

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 2025 dargestellt und erläutert. Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern, werden auch die im Geschäftsjahr 2025 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](https://www.hugoboss.com/verguetung).

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025 aus Vergütungssicht

Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024

Der Bericht über die den amtierenden und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der HUGO BOSS AG im Geschäftsjahr 2024 gewährten bzw. geschuldeten Vergütungen wurde gemäß § 162 AktG erstellt. Die für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesene Vergütung basiert auf dem Vergütungssystem für den Vorstand, das auf der Hauptversammlung 2021 mit großer Mehrheit genehmigt wurde (Vergütungssystem 2021; Zustimmungquote: 93,83%). Auf der Hauptversammlung am 15. Mai 2025 erhielt der **Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024** eine Zustimmungquote von 67,96% gemäß § 120a Abs. 4 AktG. Der Aufsichtsrat und der Vorstand führen dieses Ergebnis in erster Linie auf mögliche Bedenken hinsichtlich der „CEO Investment Opportunity“ zurück, die ausdrücklich nicht Teil des Vergütungssystems ist und am Ende dieses Kapitels näher erläutert wird.

Billigung des überarbeiteten Vergütungssystems für den Vorstand

Vor dem Hintergrund der Abstimmungsergebnisse zum Vergütungsbericht der letzten Jahre, des kontinuierlichen Feedbacks aus dem Kapitalmarkt und der Verpflichtung des Unternehmens, sich auch künftig an den sich weiterentwickelnden Best Practices der Corporate Governance auszurichten, hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025 bestimmte Aspekte des Vergütungssystems des Vorstands gründlich überprüft und weiter verfeinert. Infolgedessen und im Rahmen des regulären Abstimmungszyklus wurde der Hauptversammlung am 15. Mai 2025 ein **überarbeitetes Vergütungssystem** vorgelegt (Vergütungssystem 2025). Das Vergütungssystem 2025 gilt für alle Neubesetzungen und Vertragsverlängerungen ab dem 1. Januar 2025. Das überarbeitete Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung mit einer Zustimmungsrate von 71,05%

genehmigt. Wie in den Vorjahren führen der Aufsichtsrat und der Vorstand dieses Ergebnis in erster Linie auf mögliche Bedenken hinsichtlich der „CEO Investment Opportunity“ zurück, die ausdrücklich nicht Teil des Vergütungssystems ist. In den folgenden Abschnitten dieses Vergütungsberichts wird das Vergütungssystem 2021 beschrieben und, soweit relevant, werden die im Rahmen des Vergütungssystems 2025 eingeführten spezifischen Anpassungen entsprechend erläutert.

Anwendung des Vergütungssystems für den Vorstand im Geschäftsjahr 2025

Im Geschäftsjahr 2025 gab es **keine personellen Veränderungen** im Vorstand der HUGO BOSS AG. Im Mai 2025 wurde Oliver Timm bis zum 31. Dezember 2028 erneut zum Mitglied des Vorstands und Deputy CEO ernannt, wobei sein Dienstvertrag entsprechend verlängert wurde.

Im Geschäftsjahr 2025 unterlagen die **Vergütungen von Daniel Grieder und Yves Müller** dem Vergütungssystem 2021, während die **Vertragsverlängerung von Oliver Timm** die Regelungen des Vergütungssystems 2025 beinhaltet. Die in diesem Bericht dargestellten Merkmale finden sich sowohl im Vergütungssystem 2021 als auch im Vergütungssystem 2025 wieder. Etwaige Abweichungen zwischen den Vergütungssystemen sind in diesem Bericht dargestellt.

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. Im Rahmen des regulären Abstimmungszyklus wurde die Angemessenheit zuletzt 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**). In diesem Zusammenhang wurde die maximale Vergütung nach oben angepasst, um den Marktentwicklungen angemessen Rechnung zu tragen und die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. 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**).

HUGO BOSS ist fest entschlossen, nachhaltiges, profitables Wachstum voranzutreiben. Die im Dezember 2025 eingeführte Strategie **CLAIM 5 TOUCHDOWN** soll dieses Ziel unterstützen und die Position des Unternehmens im globalen Premium-Bekleidungsmarkt weiter stärken. Das Vergütungssystem des Vorstands ist so gestaltet, dass es **starke Anreize für die erfolgreiche Umsetzung dieser Strategie** bietet. Folglich ist die Vergütung des Vorstands eng mit der Konzernstrategie verknüpft, wobei die leistungsbezogenen Vergütungskomponenten (STI und LTI) unter anderem auf der Entwicklung finanzieller Leistungskriterien wie Umsatz, operatives Ergebnis (EBIT) und Gesamtkapitalrendite (ROCE) basieren. Die Einbeziehung nichtfinanzieller Leistungskriterien unterstreicht zudem die Verantwortung des Unternehmens für Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG) sowie das Ziel einer nachhaltigen, langfristig erfolgreichen Geschäftsentwicklung.

Im Geschäftsjahr 2025 agierte HUGO BOSS in einem herausfordernden globalen Marktumfeld, das auf der allgemeinen Geschäftsentwicklung lastete. Entsprechend dieser Entwicklung belief sich die Gesamtzielerreichung für den **Short-Term-Incentive (STI)** im Jahr 2025 auf 80 %. Im Gegensatz dazu beträgt die finale Zielerreichung für die im Geschäftsjahr 2022 aufgelegte Tranche des **Long Term Incentives (LTI)** (LTI 2022–2025) 143 % des Zielwerts (Auszahlung im Geschäftsjahr 2026), was die robuste Performance gegenüber den definierten finanziellen und nichtfinanziellen Zielen über den dreijährigen Performance-Zeitraum widerspiegelt.

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 wird, 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 beigefügt. > **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2025

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 2025 vollständig wie in § 12 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet.

Im Geschäftsjahr 2025 wurde der Aufsichtsrat der HUGO BOSS AG wie geplant auf der ordentlichen Hauptversammlung am 15. Mai 2025 wiedergewählt. Unter den **Anteilseignervertretern** wurden Iris Eppel-Righi, Luca Marzotto und Christina Rosenberg wiedergewählt, während Stephan Sturm, Andreas Kurali und Michael Murray als neue Mitglieder hinzukamen. Die bisherigen Vertreter Hermann Waldemer, Gaetano Marzotto und Robin J. Stalker standen nicht zur Wiederwahl. Die **Arbeitnehmervertreter** wurden bereits im März separat gewählt und nahmen ihr Mandat nach der Hauptversammlung auf. Katharina Herzog, Daniela Liburdi, Tanja Silvana Nitschke und Sinan Piskin wurden wiedergewählt, während Dr. Claudia Hülsken und Laura Micati als neue Mitglieder Andreas Flach und Bernd Simbeck ablösten. Die Amtszeit des neu gewählten Aufsichtsrats läuft bis zum Ende der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2030, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2029 beschließen wird. Unmittelbar im Anschluss an die Hauptversammlung 2025 wurde Stephan Sturm einstimmig zum **Vorsitzenden** gewählt und Sinan Piskin zum **stellvertretenden Vorsitzenden** wiedergewählt. Gemäß § 12 der Satzung der Gesellschaft erhalten alle neu berufenen und ausscheidenden Mitglieder eine anteilige Vergütung für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2025.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2025

Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand 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 28. April 2022 berücksichtigt. Das Vergütungssystem ist ein zentraler Bestandteil des Governance-Rahmens des Konzerns und soll eine **nachhaltige Unternehmensentwicklung** fördern, die **erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie** unterstützen und zu **langfristig profitabilem Wachstum** von HUGO BOSS beitragen. Daher ist die Vergütung des Vorstands an die kurz- und langfristige Entwicklung des Unternehmens gekoppelt.

Folglich setzt sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Elementen zusammen. Die **Zielgesamtvergütung** 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, mit dem Ziel, den Leistungsgedanken des Vergütungssystems zu stärken. Der LTI mit einer Gesamtlaufzeit von vier Jahren macht einen höheren Anteil an der Zielgesamtvergütung aus als der STI, wobei das Verhältnis etwa 60:40 beträgt. Diese Gewichtung soll sicherstellen, dass die Vergütungsstruktur insgesamt auf eine **nachhaltige und erfolgreiche langfristige Geschäftsentwicklung** ausgerichtet ist.

Darüber hinaus beinhaltet das Vergütungssystem **Malus- und Clawback-Regelungen** für variable Vergütungskomponenten, eine festgelegte **Maximalvergütung** gemäß den gesetzlichen Anforderungen sowie **Richtlinien zum Aktienbesitz (Share Ownership Guidelines, SOG)**. Das Vergütungssystem regelt zudem weitere **vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**, wie etwa die Bedingungen der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder und die bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltenden Bestimmungen.

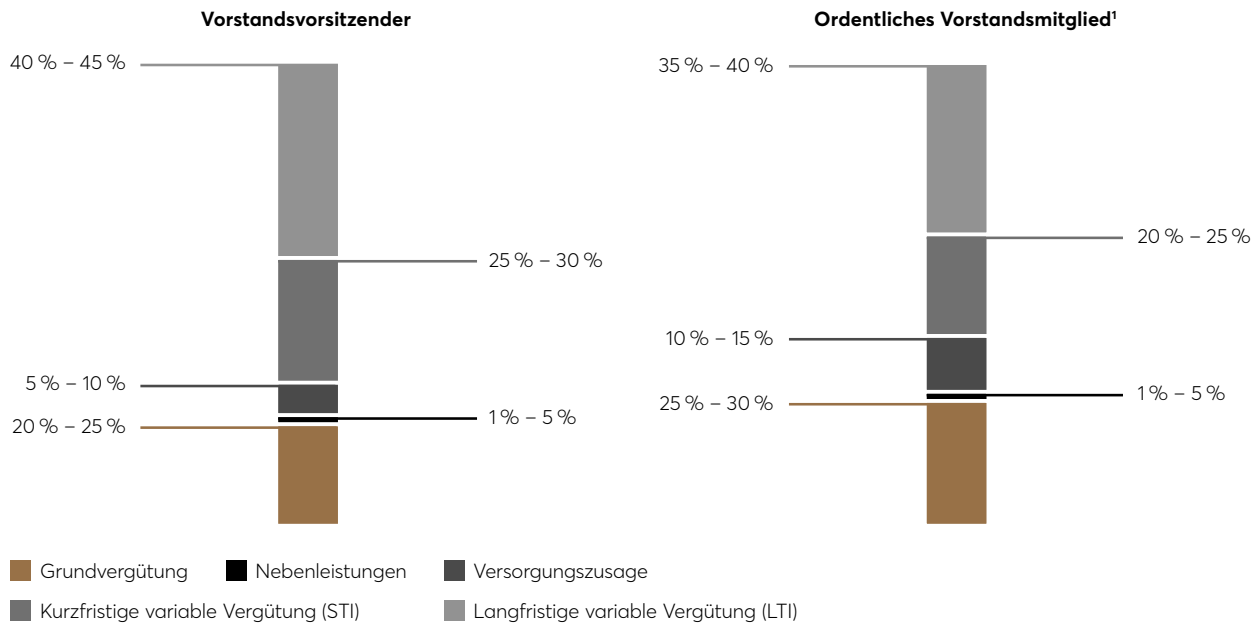
Folgende Tabelle stellt die **grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand** sowohl nach dem bisherigen als auch nach dem überarbeiteten System dar. Unterschiede und Optimierungen sind hervorgehoben, während die einzelnen Komponenten in den folgenden Abschnitten ausführlich erläutert werden.

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

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 %):	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"> • 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 %):	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"> • 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 (inkl. Deputy CEO)	
Maximalvergütung	
<ul style="list-style-type: none"> • 11 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden • 5,5 Mio. EUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden und CEO • 8 Mio. EUR für den Deputy CEO • 6 Mio. 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



¹ Einschließlich Deputy CEO.

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 Daniel Grieder und Yves Müller im Jahr 2024 sowie Oliver Timm im Jahr 2025 wurde die jährliche Grundvergütung entsprechend angepasst. Die aktuelle jährliche Grundvergütung beträgt folglich 1.400 TEUR für Daniel Grieder (bis März 2024: 1.300 TEUR), 1.200 TEUR für Oliver Timm (bis Mai 2025: 900 TEUR) und 900 TEUR für Yves Müller (bis März 2024: 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 sonstige zur ordnungsgemäßen Erfüllung der

Vorstandsaufgaben zweckmäßige Ausstattungen und Leistungen. Neu eintretenden Vorstandsmitgliedern werden Kosten in angemessenem Umfang für eine Unterkunft in Metzingen, Heim- und Rückflüge sowie Umzugskosten im Falle eines Umzugs nach Metzingen (oder Umgebung) ersetzt.

Bei den **Versorgungszusagen** gegenüber den Vorstandsmitgliedern handelt es sich um beitragsorientierte Pensionszusagen. Im Rahmen des Vergütungssystems 2021 zahlt HUGO BOSS für jedes Vorstandsmitglied einen jährlichen Versorgungsbeitrag in Höhe von 40% der individuellen Grundvergütung in eine Rückdeckungsversicherung ein. Im Rahmen des Vergütungssystems 2025 wurde der Beitrag unter Berücksichtigung der Marktpraxis in Deutschland und des Feedbacks des Kapitalmarkts auf 30% gesenkt, während alle übrigen Bedingungen unverändert bleiben. 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 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 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 und CEO		Oliver Timm CSO und Deputy CEO		Yves Müller CFO/COO		Summe	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Dienstzeitaufwand nach IFRS	560	550	360 ¹	360	360	353	1.280	1.263
Pensionsrückstellung nach IFRS	0	0	0	0	0	0	0	0

¹ Für Oliver Timm spiegelt die ausgewiesene Versorgungszusage die vertragliche Anpassung wider, die am 1. Juni 2025 in Kraft trat und zu einer anteiligen Anwendung eines Beitrags von 40% bis zum 31. Mai 2025 und von 30% ab diesem Zeitpunkt gemäß dem Vergütungssystem 2025 geführt hat.

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 2025 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) 2025

Funktionsweise

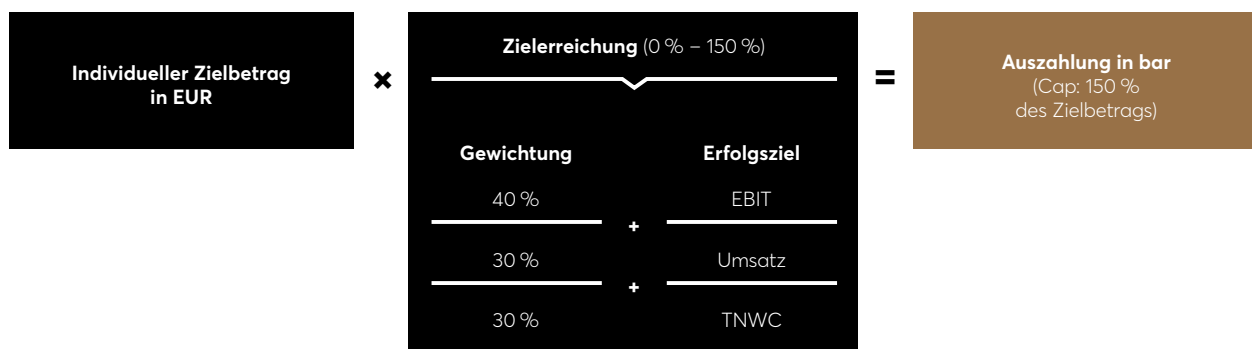
Der STI ist die kurzfristige variable Vergütungskomponente mit einer Laufzeit von einem Jahr. Die Höhe des STI bemisst sich dabei an der Entwicklung finanzieller Leistungskriterien. In Übereinstimmung mit dem Steuerungssystem des Konzerns hat der Aufsichtsrat folgende **drei finanziellen Leistungskriterien als Zielgrößen** im Rahmen des Vergütungssystems 2021 definiert, das für alle Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 unverändert gültig blieb:

- 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

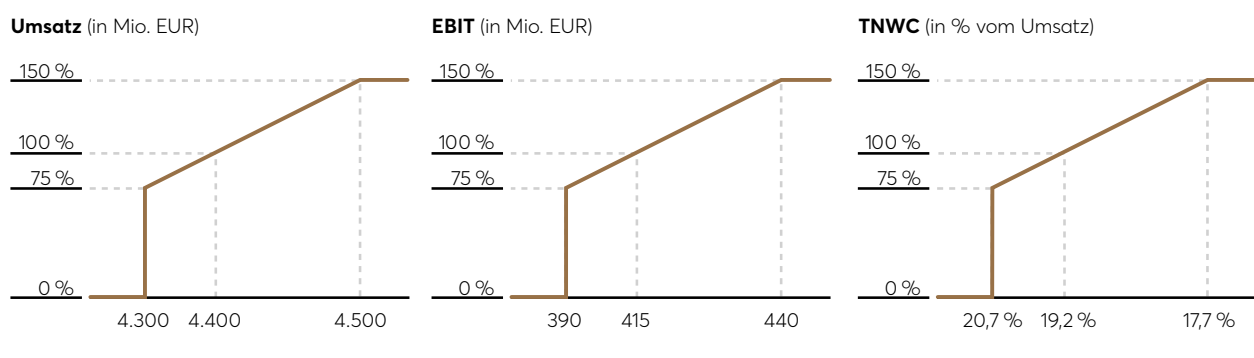
Der STI soll die **erfolgreiche Erreichung der operativen Unternehmensziele** vergüten, die als Grundlage für den langfristigen Erfolg von HUGO BOSS von wesentlicher Bedeutung ist. Mit Blick auf die Konzernstrategie von HUGO BOSS, die auf langfristig profitables Wachstum abzielt, stellen der Umsatz und 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 verschiedenen Leistungskriterien. Für das Geschäftsjahr 2025 waren dies gemäß Vergütungssystem 2021 die 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%. Ist der Wert der Zielgröße größer oder gleich dem Maximalziel, 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 entweder durch lineare Interpolation oder, falls zutreffend, durch vordefinierte Erreichungsgrade in Verbindung mit bestimmten Meilensteinen ermittelt.

Für das Geschäftsjahr 2025 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 2025



Im Falle einer **100%igen Zielerreichung** für den STI 2025 käme für die Vorstandsmitglieder ein Gesamtbetrag von 3.425 TEUR zur Auszahlung (Daniel Grieder 1.650 TEUR, Oliver Timm 975 TEUR und Yves Müller 800 TEUR).

In Bezug auf die für das Geschäftsjahr 2025 maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende **Zielerreichung** anhand der zu Beginn des Geschäftsjahres definierten Zielerreichungskorridore festgestellt:

ZIELERREICHUNG STI 2025 (IN MIO. EUR)

Zielkomponente	Zielgewichtung	Zielwert 2025 (bezogen auf 100 % Zielerreichung)	Performance- Korridor (Ober-/Untergrenze)	Ist-Wert 2025	Zielerreichung 2025
Umsatz ¹	30 %	4.400	4.300 bis 4.500	4.314	79 %
EBIT	40 %	415	390 bis 440	391	76 %
Trade Net Working Capital im Verhältnis zum Umsatz	30 %	19,2 %	20,7 % bis 17,7 %	20,0 %	87 %
Summe	100 %				80 %

¹ Unter Verwendung der im Budget zugrunde gelegten Wechselkurse.

Für das Geschäftsjahr 2025 liegt der **durchschnittliche Grad der Zielerreichung** folglich bei 80 %.

Zielerreichung STI 2025

Die **individuellen Auszahlungsbeträge** für den STI 2025, die der gewährten und geschuldeten Vergütung des Geschäftsjahres 2025 zugeordnet werden, stellen sich demnach wie folgt dar:

AUSZAHLUNG FÜR DEN STI 2025

	Zielbetrag (in TEUR)	Gesamt- zielerreichung	Auszahlungsbetrag (in TEUR)
Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2025			
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender und CEO	1.650	80 %	1.323
Oliver Timm, CSO und Deputy CEO	975	80 %	782
Yves Müller, CFO/COO	800	80 %	642
Summe	3.425		2.747

Ausblick auf den STI für das Geschäftsjahr 2026

Für das Geschäftsjahr 2026 wird der STI für alle Mitglieder des Vorstands gemäß dem Vergütungssystem 2025 gewährt. Die **drei oben beschriebenen finanziellen Leistungskriterien bleiben unverändert, während eine nichtfinanzielle Komponente hinzugefügt wurde**, die ein oder mehrere Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) umfasst. Die ESG-Ziele werden jährlich vom Aufsichtsrat auf der Grundlage eines vordefinierten Kriterienkatalogs ausgewählt. Nach dem überarbeiteten System macht das EBIT 35% der gesamten STI-Zielerreichung aus (zuvor 40%), während die Leistungskriterien Umsatz und TNWC jeweils 25% ausmachen (zuvor jeweils 30%). Die ESG-Komponente wird 15% zur Gesamtziel-erreichung beitragen. Die spezifischen Ziele für jedes Leistungskriterium werden im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 offengelegt und erläutert.

Long Term Incentive (LTI) 2025

Funktionsweise

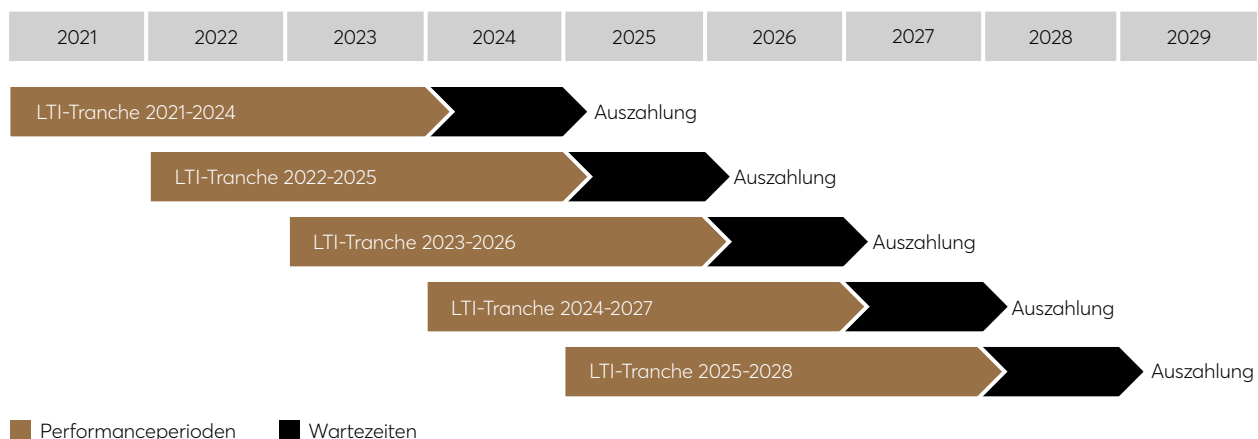
Der LTI ist die langfristige variable Vergütungskomponente und in Form eines **Performance-Share-Plans** ausgestaltet, der sowohl für die Konzernstrategie relevante finanzielle Zielgrößen als auch nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele (aus dem Bereich Environment, Social, Governance – ESG) berücksichtigt. Folglich soll das LTI sicherstellen, dass die Vorstandsmitglieder von HUGO BOSS nachhaltige Geschäftspraktiken verfolgen und im Einklang mit den Interessen des Unternehmens und seiner Stakeholder zum langfristigen Erfolg des Unternehmens beitragen. Dementsprechend hat der Aufsichtsrat im Rahmen des Vergütungssystems 2021 die folgenden **vier Leistungskriterien als additiv verknüpfte Zielwerte** für das LTI festgelegt:

- 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 Gesamtlaufrzeit von vier Jahren.

PERFORMANCEPERIODEN UND WARTEZEITEN DER LTI-TRANCHEN

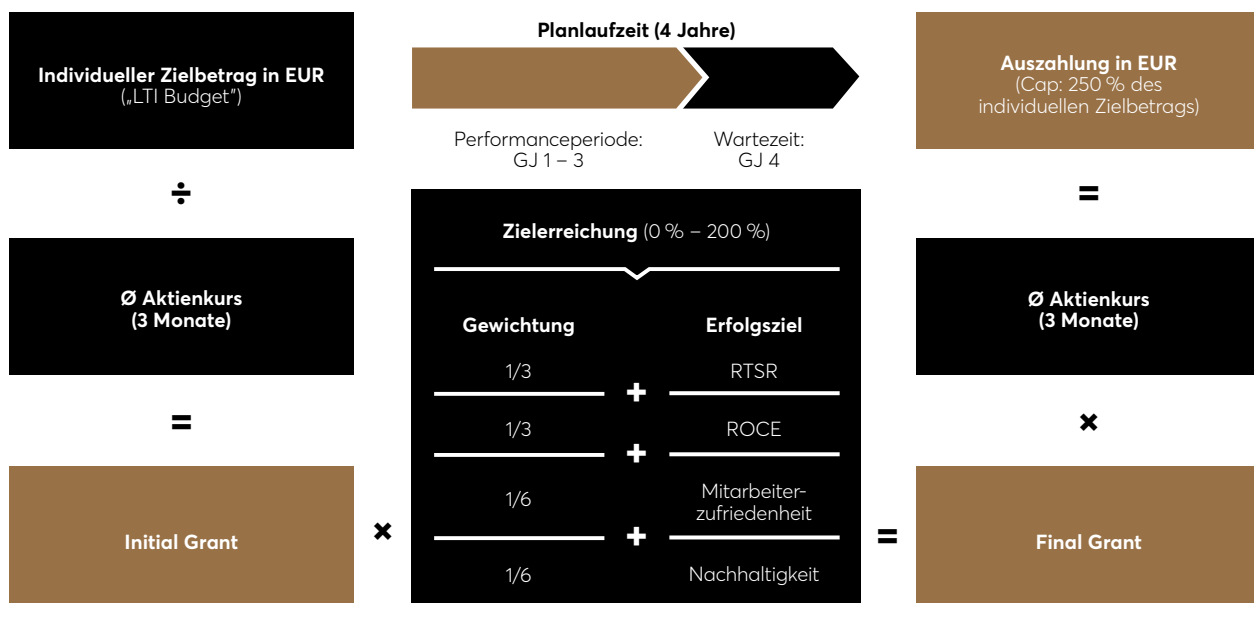


Der LTI sieht vor, dass die Vorstandsmitglieder bei Planbeginn bzw. bei Beginn ihrer Tätigkeit eine **definierte Anzahl („Initial Grant“) virtueller Aktien („Tranchen“)** erhalten. Der Initial Grant bestimmt sich nach der Höhe eines im jeweiligen Dienstvertrag festgelegten **Zielbetrags („LTI-Budget“)** 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. Während die LTI-Auszahlungen im Rahmen des Vergütungssystems 2021 ausschließlich in bar erfolgen, sieht das Vergütungssystem 2025 eine **Auszahlung in bar oder in Aktien** vor. Diese Option, die erstmals im Rahmen des LTI 2026–2029 umgesetzt wird, erhöht die Flexibilität des Unternehmens zusätzlich und entspricht internationaler Marktpraxis.

Die **tatsächliche Auszahlung** aus den bis einschließlich zum Geschäftsjahr 2025 gewährten LTI-Tranchen 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 2025 aufgelegten LTI 2025–2028

Die folgende Tabelle stellt die **Zuteilung** für die im Geschäftsjahr 2025 aufgelegte LTI-Tranche 2025–2028 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 2025–2028

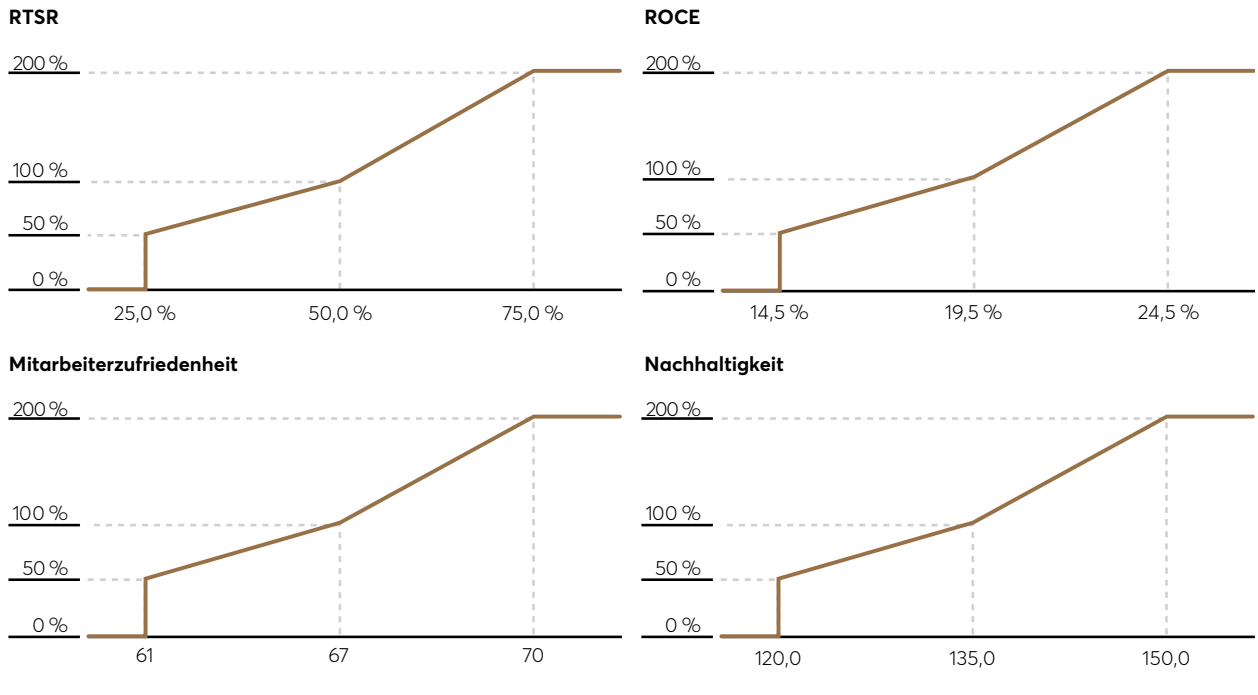
	Zielbetrag ("LTI Budget") in TEUR	Durchschnittskurs der HUGO BOSS Aktie im Q4 2024 in EUR	Anzahl vor- läufig zugeteilter virtueller Aktien ("Initial Grant")	Auszahlungs-Cap (250% des Ziel- betrags) in TEUR	Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung in TEUR ¹
Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2025					
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender und CEO	2.550	40,50	62.963	6.375	2.665
Oliver Timm, CSO und Deputy CEO	1.433	40,50	35.391	3.584	1.498
Yves Müller, CFO/COO	1.200	40,50	29.630	3.000	1.254

¹ Berechnung auf Basis des Optionspreismodells.

Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien für den im Geschäftsjahr 2025 aufgelegten LTI 2025–2028

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

ZIELERREICHUNGSKORRIDORE FÜR DEN LTI 2025–2028



Der **RTSR** 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. ¹	Ralph Lauren Corp.	

¹ Mit Ablauf des Handelstags am 22. Januar 2026 wurde das Unternehmen von der Börse genommen. Der Aufsichtsrat behält sich vor, Guess Inc. entsprechend aus der Vergleichsgruppe zu entfernen oder durch einen neuen Wettbewerber zu ersetzen.

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. Das Erreichen von 100 % des Ziels entspricht dem Erreichen des 50. Perzentils der Vergleichsgruppe. Im Rahmen des Vergütungssystems 2025, also erstmals für den LTI 2026–2029, wird dieser Schwellenwert auf das 55. Perzentil angehoben, was den leistungsorientierten Ansatz der Vergütung sowie Best Practices widerspiegelt. 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 obenstehenden 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 2025 aufgelegten LTI 2025–2028

Die Zielerreichungen der für den LTI zugrunde gelegten Leistungskriterien werden jahresbezogen ermittelt. Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat folgende **Zielerreichung für die LTI-Tranche 2025–2028** festgestellt:

ZIELERREICHUNG 2025 DES LTI 2025–2028 (AUF VORLÄUFIGER BASIS)

Zielkomponente	Zielgewichtung	Zielwert (bezogen auf 100 % Ziel- erreichung)	Performance- Korridor (Ober-/ Untergrenze)	Ist-Wert 2025	Zielerreichung 2025
RTSR	33 %	50,0 %	25,0 % bis 75,0 %	9,1 %	0 %
ROCE	33 %	19,5 %	14,5 % bis 24,5 %	17,3 %	79 %
Mitarbeiterzufriedenheit	17 %	67,0	61 bis 70	75,0	200 %
Nachhaltigkeitsleistung	17 %	135,0	120,0 bis 150,0	140,0	133 %
Summe	100 %				83 %

Für das Geschäftsjahr 2025 liegt der **Grad der Zielerreichung** (auf vorläufiger Basis) der LTI-Tranche 2025–2028 folglich bei 83 %.

Auszahlung aus dem im Geschäftsjahr 2022 aufgelegten LTI 2022–2025

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die **Gesamtzielerreichung** des im Geschäftsjahr 2025 gewährten LTI 2022–2025 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2026):

FINALE ZIELERREICHUNG LTI 2022–2025

Zielkomponente	Ziel- gewichtung	Zielwert (bezogen auf 100 % Ziel- erreichung)	Performance- Korridor (Ober-/ Untergrenze)	Ist-Wert 2022	Ist-Wert 2023	Ist-Wert 2024	Ist-Wert (Durchschnitt 2022–2024)	Finale Ziel- erreichung
RTSR	33 %	50,0 %	25,0 % bis 75,0 %	90,9 %	72,7 %	9,1 %	57,6 %	130 %
ROCE	33 %	19,3 %	9,3 % bis 29,3 %	21,6 %	21,5 %	16,4 %	19,8 %	105 %
Mitarbeiterzufriedenheit	17 %	65	60 bis 70	71	70	67	69	188 %
Nachhaltigkeitsleistung	17 %	120,0	107,5 bis 132,5	183,3	164,2	152,6	166,7	200 %
Summe	100 %							143 %

Der finale Grad der Zielerreichung der LTI-Tranche 2022–2025 liegt folglich bei 143 %. Es ergeben sich daher folgende **individuelle Auszahlungsbeträge aus der LTI-Tranche 2022–2025** (Auszahlung im Geschäftsjahr 2026):

AUSZAHLUNG FÜR DEN LTI 2022–2025

	Zielbetrag ("LTI Budget") in TEUR	Durch- schnitts- kurs der HUGO BOSS Aktie im Q4 2021 in EUR	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien ("Final Grant")	Finale Ziel- erreichung	Anzahl endgültig zugeteilter virtueller Aktien ("Final Grant")	Durch- schnitts- kurs der HUGO BOSS Aktie im Q4 2025 in EUR	Aus- zahlungs- betrag in TEUR
Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2025							
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender und CEO	2.400	53,78	44.627	143 %	63.809	38,35	2.447
Oliver Timm, CSO und Deputy CEO	1.000	53,78	18.595	143 %	26.588	38,35	1.020
Yves Müller, CFO/COO	938	53,78	17.433	143 %	24.926	38,35	956
Ehemalige Vorstandsmitglieder							
Ingo Wilts, Ordentliches Vorstands- mitglied bis 28. Februar 2022	250	53,78	4.649	143%	6.648	38,35	255
Summe	4.588		85.304		121.971		4.678

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 2025

Die folgende Übersicht zeigt die von den amtierenden Mitgliedern des Vorstands insgesamt zum Ende des Geschäftsjahres 2025 gehaltenen **virtuellen Aktien (Initial Grant)**:

GESAMTZAHL VIRTUELLER AKTIEN (INITIAL GRANT) AM ENDE DES GESCHÄFTSJAHRES 2025 (IN STÜCK)

	LTI 2025–2028	LTI 2024–2027	LTI 2023–2026	LTI 2022–2025	Bestand am Ende des Geschäfts- jahres 2025
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender und CEO	62.963	40.947	47.857	44.627	196.394
Oliver Timm, CSO und Deputy CEO	35.391	19.557	19.941	18.595	93.484
Yves Müller, CFO/COO	29.630	18.844	19.941	17.433	85.848
Summe	127.984	79.348	87.739	80.655	375.726

Ausblick auf die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien der LTI-Tranche 2026–2029

Im Geschäftsjahr 2026 wird das LTI 2026–2029 allen Mitgliedern des Vorstands im Rahmen des Vergütungssystems 2025 gewährt. In diesem Zusammenhang gelten auch weiterhin die beiden **finanziellen Leistungskriterien** RTSR und ROCE. Gleichzeitig werden die **nichtfinanziellen Kriterien** des Vergütungssystems 2021 – Mitarbeiterzufriedenheit und relative Leistung des Unternehmens im Bereich Nachhaltigkeit – durch eine spezifische ESG-Komponente ersetzt, die aus einem oder mehreren Zielen besteht, die der Aufsichtsrat aus einem vordefinierten Katalog auswählt, ähnlich wie bei der Struktur des STI. Der Aufsichtsrat wird sicherstellen, dass sich die ESG-Ziele zwischen STI und LTI unterscheiden.

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 Interimsbasis, 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 2025 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, den Vorständen eine zusätzliche außerordentliche Vergütung zu gewähren, **keinen Gebrauch** gemacht.

Malus- und Clawback-Regelungen

Gemäß dem 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 Zahlungsbetrags beruhte, fehlerhaft war und daher gemäß den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden musste (Performance-Clawback).

Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile mittels Malus oder Clawback zu reduzieren beziehungsweise zurückzufordern, **keinen Gebrauch** gemacht.

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 muss 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 des Vergütungssystems 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 2025 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 2025	XETRA- Schlusskurs am 30. Dezember 2025	Gesamtwert der Aktien am 31. Dezember 2025 (in TEUR)
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender und CEO	40.000	94.500	134.500	36,15	4.862
Oliver Timm, CSO und Deputy CEO	1.333	16.500	17.833	36,15	645
Yves Müller, CFO/COO	0	21.000	21.000	36,15	759
Summe	41.333	132.000	173.333	36,15	6.266

Die SOG gelten für alle drei Vorstandsmitglieder. Zum 31. Dezember 2025 haben Daniel Grieder und Yves Müller die **Anforderungen der SOG bereits übertroffen**, sowohl hinsichtlich der im Geschäftsjahr 2025 fälligen Überprüfung als auch hinsichtlich des Gesamtzeitraums von fünf Jahren. Oliver Timm hat die entsprechende Schwelle bei der Überprüfung im Jahr 2025 übertroffen, bleibt jedoch über den gesamten fünfjährigen Bewertungszeitraum im Rahmen seines neuen Dienstvertrags unter den Anforderungen der SOG. Dies ist in erster Linie auf die Kursentwicklung der HUGO BOSS Aktie im Monat vor der Verlängerung des Dienstvertrags von Oliver Timm im Mai 2025 und die entsprechende Anpassung seines Grundgehalts mit Wirkung zum Juni 2025 zurückzuführen.

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 (Vergütungssystem 2021)	Vorstandsvorsitzender: 11.000.000 EUR Ordentliches Vorstandsmitglied: 5.500.000 EUR
Maximalvergütung (Vergütungssystem 2025)	Vorstandsvorsitzender und CEO: 12.000.000 EUR Deputy CEO: 8.000.000 EUR Ordentliches Vorstandsmitglied: 6.000.000 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 2025 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütungen in allen Fällen eingehalten, wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist:

**EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNGEN BEI DER IM GESCHÄFTSJAHR 2025 GEWÄHRTEN UND GESCHULDETEN
ERFOLGSABHÄNGIGEN VERGÜTUNG DES VORSTANDS**

		Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender und CEO			Oliver Timm CSO und Deputy CEO			Yves Müller CFO/COO		
		Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung
(in TEUR)										
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2025	1.650	2.475	1.323	975	1.463	782	800	1.200	642
Langfristige variable Vergütung	LTI 2022–2025	2.400	6.000	2.447	1.000	2.500	1.020	938	2.344	956
Summe		4.050	8.475	3.770	1.975	3.963	1.802	1.738	3.544	1.598

		Dr. Heiko Schäfer Ordentliches Vorstandsmitglied (bis 31. Mai 2022)			Ingo Wilts Ordentliches Vorstandsmitglied (bis 28. Februar 2022)		
		Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung
(in TEUR)							
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2025	–	–	–	–	–	–
Langfristige variable Vergütung	LTI 2022–2025 ¹	725	n.a.	158	250	625	255
Summe		725	n.a.	158	250	625	255

¹ 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.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine **Maximalvergütung** festgelegt, die den zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung bestehend aus Grundvergütung, Nebenleistungen, Versorgungsaufwand, etwaiger außerordentlicher Vergütung sowie kurzfristiger variabler und langfristiger variabler Vergütung, beschränkt. Im Rahmen des Vergütungssystems 2021 betrug die Höchstvergütung für den Vorsitzenden 11.000 TEUR und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 5.500 TEUR. Im Vergütungssystem 2025 beträgt die Höchstvergütung 12.000 TEUR für den Vorstandsvorsitzenden, 8.000 TEUR für den stellvertretenden Vorsitzenden und 6.000 TEUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder. Der moderate Anstieg spiegelt das Ziel des Aufsichtsrats wider, die Wettbewerbsfähigkeit der Vorstandsvergütung sicherzustellen und die langfristige Bindung hochqualifizierter Führungskräfte zu fördern. Bei der Festlegung des Höchstbetrags wurden mögliche künftige Anpassungen und Schwankungen bei den Nebenleistungen berücksichtigt und eine zusätzliche Differenzierung für die Position des stellvertretenden Vorstandsvorsitzenden eingeführt. Die maximale Vergütung bleibt eine **theoretische Obergrenze**, die nur bei herausragenden Leistungen in Verbindung mit einem deutlichen Anstieg des Aktienkurses erreicht werden kann. In der Praxis liegt die tatsächliche Vergütung weiterhin unter diesem theoretischen Höchstbetrag. In allen Fällen wird die strikte Einhaltung des Höchstbetrags sichergestellt, wobei Kürzungen vorgenommen werden, falls einzelne Komponenten die Obergrenze überschreiten.

Die im Geschäftsjahr 2022 aufgelegte LTI-Tranche schloss im Geschäftsjahr 2025, sodass die **endgültige Beurteilung der Einhaltung der für das Geschäftsjahr 2022 festgelegten Maximalvergütung** erfolgen konnte. Wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist, wurde die Maximalvergütung sowohl gemäß Vergütungssystem 2021 als auch gemäß Vergütungssystem 2025 von keinem Mitglied des Vorstands überschritten.

**EINHALTUNG DER MAXIMALEN VERGÜTUNG FÜR DIE ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG DES VORSTANDS,
DIE IM GESCHÄFTSJAHR 2022 GEWÄHRT UND GESCHULDET WURDE**

(in TEUR)		Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender und CEO			Oliver Timm CSO und Deputy CEO			Yves Müller CFO/COO		
		Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung 2022	1.300	1.300	1.300	750	750	750	750	750	750
	Nebenleistungen 2022	132	132	132	15	15	15	20	20	20
	Versorgungsentgelt 2022	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe		1.432	1.432	1.432	765	765	765	770	770	770
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2022	1.500	2.250	2.250	650	975	975	613	919	919
Langfristige variable Vergütung	LTI 2022–2025	2.400	6.000	2.447	1.000	2.500	1.020	938	2.344	956
Summe		3.900	8.250	4.697	1.650	3.475	1.995	1.550	3.263	1.875
Altersvorsorge	Versorgungs- aufwand 2022	520	520	520	300	300	300	300	300	300
Sonstiges	Sondervergütung 2022	0	0	0	100	100	100	0	0	0
Summe		5.852	10.202	6.649	2.815	4.640	3.160	2.620	4.333	2.945

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 sämtliche 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 2025 gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den **amtierenden Mitgliedern des Vorstands** (aktiv zum 31. Dezember 2025) 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 2025 gewährten STI 2025 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2026), den im Geschäftsjahr 2025 gewährten LTI 2022–2025 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2026), sowie etwaige Sondervergütungen.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

		Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender und CEO				Oliver Timm CSO und Deputy CEO				Yves Müller CFO/COO			
		2025		2024		2025		2024		2025		2024	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	1.400	27	1.375	23	1.075	37	900	23	900	36	881	27
	Nebenleistungen	103	2	155	3	49	2	48	1	23	1	23	1
	Versorgungs- entgelt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe		1.503	29	1.530	26	1.124	38	948	24	923	37	904	28
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2025	1.323	25	0	0	782	27	0	0	642	25	0	0
	STI 2024	0	0	842	14	0	0	455	12	0	0	441	14
Langfristige variable Vergütung	LTI 2022–2025	2.447	46	0	0	1.020	35	0	0	956	38	0	0
	LTI 2021–2024	0	0	3.500	60	0	0	2.500	64	0	0	1.875	58
Summe		3.770	71	4.342	74	1.802	62	2.955	76	1.598	63	2.316	72
Sonstiges	Sondervergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		5.274	100	5.872	100	2.926	100	3.903	100	2.521	100	3.220	100

Im Geschäftsjahr 2025 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 (bis 31. Mai 2022)				Ingo Wilts Ordentliches Vorstandsmitglied (bis 28. Februar 2022)			
		2025		2024		2025		2024	
		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 2025	0	0	0	0	0	0	0	0
	STI 2024	0	0	0	0	0	0	0	0
Langfristige variable Vergütung	LTI 2022–2025 ¹	158	100	0	0	255	100	0	0
	LTI 2021–2024 ¹	0	0	577	100	0	0	1.233	100
Summe		158	100	577	100	255	100	1.233	100
Sonstiges	Bezug Altersversorgung	0	0	0	0	0	0	0	0
	Auszahlung DC ²	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		158	100	577	100	255	100	1.233	100

¹ 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.

² Deferred Compensation: Durch Entgeltumwandlung zusätzlich erworbene Versorgungsbezüge.

Den ehemaligen Vorstandsmitgliedern, die in den letzten zehn Geschäftsjahren dem Vorstand angehörten, wurden weder im Geschäftsjahr 2025 noch im Geschäftsjahr 2024 Vergütungen gewährt und geschuldet.

Zielvergütung und Ist-Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025

Die folgende Tabelle stellt die jeweilige **Zielvergütung** der amtierenden Vorstandsmitglieder (aktiv zum 31. Dezember 2025) für das Geschäftsjahr 2025 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 2026 fällige Auszahlung aus dem STI 2025 und die im März 2026 fällige Auszahlung aus dem LTI 2022–2025. Für die laufenden Altersversorgungszusagen wird zusätzlich der für das Geschäftsjahr angefallene Versorgungsaufwand nach IFRS berücksichtigt.

ZIELVERGÜTUNG UND ZUFLUSS NACH DCGK IM GESCHÄFTSJAHR 2025

		Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender und CEO				Oliver Timm CSO und Deputy CEO			
(in TEUR)		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung 2025	1.400	1.400	1.400	1.400	1.075	1.075	1.075	1.075
	Nebenleistungen 2025	103	103	103	103	49	49	49	49
	Versorgungs- entgelt 2025	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe		1.503	1.503	1.503	1.503	1.124	1.124	1.124	1.124
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2025	1.650	0	2.475	1.323	975	0	1.463	782
	LTI 2025–2028	2.550	0	6.375	-	1.433	0	3.584	-
Langfristige variable Vergütung	LTI 2022–2025	0	0	0	2.447	0	0	0	1.020
		4.200	0	8.850	3.770	2.408	0	5.047	1.802
Altersversorgung	Versorgungsaufwand 2025	560	560	560	560	360	360	360	360
Sonstiges	Sondervergütung 2025	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		6.263	2.063	10.913	5.834	3.892	1.484	6.531	3.286

		Yves Müller CFO/COO			
(in TEUR)		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung 2025	900	900	900	900
	Nebenleistungen 2025	23	23	23	23
	Versorgungs- entgelt 2025	0	0	0	0
Summe		923	923	923	923
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2025	800	0	1.200	642
	LTI 2025–2028	1.200	0	3.000	-
Langfristige variable Vergütung	LTI 2022–2025	0	0	0	956
		2.000	0	4.200	1.598
Altersversorgung	Versorgungsaufwand 2025	360	360	360	360
Sonstiges	Sondervergütung 2025	0	0	0	0
Gesamtvergütung		3.283	1.283	5.483	2.881

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

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 2025

Jedes ordentliche Mitglied des Aufsichtsrats enthält 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 2025 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 2025 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 2025 handelt es sich um die für die Aufsichtsratstätigkeit im Geschäftsjahr 2025 gewährte Festvergütung (Auszahlung im Geschäftsjahr 2026) und die gewährte Vergütung für Ausschussmitgliedschaften im Geschäftsjahr 2025 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2026).

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

		Festvergütung (Grundbetrag)		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung	
		2025	2024	2025	2024	2025	2024
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder							
Stephan Sturm Vorsitzender (seit 15. Mai 2025)	in TEUR	126	0	95	0	221	0
	in %	57	0	43	0	100	0
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
Katharina Herzog	in TEUR	80	80	30	30	110	110
	in %	73	73	27	27	100	100
Dr. Claudia Hülsken (seit 15. Mai 2025)	in TEUR	50	0	19	0	69	0
	in %	72	0	28	0	100	0
Andreas Kurali (seit 15. Mai 2025)	in TEUR	50	0	38	0	88	0
	in %	57	0	43	0	100	0
Daniela Liburdi	in TEUR	80	80	49	30	129	110
	in %	62	73	38	27	100	100
Luca Marzotto	in TEUR	80	80	73	60	153	140
	in %	52	57	48	43	100	100
Laura Micati (seit 15. Mai 2025)	in TEUR	50	0	19	0	69	0
	in %	72	0	28	0	100	0
Michael Murray (seit 15. Mai 2025)	in TEUR	50	0	32	0	82	0
	in %	61	0	39	0	100	0
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
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder							
Andreas Flach (bis 15. Mai 2025)	in TEUR	30	80	11	30	41	110
	in %	73	73	27	27	100	100
Gaetano Marzotto (bis 15. Mai 2025)	in TEUR	30	80	18	50	48	130
	in %	63	62	38	38	100	100
Bernd Simbeck (bis 15. Mai 2025)	in TEUR	30	80	22	60	52	140
	in %	58	57	42	43	100	100
Robin J. Stalker (bis 15. Mai 2025)	in TEUR	30	80	22	60	52	140
	in %	58	57	42	43	100	100
Hermann Waldemer (bis 15. Mai 2025)	in TEUR	74	200	55	150	129	350
	in %	57	57	43	43	100	100

In den Geschäftsjahren 2025 und 2024 wurden keinen **weiteren ehemaligen Mitgliedern** des Aufsichtsrats, die in den letzten zehn Geschäftsjahren tätig waren, Vergütungen gewährt und geschuldet.

Die **Arbeitnehmervertreter, die Mitglied in einer Gewerkschaft sind**, werden ihre Vergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abführen.

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 Arbeitnehmenden auf Vollzeitäquivalentbasis** dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeitenden von HUGO BOSS konzernweit im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird.

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

(Jährliche Veränderung in %)	2025 ggü. 2024	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020
Ertragskennzahlen					
Konzernumsatz	-1	3	15	31	43
Operatives Konzernergebnis (EBIT)	8	-12	22	47	197
Konzernergebnis	16	-17	22	54	166
Jahresüberschuss HUGO BOSS AG	-9	-19	54	41	163
Belegschaftsvergütung					
Belegschaft HUGO BOSS Konzern	2	2 ¹	-1 ²	14 ³	9
Vorstandsvergütung					
Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2025					
Daniel Grieder (Vorsitzender seit 06/2021)	-10	95	-18	81	-
Oliver Timm (seit 01/2021)	-25	152	-16	-8	-
Yves Müller (seit 12/2017)	-22	3	44	-1	70
Ehemalige Vorstandsmitglieder					
Dr. Heiko Schäfer (von 03/2020 bis 05/2022)	-73	-20	-49	-15	59
Ingo Wilts (von 08/2016 bis 02/2022)	-79	-29	-13	16	36
Mark Langer (Vorsitzender von 05/2016 bis 07/2020, Ordentliches Mitglied von 01/2010 bis 05/2016)	-	-	-12	-12	24
Bernd Hake (von 03/2016 bis 07/2019)	-	-	-	-	-
Christoph Auhagen (von 12/2009 bis 04/2016)	-	-	-	-	-
Claus-Dietrich Lahrs (Vorsitzender von 08/2008 bis 02/2016)	-	-	-	-	-

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

2 Absolut betrachtet blieb die konzernweite Durchschnittsvergütung der Mitarbeitenden 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.

3 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 %)

	2025 ggü. 2024	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020
Aufsichtsratsvergütung					
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder zum 31. Dezember 2025					
Stephan Sturm (seit 05/2025; Vorsitzender seit 05/2025)	–	–	–	–	–
Sinan Piskin (seit 11/2008; Stellvertretender Vorsitzender seit 05/2020)	0	0	0	0	62
Iris Epple-Righi (seit 05/2020)	0	0	0	0	99
Katharina Herzog (seit 05/2020)	0	0	0	0	99
Dr. Claudia Hülsken (seit 05/2025)	–	–	–	–	–
Andreas Kurali (seit 05/2025)	–	–	–	–	–
Daniela Liburdi (seit 05/2023)	17	55	–	–	–
Luca Marzotto (seit 02/2010)	0	0	0	0	45
Laura Micati (seit 05/2025)	–	–	–	–	–
Michael Murray (seit 05/2025)	–	–	–	–	–
Tanja Silvana Nitschke (seit 05/2015)	0	0	0	0	68
Christina Rosenberg (seit 05/2020)	0	0	0	0	106
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder					
Hermann Waldemer (bis 05/2025; Vorsitzender bis 05/2025)	–63	0	0	0	57
Andreas Flach (bis 05/2025)	–63	55	–	–	–
Gaetano Marzotto (bis 05/2025)	–63	0	0	0	80
Bernd Simbeck (bis 05/2025)	–63	0	0	198	–
Robin J. Stalker (bis 05/2025)	–63	0	0	0	96
Anita Kessel (bis 05/2023)	–	–	–65	0	49
Martin Sambeth (bis 05/2023)	–	–	–65	0	73
Antonio Simina (bis 08/2021, Stellvertretender Vorsitzender bis 05/2020)	–	–	–	–	–16
Kirsten Kistermann-Christophe (bis 05/2020)	–	–	–	–	–
Fridolin Klumpp (bis 05/2020)	–	–	–	–	–
Michel Perraudin (Vorsitzender bis 05/2020)	–	–	–	–	–
Axel Salzmann (bis 05/2020)	–	–	–	–	–

CEO Investment Opportunity

Während der Beschluss zur Billigung des Vergütungssystems 2021 für die Mitglieder des Vorstands auf der Hauptversammlung 2021 mit großer Mehrheit gefasst wurde (Zustimmungsquote: 93,83%), wurde der Vergütungsbericht 2024 von HUGO BOSS auf der Hauptversammlung 2025 mit einer geringeren Mehrheit von 67,96% 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. Die Vereinbarung gilt für die Dauer seines Dienstvertrags und wurde im Zusammenhang mit der Verlängerung seines Dienstvertrags im März 2024, wonach Daniel Grieder bis zum 31. Dezember 2028 zum Vorstandsvorsitzenden und CEO der HUGO BOSS AG ernannt wurde, entsprechend verlängert. 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 und ausschließlich 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.p.A. 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.p.A. 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 Dienstvertrags 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 108% gegenüber dem Kurs zum 30. Dezember 2025 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 Geschäftsjahresende 2025 nicht eingetreten

Vor dem Hintergrund des herausfordernden und volatilen Handelsumfelds für Konsumgüterwerte im Jahr 2025 bewegte sich der Kurs der HUGO BOSS Aktie im Laufe des Geschäftsjahres zwischen 31,90 EUR und 46,56 EUR. Zum 30. Dezember 2025 lag der Kurs der HUGO BOSS Aktie bei 36,15 EUR und damit deutlich unter der für die Ausübung der Put-Option erforderlichen Mindestschwelle von 75,10 EUR. Folglich lagen zum Ende des Geschäftsjahres 2025 **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, 9. März 2026

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 2025 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 9. März 2026

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Marco Koch
Wirtschaftsprüfer

Constantin Fuchs
Wirtschaftsprüfer