

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER HUGO BOSS AG

I. Präambel

Das bisherige Vergütungssystem („Vergütungssystem 2021“) des Vorstands der HUGO BOSS AG (nachfolgend auch „HUGO BOSS“) wurde der Hauptversammlung im Jahr 2021 zur Abstimmung vorgelegt und von dieser mit einer Zustimmungsquote von 93,83 % gebilligt. Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre („Say on Pay“).

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat unter Beratung seines Personalausschusses das bisherige Vergütungssystem im Hinblick auf seine strategische Ausrichtung sowie den langfristigen Nachhaltigkeitsbezug überprüft. Im Zuge der Analyse wurde auch das Feedback der Aktionäre der HUGO BOSS AG sowie wesentliche Anforderungen von Investoren und Stimmrechtsberatern an die Ausgestaltung des Vergütungssystems berücksichtigt.

Das überarbeitete Vergütungssystem („Vergütungssystem 2025“) gilt – vorbehaltlich seiner Billigung durch die Hauptversammlung 2025 – ab dem 1. Januar 2025 für alle Neubestellungen. Zudem ist geplant, im Falle der Billigung durch die Hauptversammlung, auch die Dienstverträge der aktuellen Vorstandsmitglieder von HUGO BOSS im Rahmen von Neubestellungen bzw. Vertragsverlängerungen entsprechend anzupassen.

II. Überarbeitung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem 2025 ist auf die aktuelle Unternehmensstrategie von HUGO BOSS ausgerichtet und setzt im Einklang hiermit Anreize für einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg durch einen konsequenten „Pay for Performance“-Ansatz.

Das Vergütungssystem 2025 sieht insbesondere Anpassungen in der Ausgestaltung der variablen Vergütung im Hinblick auf Nachhaltigkeitsziele und das Ambitionsniveau der Leistungskriterien vor.

Um den ganzheitlichen Unternehmenserfolg noch stärker zu fördern und eine nachhaltige Entwicklung von HUGO BOSS sicherzustellen, wurde die kurzfristige variable Vergütung (STI) um das nichtfinanzielle Leistungskriterium Nachhaltigkeit (ESG) mit einer Gewichtung von 15% ergänzt. Der Aufsichtsrat erhält dabei die

Möglichkeit, jährlich eine oder mehrere Nachhaltigkeitsziele aus einem Kriterienkatalog auszuwählen, der die Bereiche „Umwelt“, „Soziales“ und „Unternehmensführung“ umfasst und aus der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Wesentlichkeitsanalyse von HUGO BOSS abgeleitet ist. In diesem Zusammenhang wurden die Gewichtungen der bisherigen finanziellen Leistungskriterien entsprechend verringert. Das Leistungskriterium EBIT fließt fortan mit einer Gewichtung von 35% in die Gesamtzielerreichung des STI ein, während die Kriterien Umsatz und Trade Net Working Capital im Verhältnis zum Umsatz jeweils 25% des STI ausmachen.

Die Anpassungen in der langfristigen variablen Vergütung beziehen sich analog zur kurzfristigen variablen Vergütung unter anderem auf die nichtfinanziellen Komponenten. So war die Nachhaltigkeitsleistung bislang an die relative Performance des Unternehmens im jährlichen Dow Jones Sustainability Index (DJSI)/ Corporate Sustainability Assessment (CSA) geknüpft. Künftig hingegen wird der Aufsichtsrat, analog zum STI, auch für den LTI auf Basis eines Kriterienkatalogs konkrete Ziele aus den Bereichen „Umwelt“, „Soziales“ und „Unternehmensführung“ für jede neu zugeteilte LTI-Tranche festlegen. Diese Änderung entspricht auch dem Wunsch der Investoren nach einer stärkeren Integration konkreter Nachhaltigkeitsziele. Der Aufsichtsrat wird dabei sicherstellen, dass sich die ESG-Ziele zwischen STI und LTI unterscheiden. Diese Auswahlmöglichkeit für den Aufsichtsrat bietet Flexibilität in der Festlegung der Ziele und schafft einen direkten Bezug zur Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Wesentlichkeitsanalyse von HUGO BOSS.

Zudem wurde im Sinne des „Pay for Performance“-Ansatzes und im Einklang mit den Erwartungen der Investoren das Ambitionsniveau des finanziellen Leistungskriteriums Relative Total Shareholder Return (RTSR) angehoben. Während bisher bereits der Median eine Zielerreichung von 100% zur Folge hatte, wird künftig eine Zielerreichung von 100% erst bei einer Outperformance der Vergleichsgruppe (55. Perzentil) erreicht.

Das Vergütungssystem 2025 ermöglicht es dem Aufsichtsrat, die langfristige variable Vergütung sowohl in bar als auch in Aktien auszuzahlen, vorausgesetzt die entsprechenden Kapitalmaßnahmen wurden durch die Hauptversammlung gebilligt. Diese Möglichkeit erhöht die Flexibilität für das Unternehmen und steht im Einklang mit der internationalen Marktpraxis.

Neben der Überarbeitung der variablen Vergütung wurden auch die Versorgungszusagen überprüft. Unter Berücksichtigung der Marktpraxis in Deutschland sowie dem Einbezug von Investorenfeedback wurde der Versorgungsbeitrag von 40% auf 30% der Grundvergütung verringert.

Um auch in Zukunft eine wettbewerbsfähige Vergütung des Vorstands gewährleisten zu können, sieht das Vergütungssystem 2025 eine moderate Erhöhung der Maximalvergütungen gemäß § 87a AktG vor. Bei der Festlegung der Maximalvergütung wurden mögliche zukünftige Anpassungen der Vergütung sowie Schwankungen in den Nebenleistungen einbezogen. Sie beträgt zukünftig 12 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden und 6 Mio. EUR für ordentliche Vorstandsmitglieder. Darüber hinaus wurde eine zusätzliche Differenzierung für die Rolle des stellvertretenden Vorstandsvorsitzes vorgenommen. Die Maximalvergütung gemäß § 87a AktG für den stellvertretenden Vorstandsvorsitz wird auf 8 Mio. EUR festgesetzt. Die erhöhten Maximalvergütungen unterstreichen das Bestreben, HUGO BOSS als attraktiven Arbeitgeber für Spitzenkräfte zu positionieren und zugleich die langfristige Bindung hochqualifizierter Talente sicherzustellen. Die Maximalvergütung stellt eine rein theoretische Größe dar, die lediglich bei herausragenden Leistungen in Kombination mit einer erheblichen Steigerung des Aktienkurses erreicht werden kann. Die rechnerischen Maximalvergütungen der Mitglieder des Vorstands von HUGO BOSS liegt weiterhin unterhalb dieser theoretischen Obergrenze.

Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die Änderungen des Vergütungssystems:

Vergütungssystem 2021	Vergütungssystem 2025
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 	<ul style="list-style-type: none"> • Beitragsorientierte Zusage (Einzahlung in eine Rückdeckungsversicherung) • Beitrag: 30 % der Grundvergütung • Feste Altersgrenze: 65 Jahre
Erfolgsabhängige (variable) Vergütung	
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	
Plantyp: Zielbonussystem	Plantyp: Zielbonussystem
Planlaufzeit: 1 Jahr	Planlaufzeit: 1 Jahr
Leistungskriterien (Zielerreichung: 0 %–150 %): <ul style="list-style-type: none"> • 40 % EBIT • 30 % Umsatz • 30 % Trade Net Working Capital im Verhältnis zum Umsatz 	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungskriterien (Zielerreichung: 0 %–150 %): • 35 % EBIT • 25 % Umsatz • 25 % Trade Net Working Capital im Verhältnis zum Umsatz • 15 % Nachhaltigkeit (ESG)
Auszahlung: In bar nach Abschluss des Geschäftsjahres (Cap: 150 % des individuellen Zielbetrags)	Auszahlung: In bar nach Abschluss des Geschäftsjahres (Cap: 150 % des individuellen Zielbetrags)
Langfristige variable Vergütung (LTI)	
Plantyp: Performance Share Plan	Plantyp: Performance Share Plan
Planlaufzeit: 4 Jahre (dreijährige Performanceperiode und einjährige Wartezeit)	Planlaufzeit: 4 Jahre (dreijährige Performanceperiode und einjährige Wartezeit)
Leistungskriterien (Zielerreichung: 0 %–200 %): <ul style="list-style-type: none"> • 1/3 Relative Aktienrendite (Relativer Total Shareholder Return – RTSR) (100 % Zielerreichung am Median) • 1/3 Kapitalverzinsung (Return on Capital Employed – ROCE) • 1/6 Mitarbeiterzufriedenheit • 1/6 Dow Jones Sustainability Index 	<ul style="list-style-type: none"> • Leistungskriterien (Zielerreichung: 0 %–200 %): • 1/3 Relative Aktienrendite (Relativer Total Shareholder Return – RTSR) (100 % Zielerreichung am 55. Perzentil) • 1/3 Kapitalverzinsung (Return on Capital Employed – ROCE) • 1/3 Nachhaltigkeit (ESG)
Auszahlung: In bar nach Ende der vierjährigen Planlaufzeit (Cap: 250 % des individuellen Zielbetrags)	Auszahlung: In bar oder in Aktien nach Ende der vierjährigen Planlaufzeit (Cap: 250 % des individuellen Zielbetrags)
Außerordentliche Vergütung (Sign-On; Zulage)	
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 Verlustes der variablen Vergütung von ehemaligen Arbeitgebern oder Vergütung für die Übernahme zusätzlicher Verantwortung auf Interimbasis)	
Malus- und Clawback-Regelungen	
Einbehalt (Compliance-Malus) oder Rückforderung (Compliance-Clawback) eines Teils oder der gesamten variablen Vergütung (STI und LTI) bei Compliance-Verstößen oder fehlerhaftem Konzernabschluss (Performance-Clawback)	
Share Ownership Guidelines (SOG)	
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 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden • 5,5 Mio. € für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden • 8 Mio. € für den stellvertretenden Vorsitzenden • 6 Mio. € für die ordentlichen Vorstandsmitglieder

III. Grundzüge des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands von HUGO BOSS fördert die langfristige und nachhaltig erfolgreiche Geschäftsentwicklung von HUGO BOSS und setzt zudem Anreize zur erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie.

Um zu gewährleisten, dass die Mitglieder des Vorstands entsprechend ihrer Leistung und ihrem Beitrag zur Geschäftsentwicklung vergütet werden, sind als Leistungskriterien für die variable Vergütung neben den wichtigsten Steuerungsgrößen der Konzernplanung wesentliche, für den langfristigen Unternehmenserfolg ausschlaggebende Kennzahlen inklusive nichtfinanzieller Kennzahlen festgelegt. Durch ambitionierte interne Zielsetzungen und einen externen Vergleich mit relevanten Wettbewerbern wird ein klarer „Pay for Performance“-Ansatz verfolgt und eine leistungsgerechte Entlohnung sichergestellt. Darüber hinaus wird durch den externen Vergleich erreicht, dass überdurchschnittliche Leistungen umfassend honoriert werden, im Fall von deutlich unterdurchschnittlichen Leistungen jedoch keine variable Vergütung zur Auszahlung kommt.

Um die Interessen der Aktionäre von HUGO BOSS zu berücksichtigen, ist die langfristige variable Vergütung des Vorstands auch an die Wertsteigerung des Unternehmens, bestehend aus Aktienkursentwicklung und Dividendenzahlungen (Total Shareholder Return) geknüpft.

Nachhaltigkeit und verantwortungsvolles Handeln sind fester Bestandteil der Geschäftstätigkeit von HUGO BOSS und entscheidend für einen beständigen Erfolg des Unternehmens. Daher werden sowohl in der kurzfristigen variablen Vergütung als auch in der langfristigen variablen Vergütung zusätzlich zu den finanziellen Leistungskriterien Nachhaltigkeitsziele berücksichtigt.

Das im Folgenden dargestellte Vergütungssystem entspricht den regulatorischen Anforderungen des § 87a Aktiengesetzes (AktG) sowie den Grundsätzen, Empfehlungen und Anregungen des DCGK in seiner Fassung vom 28. April 2022.

Zudem orientierte sich der Aufsichtsrat bei der Ausgestaltung an der nationalen „Best Practice“ für Vorstandsvergütungssysteme, um eine nachvollziehbare und möglichst transparente Vergütung des Vorstands zu ermöglichen.

Auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer wurden bei der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung in mehrfacher Hinsicht berücksichtigt: so wird bei der Festsetzung der Vergütung auch die Üblichkeit der Vergütung innerhalb des Unternehmens, d.h. das Verhältnis der Vorstandsvergütung in Relation zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft des HUGO BOSS Konzerns insgesamt, insbesondere auch in der zeitlichen Entwicklung, betrachtet. Zudem gelten die Leistungskriterien und Zielsetzungen, die in der Vorstandsvergütung Verwendung finden, auch für Führungskräfte und weitere Mitarbeiter von HUGO BOSS. Hierdurch wird die Durchgängigkeit der Anreizwirkung der Vergütung sichergestellt.

Zusammengefasst hat sich der Aufsichtsrat bei der Gestaltung des Vergütungssystems an den folgenden Leitlinien orientiert:

GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Leitlinien für das Vergütungssystem für den Vorstand der HUGO BOSS AG



Förderung einer langfristig und nachhaltig erfolgreichen Geschäftsentwicklung



Vergütung der Vorstandsmitglieder entsprechend ihrer Leistung und ihrem Beitrag zur Förderung des Geschäfts



Berücksichtigung der regulatorischen Anforderungen, der Interessen der Aktionäre und Stakeholder sowie der nationalen „Best-Practice“



Verständliches Vergütungssystem mit höchsten Transparenzstandards



Verwendung von Nachhaltigkeitszielen in der Vorstandsvergütung



Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer und Sicherstellung der Durchgängigkeit der Vergütung im HUGO BOSS Konzern

IV. Überblick über das Vergütungssystem

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.

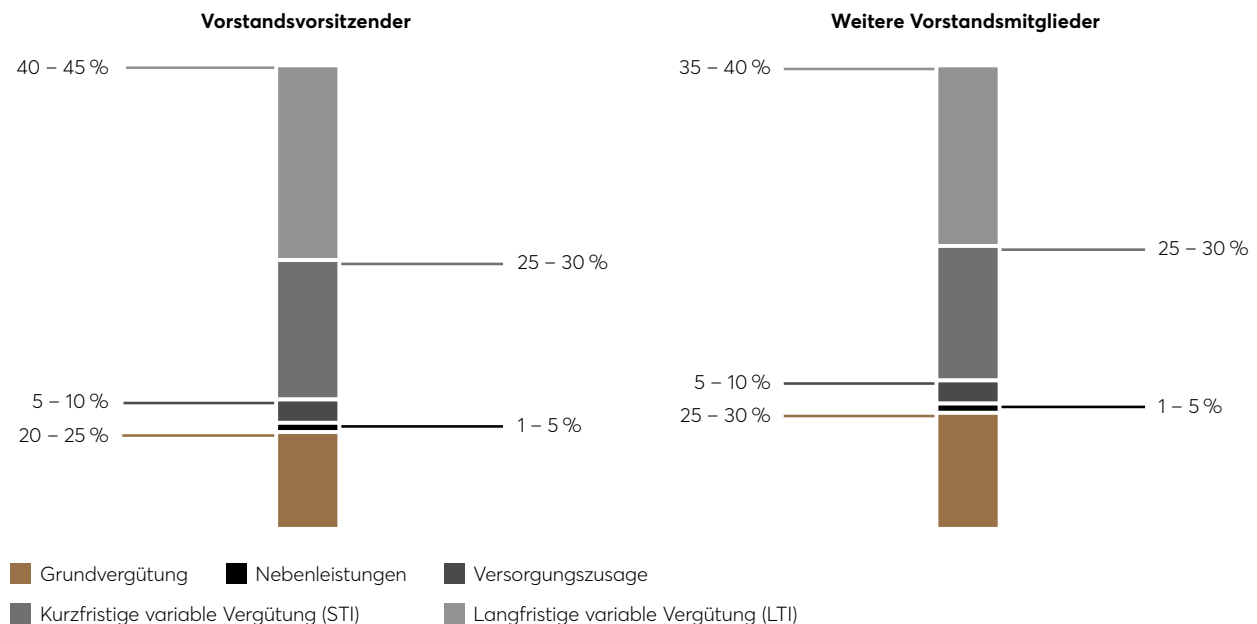
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen Komponenten (Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungszusage) und erfolgsabhängigen, variablen Komponenten in Form einer kurzfristigen variable Vergütung („STI“) und einer langfristigen variablen Vergütung („LTI“) zusammen. 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.

Vergütungsstruktur des Vorstands

Die Vergütungsstruktur ist durch die Berücksichtigung von Vergütungskomponenten mit mehrjähriger Planlaufzeit auf die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Die Relation der langfristigen variablen Vergütung zur kurzfristigen variablen Vergütung liegt bei rund 60:40. So wird sichergestellt, dass die langfristigen Zielsetzungen im Fokus der Vorstandsvergütung stehen. Zudem wird der Empfehlung G.6 DCGK Rechnung getragen, wonach die variable Vergütung aus langfristig orientierten Zielen den Anteil kurzfristiger Ziele übersteigen soll.

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) Komponenten

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

Grundvergütung

Die feste Grundvergütung wird monatlich als Gehalt ausgezahlt. Sie berücksichtigt die dem Vorstandsmitglied übertragene Funktion und die damit einhergehenden Aufgaben und den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds.

Nebenleistungen

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.

Versorgungszusagen

Bei den **Versorgungszusagen** gegenüber den Vorstandsmitgliedern handelt es sich um beitragsorientierte Pensionszusagen. Für die Mitglieder des Vorstands ist ein jährlicher Versorgungsbeitrag in Höhe von 30% der individuellen Grundvergütung vorgesehen, der in eine Rückdeckungsversicherung eingezahlt wird. Die Höhe der Altersleistung entspricht 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 dauernd 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 durch die Rückdeckungsversicherung jährlich um mindestens 1% angepasst.

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.

Aktuell sehen die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit dem bisher geltenden Vergütungssystem einen Versorgungsbeitrag von 40% der individuellen Grundvergütung vor. Die Anpassung des Versorgungsbeitrages wird bei Neubestellungen bzw. Vertragsverlängerungen vorgenommen werden.

Erfolgsabhängige (variable) Komponenten

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 und langfristig erfolgreiche Entwicklung von HUGO BOSS setzen.

Short Term Incentive (STI)

Funktionsweise

Der STI ist die kurzfristige variable Vergütungskomponente mit einer Laufzeit von einem Jahr. Er soll die erfolgreiche Umsetzung der operativen Unternehmensziele unterstützen, deren Erreichung als Grundlage für die langfristige erfolgreiche Entwicklung von HUGO BOSS von wesentlicher Bedeutung ist. Mit Blick auf

die Konzernstrategie von HUGO BOSS, die auf eine nachhaltige Steigerung von Umsatz und operativem Ergebnis abzielt, stellen der Umsatz und das EBIT wesentliche Leistungskriterien des STI dar. Gleichzeitig ist das TNWC die bedeutendste Kennzahl zur Steuerung eines effizienten Kapitaleinsatzes und wird folglich als drittes finanzielles Leistungskriterium im STI berücksichtigt. Die Aufnahme eines Nachhaltigkeitsziels betont die ökologische und soziale Verantwortung sowie das Bestreben einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Damit steht die Vorstandsvergütung eng mit den Interessen der Aktionäre und anderer Stakeholder im Einklang.

Der Auszahlungsbetrag des STI bemisst sich durch die Multiplikation des jeweils im Dienstvertrag festgelegten Zielbetrags mit der Zielerreichung der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien. In Übereinstimmung mit dem Steuerungssystem des Konzerns hat der Aufsichtsrat folgende **drei finanzielle Leistungskriterien sowie ein nichtfinanzielles Leistungskriterium als Zielgrößen** bestimmt:

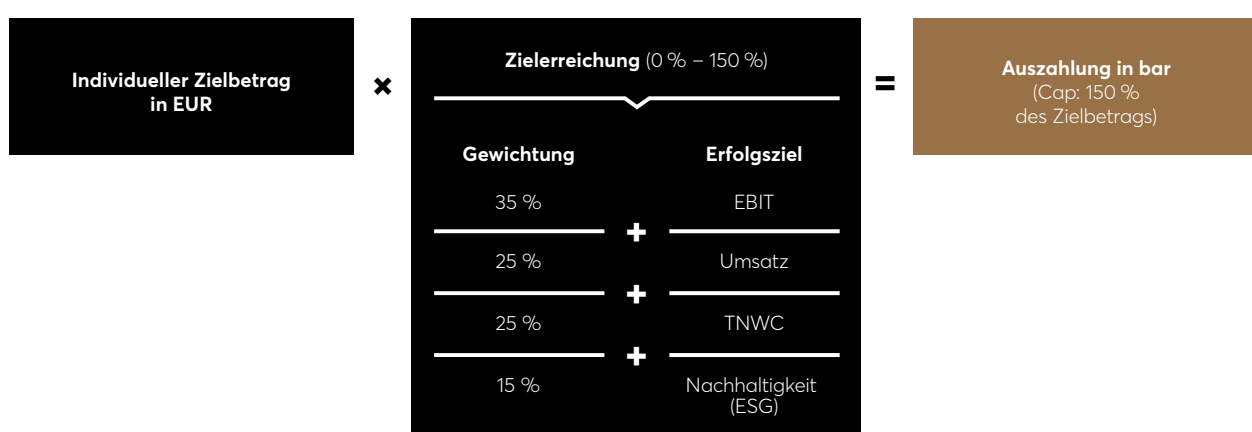
- EBIT (Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern)
- Umsatz (die im Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatzerlöse unter Verwendung der im Budget zugrunde gelegten Wechselkurse)
- Trade Net Working Capital (TNWC; Summe von Roh- und Fertigwaren sowie Forderungen aus Lieferungen und Leistungen abzüglich Verbindlichkeiten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

Das Leistungskriterium EBIT trägt mit einer **Gewichtung** von 35 % zur Gesamtzielerreichung des STI bei, während die Leistungskriterien Umsatz und TNWC mit jeweils 25 % und das Leistungskriterium Nachhaltigkeit (ESG) mit 15 % in die Gesamtzielerreichung einfließen.

Die Gesamtzielerreichung des STI bemisst sich anhand der Summe der gewichteten Zielerreichungen je Leistungskriterium und ist auf 150 % des individuellen Zielbetrags begrenzt.

Der **maximale Auszahlungsbetrag** aus dem STI ist somit auf 150 % des individuellen Zielbetrags 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.

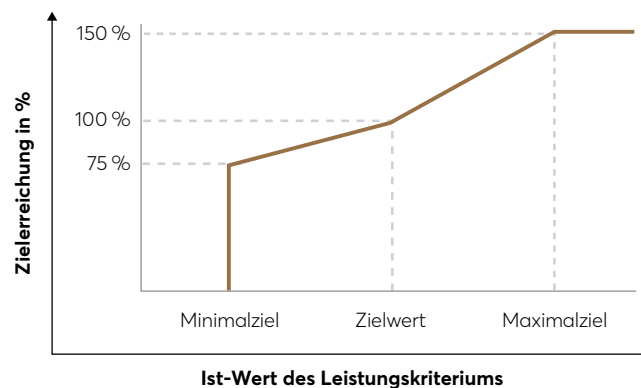
SHORT TERM INCENTIVE (STI)



Finanzielle Leistungskriterien

Zu Beginn des Geschäftsjahres beschließt der Aufsichtsrat jeweils einen **Zielwert**, ein **Minimalziel** und ein **Maximalziel** für die drei finanziellen Leistungskriterien EBIT, Umsatz und TNWC. Der Zielwert des jeweiligen finanziellen Leistungskriteriums wird 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 des Leistungskriteriums unterhalb des Minimalziels, beträgt die Zielerreichung 0%. Ist der Wert des Leistungskriteriums größer oder gleich dem Maximalziel, beträgt die Zielerreichung 150%. Eine weitere Steigerung des Wertes des Leistungskriteriums führt in diesem Fall zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (75%; 100%; 150%) werden linear interpoliert.

ZIELERREICHUNGSKURVE FINANZIELLE LEISTUNGSKRITERIEN



Nichtfinanzielles Leistungskriterium

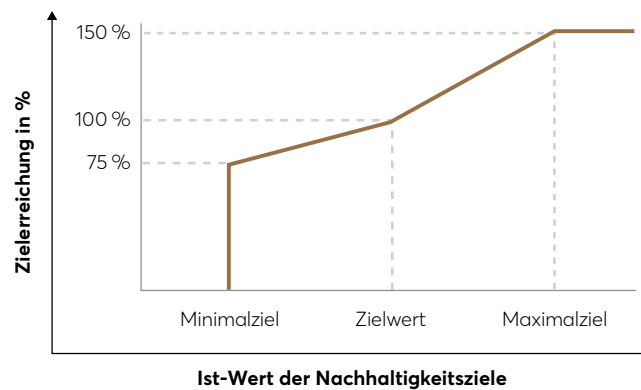
Das Leistungskriterium Nachhaltigkeit (ESG) fließt mit einer Gewichtung von 15% in die Gesamtzielerreichung des STI ein und wird anhand einer oder mehrerer Nachhaltigkeitsziele ermittelt. Diese werden vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung des nachfolgenden Kriterienkatalogs festgelegt. Dabei wird darauf geachtet, dass die ausgewählten Nachhaltigkeitsziele sich zu denen aus dem LTI unterscheiden. Werden mehrere Nachhaltigkeitsziele ausgewählt, legt der Aufsichtsrat auch die Gewichtung dieser zueinander fest. Die Themen des Kriterienkatalogs haben einen direkten Bezug zur Nachhaltigkeitsstrategie von HUGO BOSS und leiten sich aus der Wesentlichkeitsanalyse ab.

Umwelt	Soziales	Unternehmensführung
<ul style="list-style-type: none"> • CO₂-Reduktion • Verwendung nachhaltiger Materialien • Kreislauffähigkeit • Verpackung • Reduzierung Wasserverbrauch • Chemikalien Management 	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterzufriedenheit • Diversität • Compliance im Bereich Soziales (Lieferkette) • Nachfolgeplanung • Fluktuation 	<ul style="list-style-type: none"> • Frauenanteil im Top-Management • Datenschutz und -sicherheit

Um auch in Zukunft die Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der nachhaltigen Ausrichtung von HUGO BOSS zu gewährleisten, behält sich der Aufsichtsrat vor, den Kriterienkatalog im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie von HUGO BOSS sowie der Wesentlichkeitsanalyse anzupassen.

Auch für die ausgewählten Nachhaltigkeitsziele des nichtfinanziellen Leistungskriteriums legt der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres jeweils einen **Zielwert** sowie ein **Minimalziel** und ein **Maximalziel** fest. Wird das Ziel vollständig erreicht, entspricht die Zielerreichung 100 %. Bei Erreichung des Minimalziels entspricht die Zielerreichung 75 %. Liegt der Wert der Kennzahl unterhalb des Minimalziels, beträgt die Zielerreichung 0 %. Ist der Wert der Kennzahl größer oder gleich dem Maximalziel, beträgt die Zielerreichung 150 %. Eine weitere Steigerung des Wertes der Kennzahl führt in diesem Fall zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung über 150 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (75 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert. Die Gesamtzielerreichung für das Leistungskriterium Nachhaltigkeit (ESG) ergibt sich somit aus dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichungen der einzelnen ESG-Ziele. Die jeweils ausgewählten Nachhaltigkeitsziele und ihre Zielerreichung werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr veröffentlicht.

ZIELERREICHUNGSKURVE NICHTFINANZIELLES LEISTUNGSKRITERIUM



Weitere Regelungen

Für das abgelaufene Geschäftsjahr legt der Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Zielerreichung die Höhe der individuell für dieses Jahr auszuzahlenden kurzfristigen variablen Vergütung (STI) fest. Der Aufsichtsrat behält sich vor, wesentliche außerordentliche Entwicklungen – positive wie negative – bei der Feststellung der Zielerreichung des STI zu berücksichtigen. Hierunter werden ausschließlich wesentliche Entwicklungen (z.B. im Sinne des § 87 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 AktG oder Empf. G.11 Satz 1 DCGK) verstanden, die bei der Zielfestlegung noch nicht bekannt oder absehbar waren und nicht vom Vorstand oder HUGO BOSS zu verantworten sind. Allgemeine Marktentwicklungen sind davon explizit ausgeschlossen.

Um eine größtmögliche Transparenz zu gewährleisten und den „Pay for Performance“-Gedanken nachvollziehbar zu machen, werden jeweils der Zielwert, das Minimalziel sowie das Maximalziel für EBIT, Umsatz, TNWC und Nachhaltigkeit (ESG), die tatsächlich erzielten Ist-Werte und die daraus resultierenden Zielerreichungen sowie etwaige Anpassungen aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres veröffentlicht.

Die aktuellen Vorstandsverträge sehen noch keine Nachhaltigkeitskomponente im Rahmen des STI vor. Die erforderlichen Anpassungen sollen, im Falle der Billigung durch die Hauptversammlung, im Rahmen von Neubestellungen bzw. Vertragsverlängerungen vorgenommen werden.

Long Term Incentive (LTI)

Funktionsweise

Der LTI ist als langfristig variable Vergütungskomponente in Form eines **Performance Share Plans** ausgestaltet, der sowohl für die Konzernstrategie relevante finanzielle Leistungskriterien als auch nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele (aus dem Bereich Environment, Social, Governance – ESG) berücksichtigt. Der LTI soll folglich eine langfristige und am Unternehmenszweck orientierte Geschäftspolitik der Vorstandsmitglieder von HUGO BOSS sicherstellen.

Langfristiges Ziel von HUGO BOSS ist die **nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts**. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Aktienkursentwicklung von HUGO BOSS. Mit dem Relative Total Shareholder Return (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 Return on Capital Employed (ROCE) als weiteres finanzielles Leistungskriterium setzt zudem Anreize für die Steigerung der Rentabilität von HUGO BOSS und einen effizienten Kapitaleinsatz. Die Berücksichtigung des nichtfinanziellen Leistungskriterium im LTI betont die ökologische und soziale Verantwortung sowie das Ziel einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Damit steht die Vorstandsvergütung eng mit den Interessen der Aktionäre und anderer Stakeholder im Einklang.

Der Aufsichtsrat hat entsprechend folgende **drei 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))
- Nachhaltigkeit (ESG)

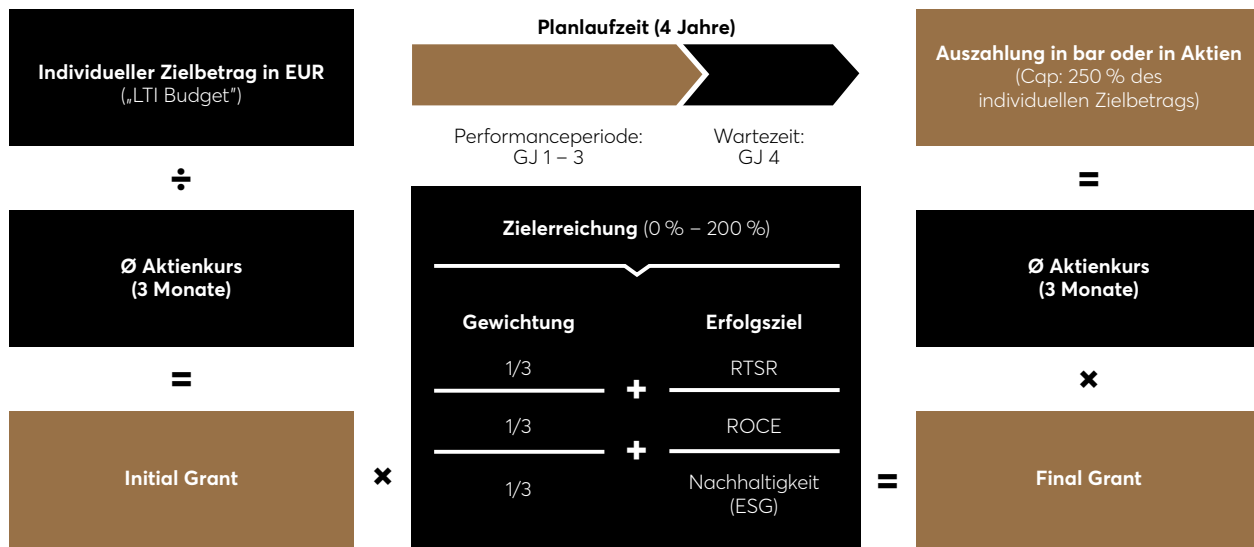
Die Zielerreichungen der Leistungskriterien RTSR, ROCE und Nachhaltigkeit (ESG) fließen zu jeweils einem Drittel in den LTI ein.

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 gesamte Planlaufzeit von vier Jahren.

Der LTI sieht vor, dass die Vorstandsmitglieder bei Planbeginn bzw. bei Beginn ihrer Tätigkeit eine definierte Anzahl („Initial Grant“) virtueller Aktien erhalten. Der Initial Grant bestimmt sich nach der Höhe eines im jeweiligen Dienstvertrag festgelegten Zielbetrags („LTI-Budget“) dividiert durch den durchschnittlichen Kurs der HUGO BOSS Aktie der letzten drei Monate vor Beginn der Performanceperiode. Nach Ablauf der Performanceperiode wird die endgültige Anzahl der virtuellen Aktien („Final Grant“) in Abhängigkeit der Zielerreichungen der finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien ermittelt. Der endgültige Auszahlungsanspruch ergibt sich aus der Multiplikation des Final Grant mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der Gesellschaft während der letzten drei Monate der Wartezeit. Die Auszahlung des LTI erfolgt nach Entscheidung des Aufsichtsrats in bar oder in Aktien.

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

LONG TERM INCENTIVE (LTI)



Finanzielle Leistungskriterien

Der **RTSR** fließt mit einer Gewichtung von 1/3 in die Gesamtzielerreichung des LTI ein und ist ein Maßstab für die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts. Er bemisst die Wertentwicklung bestehend aus 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.	

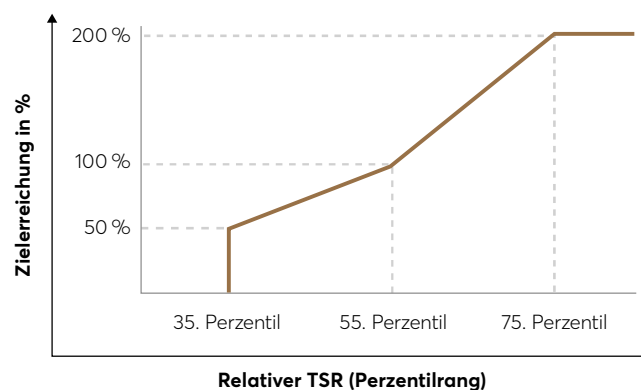
Der Aufsichtsrat ist der Überzeugung, dass der Vergleich mit relevanten Wettbewerbern des Premiumsegments der globalen Bekleidungsindustrie die strategische Positionierung der beiden Marken BOSS und HUGO am besten widerspiegelt.

Zur Ermittlung der Zielerreichung des RTSR werden die Unternehmen berücksichtigt, die von Anfang bis Ende der Performanceperiode börsennotiert waren. Für den Fall, dass ein aktuell in der Vergleichsgruppe enthaltenes Unternehmen nicht mehr börsennotiert ist oder sich die strategische Ausrichtung wesentlich geändert hat, behält sich der Aufsichtsrat vor, dieses Unternehmen aus der Vergleichsgruppe zu entfernen. Um sicherzustellen, dass auch zukünftig eine angemessene Anzahl an Wettbewerbern in der Vergleichsgruppe enthalten ist, kann der Aufsichtsrat in diesem Fall für neu zugeteilte Tranchen neue Wettbewerber hinzufügen. Für bereits laufende LTI-Tranchen darf die Vergleichsgruppe jedoch nicht um weitere Wettbewerber ergänzt werden. Etwaige Änderungen der Vergleichsgruppe werden transparent im Vergütungsbericht dargestellt und begründet.

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 55. Perzentil erreicht, d.h. HUGO BOSS liegt etwas über 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 oberen 25% der betrachteten Unternehmen, beträgt die Zielerreichung 200 %. Höhere Perzentilränge führen zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Bei Erreichen des 35. Perzentils entspricht die Zielerreichung 50 %. Liegt der TSR von HUGO BOSS unterhalb des 35. Perzentils, d.h. HUGO BOSS gehört zu den unteren 35% der Unternehmen, beträgt die Zielerreichung 0 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

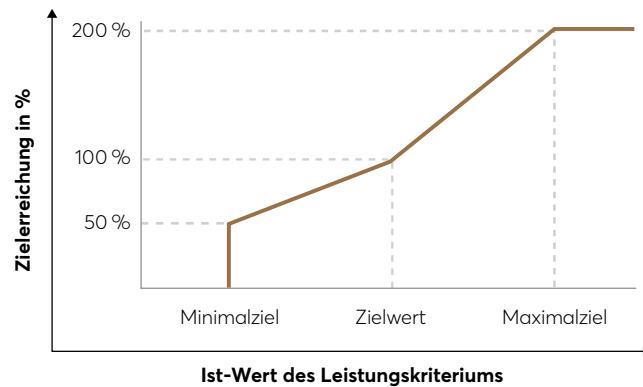
ZIELERREICHUNGSKURVE RELATIVER TSR



Der **Return on Capital Employed (ROCE)** fließt ebenfalls mit einer Gewichtung von 1/3 in die Gesamtziel-erreichung des LTI ein. Er stellt die Rentabilität auf das eingesetzte Kapital dar und wird durch Division des EBIT mit dem durchschnittlich investierten Kapital ermittelt. Betrachtet wird der Durchschnitt des jährlich berichteten ROCE während der Performanceperiode. Durch den ROCE wird der Fokus auf die Steigerung der Rentabilität von HUGO BOSS und einen effizienten Kapitaleinsatz gelegt.

Der Aufsichtsrat legt für den ROCE zu Beginn jeder Tranche einen **Zielwert** 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 des Leistungskriteriums unterhalb des Minimalziels, beträgt die Zielerreichung 0 %. Ist der Wert des Leistungskriteriums größer oder gleich dem Maximalziel, beträgt die Zielerreichung 200 %. Eine weitere Steigerung des Wertes des Leistungskriteriums führt zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung über 200 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

ZIELERREICHUNGSKURVE ROCE



Nichtfinanzielles Leistungskriterium

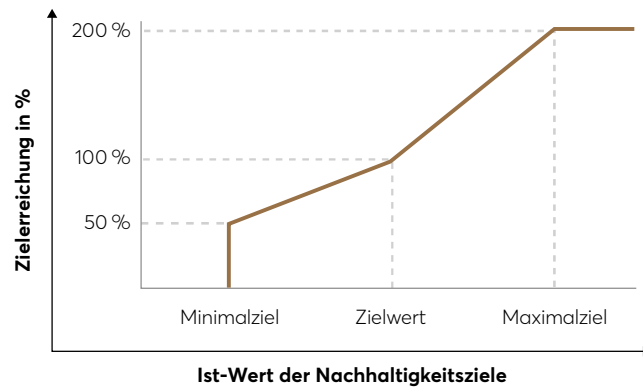
Das Leistungskriterium **Nachhaltigkeit (ESG)** fließt ebenfalls mit einer Gewichtung von 1/3 in die Gesamtzielerreichung des LTI ein und wird anhand einer oder mehrerer Nachhaltigkeitsziele ermittelt. Dafür legt der Aufsichtsrat vor Beginn jeder Tranche die Nachhaltigkeitsziele für die jeweilige Tranche unter Berücksichtigung des nachfolgenden Kriterienkatalogs fest. Dabei wird darauf geachtet, dass sich die ausgewählten Kennzahlen von denen aus dem STI unterscheiden. Werden mehrere Nachhaltigkeitsziele ausgewählt, legt der Aufsichtsrat auch die Gewichtung dieser zueinander fest. Die Themen des Kriterienkatalogs haben einen direkten Bezug zur Nachhaltigkeitsstrategie von HUGO BOSS und leiten sich aus der Wesentlichkeitsanalyse ab.

Umwelt	Soziales	Unternehmensführung
<ul style="list-style-type: none"> CO₂-Reduktion Verwendung nachhaltiger Materialien Kreislauffähigkeit Verpackung Reduzierung Wasserverbrauch Chemikalien Management 	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiterzufriedenheit Diversität Compliance im Bereich Soziales (Lieferkette) Nachfolgeplanung Fluktuation 	<ul style="list-style-type: none"> Frauenanteil im Top-Management Datenschutz und -sicherheit

Um auch in Zukunft die Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der nachhaltigen Ausrichtung von HUGO BOSS zu gewährleisten, behält sich der Aufsichtsrat vor, den Kriterienkatalog im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie von HUGO BOSS sowie der Wesentlichkeitsanalyse anzupassen.

Zu Beginn jeder Tranche legt der Aufsichtsrat ambitionierte **Zielwerte** sowie **Minimalziele** und **Maximalziele** für die ausgewählten Nachhaltigkeitsziele fest. Wird das jeweilige Ziel vollständig erreicht, entspricht die Zielerreichung 100 %. Eine Erreichung des Minimalziels entspricht einer Zielerreichung von 50 %. Liegt der Wert der Kennzahl unterhalb des Minimalziels, beträgt die Zielerreichung 0 %. Ist der Wert der Kennzahl größer oder gleich dem Maximalziel, beträgt die Zielerreichung 200 %. Eine weitere Steigerung des Wertes der jeweiligen Kennzahl führt in diesem Fall zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung über 200 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert. Die Gesamtzielerreichung für das Leistungskriterium Nachhaltigkeit (ESG) ergibt sich somit aus dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichungen der einzelnen Kennzahlen. Die jeweils ausgewählten Nachhaltigkeitsziele werden im Vergütungsbericht für die jeweilige Tranche veröffentlicht.

ZIELERREICHUNGSKURVE NICHTFINANZIELLES LEISTUNGSKRITERIUM



Weitere Regelungen

Der Aufsichtsrat behält sich vor, wesentliche außerordentliche Entwicklungen bei der Feststellung der Zielerreichung des LTI zu berücksichtigen. Hierunter werden ausschließlich wesentliche Entwicklungen (z. B. im Sinne des § 87 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 AktG oder Empf. G. 11 Satz 1 DCGK) verstanden, die bei der Zielfestlegung noch nicht bekannt oder absehbar waren und nicht vom Vorstand oder HUGO BOSS zu verantworten sind. Allgemeine Marktentwicklungen sind davon explizit ausgeschlossen.

Um eine größtmögliche Transparenz zu gewährleisten, werden nach Ablauf der jeweiligen Performanceperiode jeweils der Zielwert, das Minimalziel sowie das Maximalziel für RTSR, ROCE und Nachhaltigkeit (ESG), die tatsächlich erzielten Ist-Werte und die daraus resultierenden Zielerreichungen sowie darüber hinaus mögliche Anpassungen aufgrund außergewöhnlicher Entwicklungen im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Die aktuellen Vorstandsverträge weichen bei der Ermittlung des Zielerreichungsgrads des RTSR sowie der Zusammensetzung der Nachhaltigkeitskriterien vom oben dargestellten System ab. Die erforderlichen Anpassungen sollen im Rahmen von Neubestellungen bzw. Vertragsverlängerungen vorgenommen werden.

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 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 Interimsbasis, diese zeitlich begrenzten erhöhten Pflichten zu vergüten (Zulage). In jedem Fall werden im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres die außerordentliche Vergütung detailliert berichtet und die Gründe hierfür transparent dargelegt. 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.

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 gebilligte Konzernabschluss, auf dem die Berechnung des Zahlungsbetrags beruhte, fehlerhaft war und daher gemäß den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden musste (Performance-Clawback).

Etwaige Schadensersatzansprüche der Gesellschaft, insbesondere solche aus § 93 Abs. 2 AktG, das Recht der Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG und das Recht der Gesellschaft zur Kündigung des Dienstvertrags des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund (§ 626 Abs. 1 BGB) bleiben unberührt.

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 verpflichten die SOG die Vorstände zum **Kaufen und Halten von Aktien der HUGO BOSS AG**. Die Höhe der Aktienhaltepflichtung (SOG-Ziel) bemisst sich anhand der individuellen Brutto-Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Dabei muss der Vorstandsvorsitzende das Zweifache und alle weiteren Vorstandsmitglieder das Einfache ihrer jährlichen Brutto-Grundvergütung investieren und über die gesamte Dauer ihrer Vorstandstätigkeit halten.

AKTIENHALTEVORSCHRIFTEN (SHARE OWNERSHIP GUIDELINES)

Vorstandsfunktion	Höhe der Aktienhaltepflichtung
Vorstandsvorsitzender	200 % der Brutto-Grundvergütung
Weitere Vorstandsmitglieder	100% der Brutto-Grundvergütung

Die erforderliche Anzahl der Aktien muss innerhalb von fünf Jahren ab Geltung der SOG für das jeweilige Vorstandsmitglied gehalten werden, wobei der **erforderliche Aktienbestand** linear aufzubauen ist und jährlich 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.

Nach 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.

Maximalvergütung

Nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat eine Maximalvergütung für die Summe aller Vergütungsbestandteile, bestehend aus Grundvergütung, Nebenleistungen, Aufwand für die Versorgungszusage, etwaiger außerordentlicher Vergütung sowie kurzfristiger variabler und langfristiger variabler Vergütung, festzulegen. Diese beträgt 12,0 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden, 8,0 Mio. EUR für den stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden und 6,0 Mio. EUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder der HUGO BOSS AG. Diese betragsmäßige Höchstgrenze umfasst die aus einem Geschäftsjahr resultierende Summe aller Zahlungen aus den genannten Vergütungskomponenten für das betreffende Geschäftsjahr und stellt lediglich den maximal zulässigen Rahmen innerhalb des Vergütungssystems dar. Die einzelvertraglich maximal zugesagten Vergütungshöhen können im Einzelfall deutlich unterhalb der gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegten Maximalvergütung liegen.

V. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Laufzeiten der Dienstverträge und Kündigungsmöglichkeiten

Die Dienstverträge der Vorstände haben eine Laufzeit, die der jeweiligen vom Aufsichtsrat zu beschließenden Bestellperiode entspricht. Diese beträgt in der Regel drei Jahre, überschreitet aber in keinem Fall die maximal mögliche Bestellperiode von fünf Jahren. Wird das Vorstandsmitglied wiederbestellt, kann eine Weitergeltung des Dienstvertrags vorgesehen werden.

Da die Dienstverträge befristet abgeschlossen werden, beinhalten sie keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit. Unter der Beachtung der in § 622 Abs. 2 BGB vorgegebenen Fristen ist eine Kündigung des Dienstvertrags im Fall eines vorzeitigen Widerrufs der Bestellung aus wichtigem Grund für beide Seiten möglich.

Das Recht zur außerordentlichen Kündigung gemäß § 626 BGB bleibt in jedem Fall unberührt.

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 werden auf die Zahlung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot (Karenzentschädigung) angerechnet.

Mandatsbezüge

Grundsätzlich bedarf die Übernahme einer anderweitigen Tätigkeit im beruflichen Bereich – entgeltlich oder unentgeltlich – der vorherigen und mit angemessener Frist widerruflichen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats.

Auf Wunsch des Aufsichtsrats wird das Vorstandsmitglied mit seiner Zustimmung Aufsichtsratsmandate und ähnliche Ämter in Gesellschaften, an denen HUGO BOSS unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, sowie in Verbänden und ähnlichen Zusammenschlüssen, denen HUGO BOSS aufgrund seiner geschäftlichen Tätigkeit angehört, übernehmen.

Vergütungen, die die Vorstandsmitglieder von einer Gesellschaft erhalten, an der HUGO BOSS unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, werden an HUGO BOSS abgetreten. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

VI. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Festlegung des Vergütungssystems

Entscheidungen über die Vergütung von Vorstandsmitgliedern in Umsetzung des Vergütungssystems einschließlich der Prüfung von Angemessenheit und Üblichkeit der konkreten Vorstandsvergütung obliegen dem Aufsichtsratsplenum, ebenso wie die Festsetzung, regelmäßige Beratung und Überprüfung des Vergütungssystems. Diese sind jedoch vom Personalausschuss vorzubereiten, der entsprechende Vorschläge ausarbeitet. Sofern der Aufsichtsrat dabei externe Vergütungsexperten hinzuzieht, überzeugt er sich vor der Beauftragung von deren Unabhängigkeit. Gemäß § 87a Abs. 1 AktG beschließt das Aufsichtsratsplenum ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Anschließend beschließt die Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 1 AktG über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt, so ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 3 AktG ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

Interessenkonflikte

Sollte ein Interessenkonflikt bei der Festlegung, Überprüfung oder Umsetzung des Vergütungssystems auftreten, wird das Aufsichtsratsplenum bzw. der Personalausschuss diesen ebenso behandeln wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds, sodass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung und/oder Diskussion oder, im Falle eines schwerwiegenden Interessenkonflikts, auch an weiteren Sitzungen nicht teilnehmen wird. Dabei wird durch eine frühzeitige und transparente Offenlegung sichergestellt, dass die Entscheidungen von Aufsichtsratsplenum und Personalausschuss nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Die Ziel-Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr auf Basis des Vergütungssystems unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen festgelegt. Sowohl in diesem Zusammenhang als auch im Rahmen der Festlegung der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder und bei der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems berücksichtigt der Aufsichtsrat die Angemessenheit der Vergütung im Verhältnis zu den Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seiner persönlichen Leistung, der wirtschaftlichen Lage, dem Erfolg und den Zukunftsaussichten des Unternehmens. Außerdem berücksichtigt er dabei jeweils die Üblichkeit der Vergütung unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds und der Vergütungsstruktur, die ansonsten in der Gesellschaft Anwendung findet, sowie die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütungshöhe und -struktur wird ein horizontaler Vergleich durchgeführt. Dafür zieht der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe aus relevanten Wettbewerbern in der Premium- und Luxusgüterbranche heran. Zur Abbildung der nationalen Marktpraxis und im Hinblick auf die wirtschaftliche Lage von HUGO BOSS werden ebenfalls die Unternehmen des DAX und MDAX betrachtet. Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung innerhalb des Unternehmens wird gemäß der Empfehlung G.4 DCGK das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft des HUGO BOSS Konzerns insgesamt und insbesondere auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt (vertikaler Vergleich).

VII. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

§ 87a Abs. 2 Satz 2 AktG ermöglicht es dem Aufsichtsrat, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen. Voraussetzung hierfür ist, dass eine Abweichung im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt. Eine solche Notwendigkeit entsteht, wenn eine adäquate Anreizwirkung durch das Vergütungssystem auf Grund von außergewöhnlichen Entwicklungen, die nicht vom Vorstand oder HUGO BOSS zu verantworten sind, nicht mehr gegeben und die Funktionalität des Vergütungssystem stark beeinträchtigt ist (z. B. Wirtschaftskrisen, Naturkatastrophen oder Epidemien/Pandemien). Die besonderen und außergewöhnlichen Umstände, welche zu einer Abweichung berechtigen, sind durch einen Beschluss des Aufsichtsrats festzustellen.

Nach einem solchen Aufsichtsratsbeschluss kann der Aufsichtsrat von den folgenden Teilen des Vergütungssystems abweichen: Relative Anteile der Vergütungskomponenten (Vergütungsstruktur), Performance- und Warteperioden sowie Auszahlungszeitpunkte, Leistungskriterien von STI und LTI sowie ihrer Gewichtungen und Zielsetzungen. Ebenso ist es dem Aufsichtsrat möglich, vorübergehend zusätzliche variable oder – etwa in einer wirtschaftlichen Krise – ausschließlich fixe Vergütungsbestandteile zu gewähren, sollte durch eine Anpassung der Vergütungskomponenten die Anreizwirkung des Vergütungssystems nicht wiederhergestellt werden können.

In jedem Fall hat das Vergütungssystem weiterhin die langfristige und nachhaltige Entwicklung von HUGO BOSS zu incentivieren und dafür zu sorgen, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder auch weiterhin angemessen im Verhältnis zur wirtschaftlichen Lage von HUGO BOSS und zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder steht sowie die übliche Vergütung nicht ohne besondere Begründung übersteigt. Die Notwendigkeit der Abweichung sowie das Vorgehen bei einer vorübergehenden Abweichung werden im Vergütungsbericht detailliert erläutert und die betroffenen Vergütungskomponenten gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 5 AktG benannt.