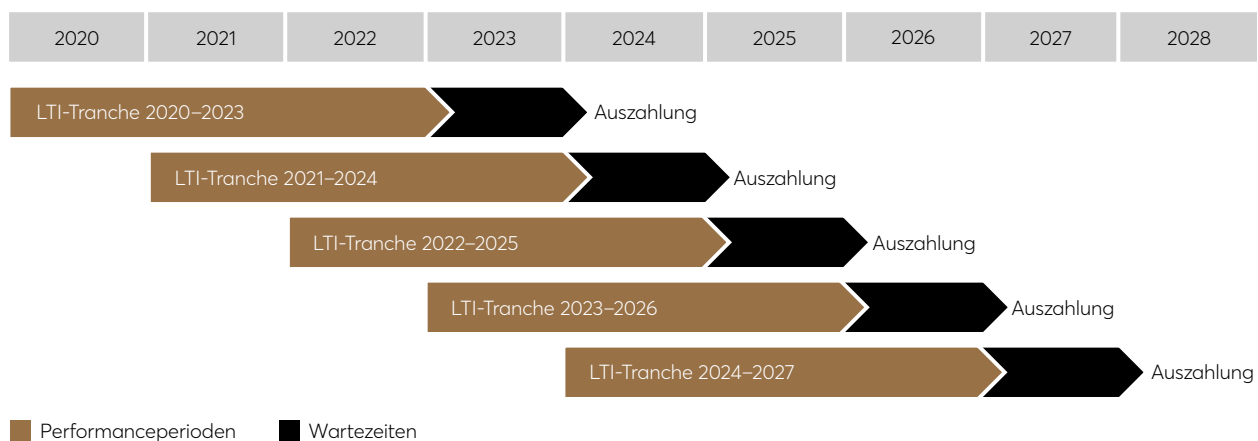
Der LTI ist die langfristige variable Vergütungskomponente und in Form eines **Performance-Share-Plans** ausgestaltet, der sowohl für die Konzernstrategie relevante finanzielle Zielgrößen als auch nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele (aus dem Bereich Environment, Social, Governance – ESG) berücksichtigt. Der LTI soll folglich eine langfristige und am Unternehmensinteresse ausgerichtete Geschäftspolitik der Vorstandsmitglieder von HUGO BOSS sicherstellen. Der Aufsichtsrat hat entsprechend folgende **vier Kennzahlen als additiv verknüpfte Zielgrößen** für den LTI bestimmt:

- Relative Aktienrendite der HUGO BOSS Aktie (Relative Total Shareholder Return (RTSR))
- Kapitalverzinsung (Return on Capital Employed (ROCE))
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Leistung des Unternehmens im Bereich der Nachhaltigkeit

Die Ziele für die Leistungskriterien RTSR und ROCE fließen zu jeweils einem Drittel, die Ziele für Mitarbeiterzufriedenheit und Nachhaltigkeit zu jeweils einem Sechstel in den LTI ein.

Der LTI wird in jährlichen Tranchen gewährt. Jede Tranche hat eine **dreijährige Performanceperiode**, die dem Planungshorizont des Konzerns aus der Mittelfristplanung entspricht und an die sich eine **zusätzliche Wartezeit von einem Jahr** anschließt, in der weiterhin die Aktienkursperformance berücksichtigt wird. Somit ergibt sich eine Gesamtlaufzeit von vier Jahren.

PERFORMANCEPERIODEN UND WARTEZEITEN DER LTI-TRANCHEN

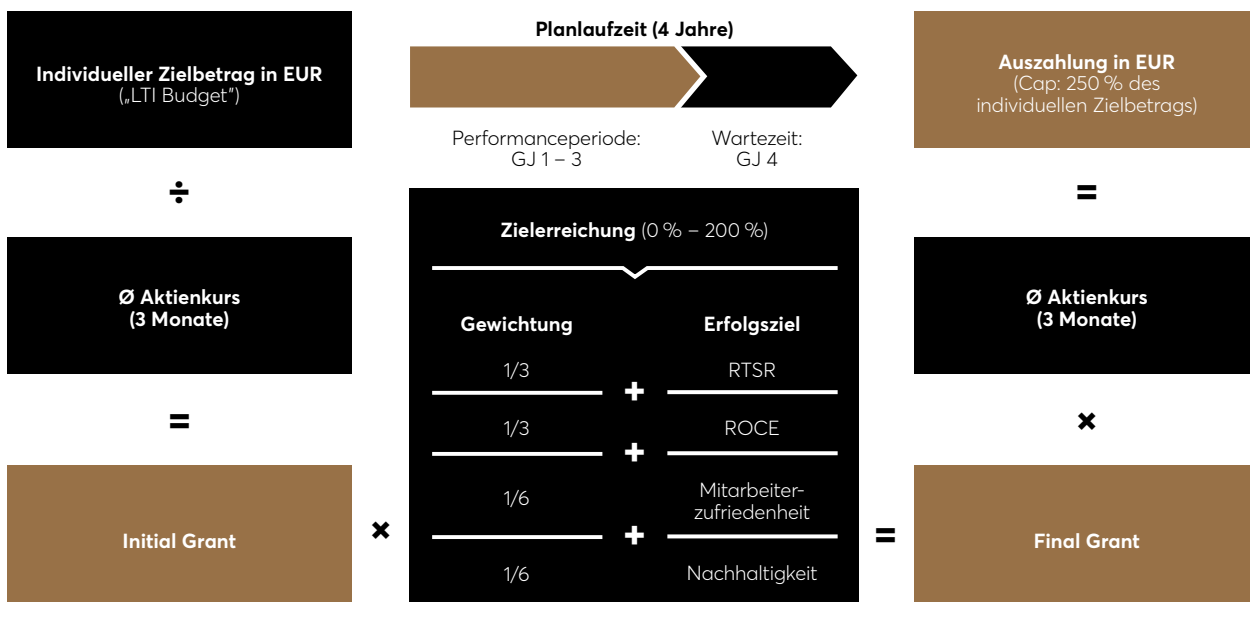


Der LTI sieht vor, dass die Vorstandsmitglieder bei Planbeginn bzw. bei Beginn ihrer Tätigkeit eine **definierte Anzahl („Initial Grant“) virtueller Aktien („Tranchen“)** erhalten. Der Initial Grant bestimmt sich nach der Höhe eines im jeweiligen Dienstvertrag festgelegten **Zielbetrags („LTI-Budget“)** dividiert durch den Kurs der HUGO BOSS Aktie der letzten drei Monate vor dem Zeitpunkt der Gewährung des Initial Grant. Nach Ablauf der Performanceperiode wird die **endgültige Anzahl der virtuellen Aktien („Final Grant“)** in Abhängigkeit

vom Erreichen bestimmter Zielgrößen ermittelt. Der **endgültige Auszahlungsanspruch** ergibt sich aus der Multiplikation des Final Grant mit dem Aktienkurs der Gesellschaft während der letzten drei Monate der Wartezeit und wird in bar ausgezahlt.

Die **tatsächliche Auszahlung aus dem LTI** berechnet sich demnach wie folgt:

LTI ZIELERREICHUNGSSYSTEM



Die **Zielerreichungen** der einzelnen Zielgrößen des LTI sind auf maximal 200 % begrenzt, während der sich ergebende Auszahlungsbetrag des LTI auf insgesamt 250 % des individuellen Zielbetrags begrenzt ist.

Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Konzerns

Langfristiges Ziel von HUGO BOSS ist die **nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts**. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Aktienkursentwicklung von HUGO BOSS. Mit dem RTSR wird deshalb die relative Aktienrendite von HUGO BOSS im Vergleich zum relevanten Wettbewerbsumfeld berücksichtigt. Dadurch soll ein Anreiz zur langfristigen Outperformance der Wettbewerber gesetzt werden. Der ROCE als weiteres finanzielles Leistungskriterium setzt zudem Anreize für die Steigerung der Rentabilität von HUGO BOSS und einen effizienten Kapitaleinsatz. Die Berücksichtigung zweier nichtfinanzieller Leistungskriterien im LTI betont die soziale und ökologische Verantwortung sowie das Ziel einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Damit steht die Vorstandsvergütung eng mit den Interessen der Aktionäre und anderer Stakeholder im Einklang.

Individuelles LTI-Budget für den im Geschäftsjahr 2024 aufgelegten LTI 2024–2027

Die folgende Tabelle stellt die **Zuteilung** für die im Geschäftsjahr 2024 aufgelegte LTI-Tranche 2024–2027 dar. Dargestellt werden die Zielbeträge, die Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien, der Auszahlungs-Cap sowie der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung gemäß „IFRS 2 Anteilsbasierte Vergütung“.

ZUTEILUNG DER LTI-TRANCHE 2024–2027

	Zielbetrag ("LTI Budget") in TEUR	Durchschnittskurs der HUGO BOSS Aktie im Q4 2023 in EUR	Anzahl vorläufig zugeleiteter virtueller Aktien ("Initial Grant")	Auszahlungs-Cap (250 % des Ziel- betrags) in TEUR	Beizulegender Zeitwert zum Zeit- punkt der Zuteilung in TEUR ¹
Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2024					
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	2.513	61,36	40.947	6.281	2.610
Yves Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2017	1.156	61,36	18.844	2.891	1.201
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	1.200	61,36	19.557	3.000	1.247

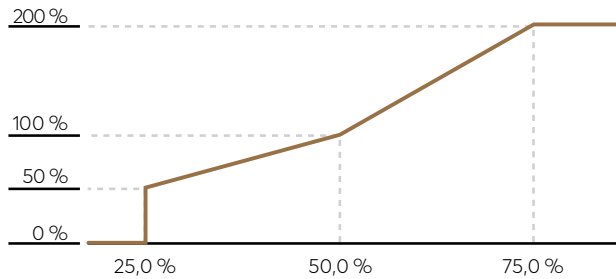
¹ Berechnung auf Basis des Optionspreismodells.

Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien für den im Geschäftsjahr 2024 aufgelegten LTI 2024–2027

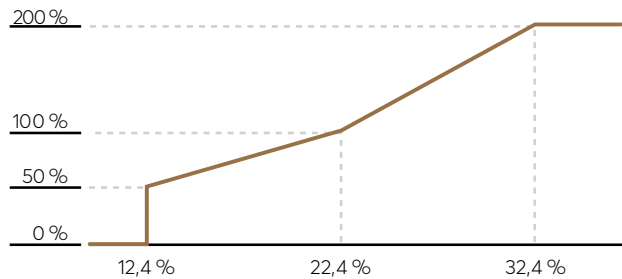
Die nachfolgend dargestellten Ziel- und Schwellenwerte für die vier Leistungskriterien des LTI gelten über die gesamte Performanceperiode der Tranche.

ZIELERREICHUNGSKORRIDORE FÜR DEN LTI 2024–2027

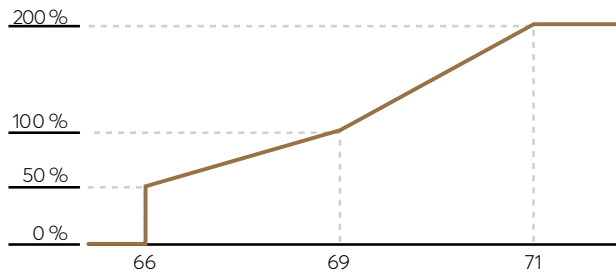
RTSR



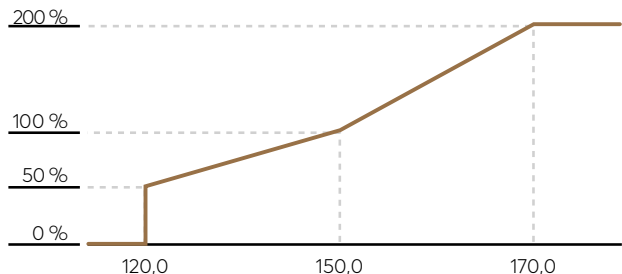
ROCE



Mitarbeiterzufriedenheit



Nachhaltigkeit



Der **RTSR** ist ein Maßstab für die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts. Er bemisst die Wertentwicklung, bestehend aus der Aktienkursentwicklung und fiktiv reinvestierten Dividenden, von HUGO BOSS im Vergleich zu einer ausgewählten Gruppe relevanter Wettbewerber des Premiumsegments der globalen Bekleidungsindustrie über die Performanceperiode. Die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe ist folgender Übersicht zu entnehmen:

RELATIVE TOTAL SHAREHOLDER RETURN (RTSR) – VERGLEICHSGRUPPE

Burberry Group plc	Levi Strauss & Co.	SMCP Group
Capri Holdings Ltd.	Moncler Group	Tapestry Inc.
G-III Apparel Group	PVH Corp.	VF Corp.
Guess Inc.	Ralph Lauren Corp.	

Der Aufsichtsrat ist der Überzeugung, dass der Vergleich mit relevanten Wettbewerbern des Premiumsegments der globalen Bekleidungsindustrie die strategische Positionierung der beiden Marken BOSS und HUGO am besten widerspiegelt.

Zur Ermittlung des Zielerreichungsgrades des **RTSR** wird für jedes Jahr der Performanceperiode der TSR (Aktienkursentwicklung und fiktiv reinvestierte Dividenden) von HUGO BOSS sowie der Vergleichsunternehmen ermittelt. Anschließend werden die TSR-Werte der einzelnen Unternehmen der Größe nach sortiert (Ranking) und Perzentilrängen zugeordnet. Der Durchschnittswert der Perzentilränge von HUGO BOSS in den drei Jahren der Performanceperiode bestimmt die Zielerreichung. Wird das 50. Perzentil (Median) erreicht, d. h. HUGO BOSS liegt genau in der Mitte des Rankings der Vergleichsunternehmen, entspricht die Zielerreichung 100 %. Liegt der TSR von HUGO BOSS am 75. Perzentil oder höher, d. h. HUGO BOSS gehört zu den 25 % besten Unternehmen, beträgt die Zielerreichung 200 %. Höhere Perzentilränge führen zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Bei Erreichen des 25. Perzentils entspricht die Zielerreichung 50 %. Liegt der TSR von HUGO BOSS unterhalb des 25. Perzentils, d. h. HUGO BOSS gehört zu den unteren 25 % der Unternehmen, beträgt die Zielerreichung 0 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

Der **ROCE** stellt die Rentabilität auf das eingesetzte Kapital dar und wird durch Division des EBIT durch das durchschnittlich investierte Kapital ermittelt. Der Grad der **Mitarbeiterzufriedenheit** wird im Rahmen einer jährlich durch Great Place to Work durchgeführten Mitarbeiterbefragung am „Employee Trust Index“ gemessen. Die **Nachhaltigkeitsleistung** ist an die relative Performance des Unternehmens im jährlichen Dow Jones Best-in-Class Index (ehemals: Dow Jones Sustainability Index, DJSI)/Corporate Sustainability Assessment (CSA) geknüpft, in dem die Nachhaltigkeitsleistung von börsennotierten Unternehmen durch den unabhängigen Indexanbieter S&P Global bewertet wird.

Die **Zielerreichung** für die Leistungskriterien ROCE, Mitarbeiterzufriedenheit und Nachhaltigkeitsleistung wird für jedes Geschäftsjahr während der dreijährigen Performance-Periode im Vergleich zum jeweiligen vor Beginn der Tranche festgelegten Zielwert gemessen und anhand der oben stehenden Zielerreichungskorridore festgestellt.

Der Aufsichtsrat legt für den ROCE, die Mitarbeiterzufriedenheit und die Nachhaltigkeitsleistung jeweils ein **Ziel** sowie ein **Minimalziel** und ein **Maximalziel** fest. Wird das Ziel vollständig erreicht, entspricht die Zielerreichung 100 %. Eine Erreichung des Minimalziels entspricht einer Zielerreichung von 50 %. Liegt der Wert der Zielgröße unterhalb des Minimalziels, beträgt die Zielerreichung 0 %. Ist der Wert der Zielgröße größer oder gleich dem Maximalziel, beträgt die Zielerreichung 200 %. Eine weitere Steigerung des Wertes der Zielgröße führt zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung über 200 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

Jahresbezogene Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien für den im Geschäftsjahr 2024 aufgelegten LTI 2024–2027

Die Zielerreichungen der für den LTI zugrunde gelegten Leistungskriterien werden jahresbezogen ermittelt. Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat folgende **Zielerreichung für die LTI-Tranche 2024–2027** festgestellt:

ZIELERREICHUNG 2024 DES LTI 2024–2027 (AUF VORLÄUFIGER BASIS)

Zielkomponente	Zielgewichtung	Zielwert (bezogen auf 100 % Ziel- erreichung)	Performance- Korridor (Ober-/ Untergrenze)	Ist-Wert 2024	Zielerreichung 2024
RTSR	33 %	50,0 %	25,0 % bis 75,0 %	9,1 %	0 %
ROCE	33 %	22,4 %	12,4 % bis 32,4 %	16,5 %	70 %
Mitarbeiterzufriedenheit	17 %	69	66 bis 71	67	80 %
Nachhaltigkeitsleistung	17 %	150,0	120,0 bis 170,0	152,6	113 %
Summe	100 %				56 %

Für das Geschäftsjahr 2024 liegt der **Grad der Zielerreichung** (auf vorläufiger Basis) der LTI-Tranche 2024–2027 folglich bei 56 %.

Auszahlung aus dem im Geschäftsjahr 2021 aufgelegten LTI 2021–2024

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die **Gesamtzielerreichung** des im Geschäftsjahr 2024 gewährten LTI 2021–2024 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2025):

FINALE ZIELERREICHUNG LTI 2021–2024

Zielkomponente	Ziel- gewichtung	Zielwert (bezogen auf 100 % Ziel- erreichung)	Performance- Korridor (Ober-/ Untergrenze)	Ist-Wert 2021	Ist-Wert 2022	Ist-Wert 2023	Ist-Wert (Durchschnitt 2021–2023)	Finale Ziel- erreichung
RTSR ¹	33 %	50,0 %	25,0 % bis 75,0 %	100,0 %	90,9 %	72,7 %	87,9 %	200 %
ROCE	33 %	15,5 %	3,5 % bis 27,5 %	15,2 %	21,6 %	21,5 %	19,4 %	133 %
Mitarbeiterzufriedenheit	17 %	63	58 bis 68	71	71	70	71	200 %
Nachhaltigkeitsleistung	17 %	110,0	97,5 bis 122,5	148,3	183,3	164,2	165,3	200 %
Summe	100 %							178 %

¹ Im bis einschließlich 1. April 2021 gültigen Vergütungssystem wurde beim RTSR auf einen Vergleich mit dem MSCI World Textiles, Apparel & Luxury Goods Performance Index abgestellt.

Der finale Grad der Zielerreichung der LTI-Tranche 2021–2024 liegt folglich bei 178 %. Es ergeben sich daher folgende **individuelle Auszahlungsbeträge aus der LTI-Tranche 2021–2024** (Auszahlung im Geschäftsjahr 2025):

AUSZAHLUNG FÜR DEN LTI 2021–2024

	Zielbetrag ("LTI Budget") in TEUR	Durchschnittskurs der HUGO BOSS Aktie im Q4 2020 in EUR	Anzahl vorläufig zugeiteter virtueller Aktien ("Initial Grant")	Finale Ziel- erreichung	Anzahl endgültig zugeiteter virtueller Aktien ("Final Grant")	Durchschnittskurs der HUGO BOSS Aktie im Q4 2024 in EUR	Aus- zahlungs- betrag ¹ in TEUR
Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2024							
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	1.400	24,56	57.004	178 %	101.200	40,50	3.500
Yves Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2017	750	24,56	30.538	178 %	54.215	40,50	1.875
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	1.000	24,56	40.717	178 %	72.285	40,50	2.500
Ehemalige Vorstandsmitglieder							
Ingo Wilts, Ordentliches Vorstandsmitglied von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022	493	24,56	20.087	178 %	35.661	40,50	1.233
Summe	3.643		148.346		263.361		9.108

¹ Die Auszahlung für den LTI 2021–2024 wird auf insgesamt 250 % des individuellen Zielbetrags begrenzt.

Dem ehemaligen Vorstandsmitglied Dr. Heiko Schäfer wurden im Rahmen der Trennungsvereinbarung vom Mai 2022 Zahlungen für die anteilig verdienten Tranchen des LTI 2020–2023, LTI 2021–2024 und LTI 2022–2025 in Höhe von insgesamt 1.357 TEUR zugesagt, die im September 2022 fällig wurden.

Gesamtzahl ausstehender virtueller Aktien am Ende des Geschäftsjahres 2024

Die folgende Übersicht zeigt die von den amtierenden Mitgliedern des Vorstands insgesamt zum Ende des Geschäftsjahres 2024 gehaltenen **virtuellen Aktien (Initial Grant)**:

GESAMTZAHL VIRTUELLER AKTIEN (INITIAL GRANT) AM ENDE DES GESCHÄFTSJAHRES 2024 (IN STÜCK)

	LTI 2024–2027	LTI 2023–2026	LTI 2022–2025	LTI 2021–2024	Bestand am Ende des Geschäfts- jahres 2024
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	40.947	47.857	44.627	57.004	190.435
Yves Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2017	18.844	19.941	17.433	30.538	86.756
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	19.557	19.941	18.595	40.717	98.810
Summe	79.348	87.739	80.655	128.259	376.001

Ausblick auf die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien der LTI-Tranche 2025–2028

Die vier Zielkomponenten gelten auch für die im Geschäftsjahr 2025 aufzulegende LTI-Tranche 2025–2028.

Außerordentliche Vergütung (Sign-On, Zulagen)

Das Vergütungssystem sieht keine Möglichkeit von Sonderzahlungen für besondere Leistungen vor, die im Ermessen des Aufsichtsrats gewährt werden können. In besonderen Situationen kann es jedoch erforderlich sein, weitere **außerordentliche Vergütungselemente** auf zeitlich begrenzter Basis zu gewähren. Hierbei handelt es sich um Einmalzahlungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder etwa zum Ausgleich des Verlusts variabler Vergütung von ehemaligen Arbeitgebern (**Sign-On**). Ebenso ist es dem Aufsichtsrat möglich, einem Vorstandsmitglied bei der Übernahme zusätzlicher Verantwortung auf Interimbasis diese zeitlich begrenzten erhöhten Pflichten zu vergüten (**Zulage**). Jegliche außerordentliche Vergütung ist in ihrer Höhe begrenzt, da diese unter die in Ziffer III. definierte Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG fällt.

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, den Vorständen eine zusätzliche außerordentliche Vergütung zu gewähren, **keinen Gebrauch** gemacht.

Malus- und Clawback-Regelungen

Gemäß dem aktuellen Vergütungssystem sollen die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder von HUGO BOSS sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen enthalten, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, unter bestimmten Voraussetzungen noch **nicht ausbezahlte variable Vergütungskomponenten zu reduzieren (Malus)** oder **bereits ausbezahlte variable Vergütungskomponenten zurückzufordern (Clawback)**. Dem Aufsichtsrat ist es demnach nach billigem Ermessen möglich, einen Teil oder die gesamte variable Vergütung einzubehalten oder zurückzufordern, sofern ein Verstoß des Vorstandsmitglieds gegen eine wesentliche Sorgfaltspflicht im Sinne des § 93 AktG, eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder im Verhaltenskodex niedergelegte wesentliche Regeln und Handlungsgrundsätze der Gesellschaft vorliegt (Compliance-Malus und Compliance-Clawback). Zudem ist der Aufsichtsrat berechtigt, eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzuverlangen, sollte sich nach der Auszahlung herausstellen, dass der geprüfte und festgestellte Konzernabschluss, auf dem die Berechnung des Auszahlungsbetrags beruhte, fehlerhaft war und daher gemäß den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden musste (Performance-Clawback).

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile mittels Malus oder Clawback zu reduzieren beziehungsweise zurückzufordern, **keinen Gebrauch** gemacht.

Zugleich vereinbarten der Aufsichtsrat und Daniel Grieder (CEO), die STI-Auszahlung für Daniel Grieder für das Geschäftsjahr 2024 um 75 TEUR zu reduzieren. Diese Anpassung wurde vorgenommen, um externe Beratungskosten zu kompensieren, die dem Unternehmen im Zusammenhang mit der Aufklärung von Medienvorwürfen entstanden sind. Nach einer umfassenden Prüfung wurden diese Vorwürfe als unbegründet eingestuft.

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Die Share Ownership Guidelines (SOG) sind ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems des Vorstands. Zum weiteren Angleich der Interessen von Vorstand und Aktionären sollen die SOG die Vorstände zum **Kaufen und Halten von Aktien der HUGO BOSS AG** verpflichten. Die Höhe der Aktienhalteverpflichtung (SOG-Ziel) bemisst sich anhand der individuellen Brutto-Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Dabei müssen der Vorstandsvorsitzende das Zweifache und alle weiteren, ordentlichen Vorstandsmitglieder das Einfache ihrer jährlichen Brutto-Grundvergütung investieren und über die gesamte Dauer ihrer Vorstandstätigkeit halten.

Die erforderliche Anzahl der Aktien muss innerhalb von fünf Jahren gehalten werden, wobei der **erforderliche Aktienbestand** linear aufzubauen ist und jährlich zum Jahresende durch den Group General Counsel überprüft wird. Eine Überschreitung des jährlichen Mindestbestands ist jederzeit möglich. Sowohl beim Kauf als auch beim Verkauf der Aktien sind die Regeln und Fristen der Marktmissbrauchsverordnung zu beachten.

Gemäß dem Vergütungssystem wird die **Anzahl der zu haltenden Aktien** auf Basis des durchschnittlichen Schlusskurses der HUGO BOSS Aktie im Xetra-Handel der Deutschen Börse im Monat vor der Bestellung des jeweiligen Vorstandsmitglieds beziehungsweise vor der jeweils letzten Anpassung des Grundgehalts des Vorstandsmitglieds ermittelt.

Die Vorstandsmitglieder sind berechtigt, vorhandene **Bestandsaktien** einzubringen. Folgende Tabelle stellt den **Aktienbesitz** der amtierenden Mitglieder des Vorstands zum 31. Dezember 2024 dar:

VON MITGLIEDERN DES VORSTANDS DIREKT GEHALTENE AKTIEN

	Vor Beginn der Vorstandstätigkeit erworbene, eingebrachte Bestandsaktien	Während der Vorstandstätigkeit erworbene Aktien	Anzahl Aktien am 31. Dezember 2024	XETRA- Schlusskurs am 30. Dezember 2024	Gesamtwert der Aktien am 31. Dezember 2024 (in TEUR)
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	40.000	94.500	134.500	44,78	6.023
Yves Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2017	0	21.000	21.000	44,78	940
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	1.333	16.500	17.833	44,78	799
Summe	41.333	132.000	173.333	44,78	7.762

Die SOG gelten für alle drei Mitglieder des Vorstands. Zum 31. Dezember 2024 haben Daniel Grieder, Oliver Timm und Yves Müller die **Anforderungen der SOG bereits übertroffen**, sowohl in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2024 fällige Überprüfung als auch in Bezug auf den Gesamtzeitraum von fünf Jahren.

Maximalvergütung

HÖCHSTGRENZEN DER VERGÜTUNG (BEGRENZUNG DER VARIABLEN VERGÜTUNG UND MAXIMALVERGÜTUNG)

Vergütungsbestandteil	Cap
Kurzfristige variable Vergütung	150 % des Zielbetrags
Langfristige variable Vergütung	250 % des Zielbetrags
Maximalvergütung	Vorstandsvorsitzender: 11.000.000 EUR Ordentliches Vorstandsmitglied: 5.500.000 EUR

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die **erfolgsabhängigen Bestandteile jeweils Höchstgrenzen festgelegt**, die sich für den STI auf 150 % und für den LTI auf 250 % des Zielbetrags belaufen. Diese Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütungen in allen Fällen eingehalten, wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist:

Einhaltung der Maximalvergütungen bei der im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütung des Vorstands

		Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)			Yves Müller Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017)			Oliver Timm Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)		
in TEUR		Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2024	1.613	2.419	842	775	1.163	441	800	1.200	455
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024	1.400	3.500	3.500	750	1.875	1.875	1.000	2.500	2.500
Summe		3.013	5.919	4.342	1.525	3.038	2.316	1.800	3.700	2.955

		Dr. Heiko Schäfer Ordentliches Vorstandsmitglied (von 16. März 2020 bis 31. Mai 2022)			Ingo Wilts Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022)		
in TEUR		Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2024	–	–	–	–	–	–
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024 ¹	725	n.a.	577	493	1.233	1.233
Summe		725	n.a.	577	493	1.233	1.233

¹ Dem ehemaligen Vorstandsmitglied Dr. Heiko Schäfer wurden im Rahmen der Trennungsvereinbarung vom Mai 2022 Zahlungen für die anteilig erdienten Tranchen des LTI 2020–2023, LTI 2021–2024 und LTI 2022–2025 in Höhe von insgesamt 1.357 TEUR zugesagt, die im September 2022 fällig wurden.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine **Maximalvergütung** festgelegt, die den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung, bestehend aus Grundvergütung, Nebenleistungen, Aufwand für die Versorgungszusage, etwaiger außerordentlicher Vergütung sowie kurzfristiger variabler und langfristiger variabler Vergütung, beschränkt. Die für das Geschäftsjahr 2024 **gültige Maximalvergütung** beträgt 11.000 TEUR für den Vorstandsvorsitzenden und 5.500 TEUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder. Im Rahmen der Vertragsverlängerungen wurde sichergestellt, dass die maximale Vergütung auch bei größtmöglicher Zielerreichung der variablen Vergütungskomponenten grundsätzlich eingehalten wird. Sollte es in Einzelfällen dennoch zu Überschreitungen kommen, werden die strikte Einhaltung der maximalen Vergütung sichergestellt und entsprechende Kürzungen vorgenommen.

Einhaltung der maximalen Vergütung für die erfolgsabhängige Vergütung des Vorstands, die im Geschäftsjahr 2021 gewährt und geschuldet wurde

Die im Geschäftsjahr 2021 aufgelegte LTI-Tranche schloss im Geschäftsjahr 2024, womit die Einhaltung der für das Geschäftsjahr 2021 festgelegten maximalen Vergütung abschließend beurteilt werden konnte. Wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist, wurde die Maximalvergütung (11.000 TEUR für den Vorstandsvorsitzenden und 5.500 TEUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder) von **keinem Vorstandsmitglied überschritten**:

		Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)			Yves Müller Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017)			Oliver Timm Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)		
		Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung
(in TEUR)										
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung 2021	758	758	758	750	750	750	750	750	750
	Nebenleistungen 2021	68	68	68	30	30	30	45	45	45
	Versorgungsentgelt 2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe		826	826	826	780	780	780	795	795	795
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	875	1.313	1.212	500	750	693	650	975	900
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024	1.400	3.500	3.500	750	1.875	1.875	1.000	2.500	2.500
Summe		2.275	4.813	4.712	1.250	2.625	2.568	1.650	3.475	3.400
Altersvorsorge	Versorgungs- aufwand 2021	303	303	303	380	380	380	300	300	300
Sonstiges	Sondervergütung 2021	0	0	0	400	400	400	300	300	300
Gesamtvergütung		3.404	5.942	5.841	2.810	4.185	4.128	3.045	4.870	4.795

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Regelungen für die Beendigung der Vorstandstätigkeit

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags (ohne dass ein wichtiger Grund für die Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft vorliegt) hat das jeweilige Vorstandsmitglied einen Anspruch auf eine **Abfindung**, wobei diese in jedem Fall auf die Höhe der Gesamtbezüge einschließlich Nebenleistungen auf einen Zeitraum von 24 Monaten begrenzt ist, jedoch nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergütet („Abfindungs-Cap“). Die Höhe der Gesamtbezüge bestimmt sich für diese Zwecke nach der Gesamtvergütung, die für das letzte volle Geschäftsjahr bezogen wurde, und gegebenenfalls nach der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr. Im Falle der Beendigung eines Vorstandsvertrags erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags aus einem von dem jeweiligen Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund sehen die Dienstverträge keine Abfindungszahlung vor. Für den Fall der regulären Beendigung enthalten die Dienstverträge keine Abfindungsregelung.

Die Dienstverträge sehen kein außerordentliches Kündigungsrecht bei einem „**Change of Control**“ (Erwerb von mehr als 30% der Stimmrechte an der HUGO BOSS AG) vor. Dies gilt auch für Neubestellungen oder Vertragsverlängerungen. Im Übrigen bestehen keine Entschädigungsvereinbarungen.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Für die Vorstandsmitglieder ist ein **nachvertragliches Wettbewerbsverbot** vereinbart. Für einen Zeitraum von zwölf Monaten nach Beendigung des Dienstvertrags sind diese Vorstandsmitglieder nicht berechtigt, direkt oder indirekt für ein anderes Unternehmen im Bereich Premium- bzw. Luxusmode und/oder -Accessoires tätig zu sein oder ein solches Unternehmen zu gründen oder daran beteiligt zu sein, wobei dieses nachvertragliche Wettbewerbsverbot für die Länder gilt, in denen HUGO BOSS und mit HUGO BOSS verbundene Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrags tätig sind. HUGO BOSS ist verpflichtet, dem Vorstandsmitglied als Ausgleich während der Dauer dieses nachvertraglichen Wettbewerbsverbots monatlich einen Betrag in Höhe von einem Vierundzwanzigstel der jährlichen Zielvergütung (Grundvergütung sowie STI und LTI mit einer jeweiligen Zielerreichung von 100 %) zu zahlen. Etwaige Abfindungszahlungen sind auf die Zahlung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot anzurechnen.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den **amtierenden Mitgliedern des Vorstands** (aktiv zum 31. Dezember 2024) im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr ausbezahlte Grundvergütung, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen, das im Geschäftsjahr ausbezahlte Versorgungsentgelt, den im Geschäftsjahr 2024 gewährten STI 2024 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2025), den im Geschäftsjahr 2024 gewährten LTI 2021–2024 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2025), sowie etwaige Sondervergütungen.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

		Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)				Yves Müller Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017)				Oliver Timm Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)			
		2024		2023		2024		2023		2024		2023	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	1.375	23	1.300	43	881	27	750	24	900	23	750	48
	Nebenleistungen	155	3	132	4	23	1	22	1	48	1	15	1
	Versorgungsentgelt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe		1.530	26	1.432	48	904	28	772	25	948	24	765	49
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2024	842	14	0	0	441	14	0	0	455	12	0	0
	STI 2023	0	0	1.575	52	0	0	683	22	0	0	683	44
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024	3.500	60	0	0	1.875	58	0	0	2.500	64	0	0
	LTI 2020–2023	0	0	0	0	0	0	1.657	53	0	0	0	0
Summe		4.342	74	1.575	52	2.316	72	2.340	75	2.955	76	683	44
Sonstiges	Sondervergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	6
Gesamtvergütung		5.872	100	3.007	100	3.220	100	3.111	100	3.903	100	1.548	100

Im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder

Die folgende Tabelle enthält die den **früheren Vorstandsmitgliedern**, die ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG:

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

		Dr. Heiko Schäfer Ordentliches Vorstandsmitglied (von 16. März 2020 bis 31. Mai 2022)				Ingo Wilts Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022)			
		2024		2023		2024		2023	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
	Nebenleistungen	0	0	0	0	0	0	0	0
	Versorgungsentgelt	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe		0	0	0	0	0	0	0	0
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2024	0	0	0	0	0	0	0	0
	STI 2023	0	0	102	14	0	0	0	0
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024 ¹	577	100	0	0	1.233	100	0	0
	LTI 2020–2023 ¹	0	0	622	86	0	0	1.728	100
Summe		577	100	724	100	1.233	100	1.728	100
Sonstiges	Bezug Altersversorgung	0	0	0	0	0	0	0	0
	Auszahlung DC ²	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		577	100	724	100	1.233	100	1.728	100

		Mark Langer Vorstandsvorsitzender (von 19. Mai 2016 bis 15. Juli 2020) Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. Januar 2010 bis 18. Mai 2016)			
		2024		2023	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	0	0	0	0
	Nebenleistungen	0	0	0	0
	Versorgungsentgelt	0	0	0	0
Summe		0	0	0	0
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2024	0	0	0	0
	STI 2023	0	0	0	0
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024	0	0	0	0
	LTI 2020–2023 ³	0	0	464	100
Summe		0	0	464	100
Sonstiges	Bezug Altersversorgung	0	0	0	0
	Auszahlung DC ²	0	0	0	0
Gesamtvergütung		0	0	464	100

¹ Dem ehemaligen Vorstandsmitglied Dr. Heiko Schäfer wurden im Rahmen der Trennungsvereinbarung vom Mai 2022 Zahlungen für die anteilig erdienten Tranchen des LTI 2020–2023, LTI 2021–2024 und LTI 2022–2025 in Höhe von insgesamt 1.357 TEUR zugesagt, die im September 2022 fällig wurden.

² Deferred Compensation: Durch Entgeltumwandlung zusätzlich erworbene Versorgungsbezüge.

³ Dem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Mark Langer wurden im Rahmen der Trennungsvereinbarung vom April 2020 Zahlungen für die anteilig erdienten Tranchen des LTI 2019–2022 und LTI 2020–2023 in Höhe von insgesamt 993 TEUR zugesagt, die im März 2022 fällig wurden.

Den ehemaligen Vorstandsmitgliedern, die in den letzten zehn Geschäftsjahren dem Vorstand angehörten, wurden weder im Geschäftsjahr 2024 noch im Geschäftsjahr 2023 Vergütungen gewährt und geschuldet.

Zielvergütung und Ist-Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024

Die folgende Tabelle stellt die jeweilige **Zielvergütung** der amtierenden Vorstandsmitglieder (aktiv zum 31. Dezember 2024) für das Geschäftsjahr 2024 dar. Diese umfasst die für das Geschäftsjahr zugesagte Zielvergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100 % gewährt wird, ergänzt um die Angaben der individuell erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen. Darüber hinaus wird zusätzlich als **Ist-Vergütung** der Zufluss für das Geschäftsjahr gemäß DCGK angegeben. Diese Ist-Vergütung umfasst die im Geschäftsjahr ausbezahlte Festvergütung, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen, das für das Geschäftsjahr geschuldete Versorgungsentgelt, die im März 2025 fällige Auszahlung aus dem STI 2024 und die im März 2025 fällige Auszahlung aus dem LTI 2021–2024. Für die laufenden Altersversorgungszusagen wird zusätzlich der für das Geschäftsjahr angefallene Versorgungsaufwand nach IFRS berücksichtigt.

ZIELVERGÜTUNG UND ZUFLUSS NACH DCGK IM GESCHÄFTSJAHR 2024

(in TEUR)		Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)				Yves Müller Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017)			
		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung 2024	1.375	1.375	1.375	1.375	881	881	881	881
	Nebenleistungen 2024	155	155	155	155	23	23	23	23
	Versorgungsentgelt 2024	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe		1.530	1.530	1.530	1.530	904	904	904	904
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2024	1.613	0	2.419	842	775	0	1.163	441
Langfristige variable Vergütung	LTI 2024–2027	2.513	0	6.281	–	1.156	0	2.891	–
	LTI 2021–2024	0	0	0	3.500	0	0	0	1.875
Summe		4.125	0	8.700	4.342	1.931	0	4.053	2.316
Altersversorgung	Versorgungsaufwand 2024	550	550	550	550	353	353	353	353
Sonstiges	Sondervergütung 2024	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		6.205	2.080	10.780	6.422	3.188	1.257	5.310	3.573

Oliver Timm
Ordentliches Vorstandsmitglied
(seit 1. Januar 2021)

(in TEUR)		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung 2024	900	900	900	900
	Nebenleistungen 2024	48	48	48	48
	Versorgungs- entgelt 2024	0	0	0	0
Summe		948	948	948	948
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2024	800	0	1.200	455
Langfristige variable Vergütung	LTI 2024–2027	1.200	0	3.000	–
	LTI 2021–2024	0	0	0	2.500
Summe		2.000	0	4.200	2.955
Altersversorgung	Versorgungsaufwand 2024	360	360	360	360
Sonstiges	Sondervergütung 2024	0	0	0	0
Gesamtvergütung		3.308	1.308	5.500	4.263

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Die von der Hauptversammlung festgelegte **Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder** ist in § 12 der Satzung der HUGO BOSS AG geregelt und gibt sowohl den abstrakten als auch den konkreten Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor. Dadurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem Vergütungssystem entspricht, das von der Hauptversammlung am 27. Mai 2020 beschlossen und von der Hauptversammlung am 14. Mai 2024 unverändert bestätigt wurde.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder beinhaltet **ausschließlich fixe Bestandteile**. Dabei setzt sich die Vergütung aus zwei Komponenten zusammen: einer Festvergütung, abhängig von der Position des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds, sowie einer zusätzlichen Vergütung für die jeweilige Ausschusstätigkeit. Die Vergütungsregelung berücksichtigt damit auch die Vorgaben des DCGK.

Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

Jedes ordentliche Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine **jährliche Festvergütung** in Höhe von 80 TEUR (Grundbetrag). Der Vorsitzende erhält das 2,5-Fache (200 TEUR) und der stellvertretende Vorsitzende das 1,75-Fache (140 TEUR) dieses Grundbetrags.

Darüber hinaus wird die **Mitgliedschaft im Arbeitsausschuss, im Prüfungsausschuss sowie im Personalausschuss** mit zusätzlich je 30 TEUR, der Vorsitz in einem dieser Ausschüsse mit zusätzlich je 60 TEUR vergütet. Die Mitgliedschaft im Nominierungsausschuss wird mit zusätzlich 20 TEUR vergütet. Für den Vorsitz und die Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss wird keine Vergütung gewährt. Maximal werden lediglich die drei höchstdotierten Ämter in den Ausschüssen zusätzlich vergütet. Diese Regelung führt zur Festsetzung einer individuellen **Maximalvergütung** für jedes einzelne Mitglied des Aufsichtsrats entsprechend den von dem jeweiligen Mitglied bekleideten Positionen in den Ausschüssen.

VERGÜTUNG FÜR AUFSICHTSRATSTÄTIGKEIT UND AUSSCHUSSTÄTIGKEIT

Vergütung für Aufsichtsratstätigkeit			
Vorsitzender	Stellvertretender Vorsitzender	Ordentliches Mitglied	
200.000 EUR 2,5-Fache des Grundbetrags	140.000 EUR 1,75-Fache des Grundbetrags	80.000 EUR Grundbetrag	
Vergütung für Ausschusstätigkeit			
Arbeitsausschuss	Prüfungsausschuss	Personalausschuss	Nominierungsausschuss
Vorsitzender 60.000 EUR	Vorsitzender 60.000 EUR	Vorsitzender 60.000 EUR	Vorsitzender -
Ordentliches Mitglied 30.000 EUR	Ordentliches Mitglied 30.000 EUR	Ordentliches Mitglied 30.000 EUR	Ordentliches Mitglied 20.000 EUR

Über die zuvor beschriebene Vergütung hinaus wird **keine weitere Vergütung** gewährt. Das geltende System sieht folglich weder einen variablen Vergütungsbestandteil noch Sitzungsgelder vor.

Die Vergütung wird nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das jeweilige abgelaufene Geschäftsjahr entscheidet, **ausgezahlt**. Mitglieder des Aufsichtsrats, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit eine zeitanteilige Vergütung. Mitgliedern des Aufsichtsrats werden Auslagen, die im Zusammenhang mit der Ausübung des Mandats entstehen, erstattet. Eine etwaige Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft vergütet, soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats berechtigt sind, die Umsatzsteuer der Gesellschaft gesondert in Rechnung zu stellen, und dieses Recht ausüben.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie in § 12 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2024 **keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile** für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden darüber hinaus weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die folgende Tabelle stellt die **den amtierenden und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile** einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Gemäß § 12 der Satzung der Gesellschaft ist die Aufsichtsratsvergütung insgesamt nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr entscheidet, fällig. Im Ausweis für das Geschäftsjahr 2024 handelt es sich um die für die Aufsichtsrats Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 gewährte Festvergütung (Auszahlung im Geschäftsjahr 2025) und die gewährte Vergütung für Ausschussmitgliedschaften im Geschäftsjahr 2024 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2025).

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Amtierende Aufsichtsratsmitglieder		Festvergütung (Grundbetrag)		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung	
		2024	2023	2024	2023	2024	2023
Hermann Waldemer Vorsitzender	in TEUR	200	200	150	150	350	350
	in %	57	57	43	43	100	100
Sinan Piskin Stellvertretender Vorsitzender	in TEUR	140	140	90	90	230	230
	in %	61	61	39	39	100	100
Iris Epple-Righi	in TEUR	80	80	30	30	110	110
	in %	73	73	27	27	100	100
Andreas Flach (seit 9. Mai 2023 ¹)	in TEUR	80	52	30	19	110	71
	in %	73	73	27	27	100	100
Katharina Herzog	in TEUR	80	80	30	30	110	110
	in %	73	73	27	27	100	100
Daniela Liburdi (seit 9. Mai 2023 ¹)	in TEUR	80	52	30	19	110	71
	in %	73	73	27	27	100	100
Gaetano Marzotto	in TEUR	80	80	50	50	130	130
	in %	62	62	38	38	100	100
Luca Marzotto	in TEUR	80	80	60	60	140	140
	in %	57	57	43	43	100	100
Tanja Silvana Nitschke	in TEUR	80	80	30	30	110	110
	in %	73	73	27	27	100	100
Christina Rosenberg	in TEUR	80	80	30	30	110	110
	in %	73	73	27	27	100	100
Bernd Simbeck	in TEUR	80	80	60	60	140	140
	in %	57	57	43	43	100	100
Robin J. Stalker	in TEUR	80	80	60	60	140	140
	in %	57	57	43	43	100	100
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder							
Anita Kessel (bis 9. Mai 2023 ¹)	in TEUR	0	28	0	11	0	39
	in %	0	73	0	27	0	100
Martin Sambeth (bis 9. Mai 2023 ¹)	in TEUR	0	28	0	11	0	39
	in %	0	73	0	27	0	100

¹ Mit Wirkung zum 9. Mai 2023 schieden die beiden Arbeitnehmervertreter Anita Kessel und Martin Sambeth aus dem Aufsichtsrat aus. Als Nachfolgerin von Anita Kessel trat Daniela Liburdi am 9. Mai 2023 in den Aufsichtsrat ein. Andreas Flach trat am 9. Mai 2023 als Nachfolger von Martin Sambeth in den Aufsichtsrat ein. Gemäß Art. 12 der Satzung der Gesellschaft erhalten alle vier für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 eine anteilige Vergütung.

Den ehemaligen Aufsichtsratsmitgliedern, die in den letzten zehn Geschäftsjahren dem Aufsichtsrat angehörten, wurden weder im Geschäftsjahr 2024 noch im Geschäftsjahr 2023 Vergütungen gewährt und geschuldet.

Die Arbeitnehmervertreter, die Mitglied in einer Gewerkschaft sind, haben erklärt, ihre Vergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der amtierenden und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der **Ertragsentwicklung des Unternehmens** (bezogen auf den Umsatz, das EBIT, das Konzernergebnis und den Jahresüberschuss der HUGO BOSS AG) und der **Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalentbasis** dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter von HUGO BOSS konzernweit im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird.

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG – VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG IM VERGLEICH ZUR BELEGSCHAFTSVERGÜTUNG UND ERTRAGSENTWICKLUNG

(Jährliche Veränderung in %)	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019
Ertragskennzahlen					
Konzernumsatz	3	15	31	43	-33
Operatives Konzernergebnis (EBIT)	-12	22	47	197	-169
Konzernergebnis	-17	22	54	166	-207
Jahresüberschuss HUGO BOSS AG	-19	54	41	163	-191
Belegschaftsvergütung¹					
Belegschaft HUGO BOSS Konzern	2 ²	-1 ³	14 ⁴	9	-
Vorstandsvergütung					
Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2023					
Daniel Grieder (Vorsitzender seit 06/2021)	95	-18	81	-	-
Yves Müller (seit 12/2017; Sprecher des Vorstands von 07/2020 bis 05/2021)	3	44	-1	70	7
Oliver Timm (seit 01/2021)	152	-16	-8	-	-

¹ Gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist derzeit noch kein Vergleich der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalentbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG in den Vergütungsbericht aufzunehmen.

² Absolut betrachtet erhöhte sich die konzernweite Durchschnittsvergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis im Geschäftsjahr 2024 leicht auf 53 TEUR (2023: 52 TEUR), was Gehaltsanpassungen widerspiegelt, die teilweise durch geringere Bonuszahlungen ausgeglichen wurden.

³ Absolut betrachtet blieb die konzernweite Durchschnittsvergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis im Geschäftsjahr 2023 nahezu stabil und belief sich auf 52 TEUR (2022: 52 TEUR), da Gehaltsanpassungen durch geringere Bonuszahlungen und Währungseffekte weitgehend ausgeglichen wurden.

⁴ Der Anstieg reflektierte größtenteils Gehaltsanpassungen vor dem Hintergrund der weltweit hohen Inflation, die im Geschäftsjahr 2021 im Zusammenhang mit COVID-19 umgesetzten Maßnahmen zur Reduzierung von Arbeitszeiten und Personalkosten sowie Währungseffekte.

(Jährliche Veränderung in %)	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019
Ehemalige Vorstandsmitglieder					
Dr. Heiko Schäfer (von 03/2020 bis 05/2022)	-20	-49	-15	59	-
Ingo Wilts (von 08/2016 bis 02/2022)	-29	-13	16	36	1
Mark Langer (Vorsitzender von 05/2016 bis 07/2020, Ordentliches Mitglied von 01/2010 bis 05/2016)	-	-12	-12	24	-46
Bernd Hake (von 03/2016 bis 07/2019)	-	-	-	-	-48
Christoph Auhagen (von 12/2009 bis 04/2016)	-	-	-	-	-
Claus-Dietrich Lahrs (Vorsitzender von 08/2008 bis 02/2016)	-	-	-	-	-
Aufsichtsratsvergütung					
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder zum 31. Dezember 2023					
Hermann Waldemer (seit 05/2015; Vorsitzender seit 05/2020)	0	0	0	57	47
Sinan Piskin (seit 11/2008; Stellvertretender Vorsitzender seit 05/2020)	0	0	0	62	37
Iris Epple-Righi (seit 05/2020)	0	0	0	99	-
Andreas Flach (seit 05/2023)	55	-	-	-	-
Katharina Herzog (seit 05/2020)	0	0	0	99	-
Daniela Liburdi (seit 05/2023)	55	-	-	-	-
Gaetano Marzotto (seit 02/2010)	0	0	0	80	81
Luca Marzotto (seit 02/2010)	0	0	0	45	-7
Tanja Silvana Nitschke (seit 05/2015)	0	0	0	68	64
Christina Rosenberg (seit 05/2020)	0	0	0	106	-
Bernd Simbeck (seit 09/2021)	0	0	198	-	-
Robin J. Stalker (seit 05/2020)	0	0	0	96	-
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder					
Antonio Simina (bis 08/2021, Stellvertretender Vorsitzender bis 05/2020)	-	-	-	-16	-44
Anita Kessel (bis 05/2023)	-	-65	0	49	-8
Kirsten Kistermann-Christophe (bis 05/2020)	-	-	-	-	-75
Fridolin Klumpp (bis 05/2020)	-	-	-	-	-75
Michel Perraudin (Vorsitzender bis 05/2020)	-	-	-	-	-72
Axel Salzmann (bis 05/2020)	-	-	-	-	-75
Martin Sambeth (bis 05/2023)	-	-65	0	73	59

CEO Investment Opportunity

Während der Beschluss zur Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands auf der Hauptversammlung 2021 mit großer Mehrheit gefasst wurde (Zustimmungsquote: 93,83%), wurde der Vergütungsbericht 2023 von HUGO BOSS auf der Hauptversammlung 2024 mit einer geringeren Mehrheit von 68,78% beschlossen. Aufsichtsrat und Vorstand führen dieses Votum in erster Linie auf mögliche Bedenken hinsichtlich der „CEO Investment Opportunity“ zurück, einer **Vereinbarung, die zwischen Daniel Grieder und der Familie Marzotto getroffen wurde**, bevor Daniel Grieder im Juni 2021 die Funktion des Vorstandsvorsitzenden bei HUGO BOSS übernahm. Gleichzeitig wird das Abstimmungsergebnis nicht als grundsätzliche Kritik an den Grundzügen des Vergütungssystems oder der Gestaltung des Vergütungsberichts selbst verstanden.

Mit dem Ziel, die Abstimmungsergebnisse zu berücksichtigen, das **Feedback der Kapitalmarktteilnehmer einfließen zu lassen und die Transparenz weiter zu erhöhen**, hat HUGO BOSS seine Offenlegungen zur „CEO Investment Opportunity“ bereits im Vergütungsbericht 2023 ausgeweitet. Mit diesen zusätzlichen Informationen, die im Folgenden erläutert werden, sollen sowohl die vorgebrachten Bedenken berücksichtigt als auch ein klareres Verständnis der Vereinbarung ermöglicht werden. Damit möchte der Aufsichtsrat **vollständige Transparenz in Bezug auf die „CEO Investment Opportunity“** gewährleisten und seine Auffassung bekräftigen, dass die Vereinbarung zu keinem Interessenkonflikt mit anderen Aktionären von HUGO BOSS führt, sondern vollständig im Einklang mit den Aktionärsinteressen steht.

Vergütung durch einen Dritten und damit nicht Teil des Vergütungssystems

Zwischen Daniel Grieder und der Familie Marzotto ist vor Daniel Grieders Amtsantritt die CEO Investment Opportunity vereinbart worden, deren Ziel es ist, einen Anreiz für eine deutliche und nachhaltige Kurssteigerung der HUGO BOSS Aktie zu setzen. Als **Vergütung durch einen Dritten** ist die CEO Investment Opportunity explizit **nicht Teil des Vergütungssystems** nach § 87a AktG. Daher ist sie auch nicht in die Maximalvergütung von Daniel Grieder einzubeziehen.

Keine Interessenkonflikte vorhanden

Der Aufsichtsrat hat die Vereinbarung der CEO Investment Opportunity in einer Plenumsitzung am 16. Juni 2020 erörtert und zustimmend zur Kenntnis genommen. Nach Auffassung des Aufsichtsrats bestehen **keine Interessenkonflikte** im Zusammenhang mit der CEO Investment Opportunity, insbesondere nicht im Hinblick auf andere Aktionäre von HUGO BOSS, da diese direkt an die langfristige Aktienkursentwicklung von HUGO BOSS geknüpft ist. Letztlich profitieren alle Aktionäre von HUGO BOSS von einer nachhaltigen Steigerung des Aktienkurses.

Nachhaltiger Anstieg des Aktienkurses erforderlich

Die CEO Investment Opportunity wurde durch die Gründung eines **Investmentvehikels** namens ZPG HOLDING S.à.r.l. („ZPG“) umgesetzt. ZPG hat Mitte 2021 625.000 HUGO BOSS Aktien zu einem durchschnittlichen Aktienkurs von 46,40 EUR erworben und wird diese Aktien bis zum Eintritt eines sogenannten **Liquiditätseignisses** halten. In diesem Zusammenhang investierte Daniel Grieder insgesamt 1,5 Mio. EUR in Stammaktien der ZPG, der Rest der Investition wurde von der PFC S.r.l. und der Zignago Holding S.P.A., die jeweils von der Familie Marzotto kontrolliert werden, sowie einer Drittfinanzierung durch eine Bank bereitgestellt. Die PFC S.r.l. und die Zignago Holding S.P.A. halten den Rest der Stammaktien sowie bestimmte Vorzugsaktien mit begrenzten

wirtschaftlichen Rechten, die den Stammaktien im Rang vorgehen. Liquiditätsereignisse sind die Ausübung einer Call-Option durch ZPG, die Ausübung einer Put-Option durch Daniel Grieder oder der Verkauf der HUGO BOSS Aktien durch ZPG an einen Dritten.

Die **Call-Option** kann seitens ZPG entweder im Falle des Ausscheidens von Daniel Grieder bei HUGO BOSS oder in einem Zeitraum von 120 Tagen nach dem regulären Ablauf seines Dienstvertrages mit HUGO BOSS ausgeübt werden. Wird die Call-Option aus einem von Daniel Grieder zu vertretenden Grund ausgeübt (beispielsweise Kündigung durch Daniel Grieder, die nicht auf einem wichtigen Grund beruht), erhält er den niedrigeren Betrag entweder des beizulegenden Zeitwerts (Marktwerts) seiner ZPG-Anteile oder seines ursprünglichen Investments. Wird die Call-Option ausgeübt, ohne dass Daniel Grieder dazu Anlass gegeben hat (beispielsweise Kündigung durch HUGO BOSS ohne wichtigen Grund), erhält er den Marktwert seiner ZPG-Anteile.

Die **Put-Option** kann von Daniel Grieder ausgeübt werden, wenn der durchschnittliche Kurs der HUGO BOSS Aktie innerhalb eines Zeitraums von 120 Tagen bestimmte Schwellenwerte überschreitet. Der für die Ausübung der Put-Option erforderliche Mindestkurs beträgt 75,10 EUR, was einer Steigerung von 62 % gegenüber dem durchschnittlichen Kaufpreis der HUGO BOSS Aktien (46,40 EUR) beziehungsweise einer Steigerung von 68 % gegenüber dem Kurs zum 31. Dezember 2024 entspricht. Die Gegenleistung sowohl im Falle einer Ausübung der Put-Option als auch im Falle einer Veräußerung der HUGO BOSS-Aktien durch ZPG an einen Dritten ist der Marktwert der von Daniel Grieder gehaltenen ZPG-Anteile.

Der **Marktwert** der ZPG-Anteile von Daniel Grieder ergibt sich aus der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Kaufpreis der HUGO BOSS Aktien (46,40 EUR) und dem durchschnittlichen Kurs der HUGO BOSS Aktien während der letzten 120 Tage vor dem Liquiditätsereignis. Liegt der durchschnittliche Aktienkurs von HUGO BOSS in den 120 Tagen vor dem Liquiditätsereignis zwischen 46,40 EUR und 75,00 EUR, erhält Daniel Grieder den investierten Betrag von 1,5 Mio. EUR zurück; liegt der durchschnittliche Aktienkurs in den 120 Tagen vor dem Liquiditätsereignis unter 46,40 EUR, fällt der Betrag je nach Höhe des durchschnittlichen Aktienkurses entsprechend geringer aus. Liegt der durchschnittliche Aktienkurs in den 120 Tagen vor dem Liquiditätsereignis hingegen bei 75,10 EUR oder höher, erhöht sich der Marktwert der ZPG-Anteile von Daniel Grieder in Abhängigkeit von der Kursentwicklung der HUGO BOSS Aktie. Beispielsweise würde ein durchschnittlicher Aktienkurs von 75,10 EUR zu einem Marktwert von 7,1 Mio. EUR führen, ein durchschnittlicher Aktienkurs von 100,00 EUR zu einem Marktwert von 14,8 Mio. EUR und ein durchschnittlicher Aktienkurs von 126,00 EUR zu einem Marktwert von 23,6 Mio. EUR.

Liquiditätsereignis zum 31. Dezember 2024 nicht eingetreten

Vor dem Hintergrund des herausfordernden und volatilen Handelsumfelds für Konsumgüterwerte im Jahr 2024 bewegte sich der Kurs der HUGO BOSS Aktie im Laufe des Geschäftsjahres zwischen 32,07 EUR und 66,62 EUR. Zum 31. Dezember 2024 lag der Kurs der HUGO BOSS Aktie bei 44,78 EUR und damit deutlich unter der für die Ausübung der Put-Option erforderlichen Mindestschwelle von 75,10 EUR. Folglich lagen zum Ende des Geschäftsjahres 2024 **keine Bedingungen vor, die zu einem potenziellen Liquiditätsereignis hätten führen können**. Außerdem hat der durchschnittliche Aktienkurs von HUGO BOSS seit Einführung der „CEO Investment Opportunity“ die Mindestschwelle von 75,10 EUR über einen Zeitraum von 120 aufeinanderfolgenden Tagen nicht erreicht, wodurch die Ausübung der Put-Option bislang nicht möglich war.

Dies verdeutlicht den **ambitionierten Charakter der CEO Investment Opportunity**, da diese neben einer erfolgreichen langfristigen Geschäftsentwicklung auch einen nachhaltigen Anstieg des Aktienkurses voraussetzt. Nach Ansicht des Aufsichtsrats bietet die CEO Investment Opportunity selbst nach Erreichen des Mindestkurses weiterhin einen starken Anreiz, die Put-Option nicht unmittelbar auszuüben, da ihr beizulegender Zeitwert mit einem möglichen Anstieg des Aktienkurses weiter steigt. [> Unsere Aktie](#)

Zusammenfassend ist der Aufsichtsrat von HUGO BOSS davon überzeugt, dass die **CEO Investment Opportunity im Interesse aller Aktionäre** liegt. Durch die Förderung eines zusätzlichen Anreizes für die konsequente, erfolgreiche und nachhaltige Umsetzung der Konzernstrategie des Unternehmens unterstützt sie den langfristigen Unternehmenserfolg von HUGO BOSS sowie eine deutliche Steigerung des Aktienkurses und des Shareholder Value.

Metzingen, 12. März 2025

HUGO BOSS AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die HUGO BOSS AG, Metzingen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der HUGO BOSS AG, Metzingen für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW-Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen der IDW-Qualitätsmanagementstandards angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Stuttgart, den 12. März 2025

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Thomas Reitmayr
Wirtschaftsprüfer

Marco Koch
Wirtschaftsprüfer