

# 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 verständliche Berichterstattung über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat als **wesentliches Element guter Corporate Governance**. Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der HUGO BOSS AG im Geschäftsjahr 2021 dargestellt und erläutert. Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden auch die im Geschäftsjahr 2021 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 unter [verguetung.hugoboss.com](http://verguetung.hugoboss.com).

## Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021 aus Vergütungssicht

### Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für den Vorstand

Im Hinblick auf das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („ARUG II“) sowie die Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) wurden strukturelle Änderungen im Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands notwendig. Gestützt auf die Empfehlung des Personalausschusses hat der Aufsichtsrat beschlossen, die **Änderungen des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands** der Hauptversammlung vorzulegen. Dieses geänderte Vergütungssystem haben die Aktionäre in der ordentlichen Hauptversammlung am 11. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 93,83 % des vertretenen Kapitals gebilligt. Eine Übersicht über die wesentlichen Änderungen zum bisher gültigen Vergütungssystem ist unter dem oben genannten Link auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht.

### Anwendung des Vergütungssystems für den Vorstand im Geschäftsjahr 2021

Das in der ordentlichen Hauptversammlung am 11. Mai 2021 gebilligte **geänderte Vergütungssystem für den Vorstand**, das in seinen Grundzügen im weiteren Verlauf dieses Berichts dargestellt wird, gilt für alle Neubestellungen bzw. Vertragsverlängerungen. Zudem sollen auch die bestehenden Anstellungsverträge der aktuellen Vorstandsmitglieder von HUGO BOSS entsprechend angepasst werden, die in großen Teilen jedoch bereits dem beschriebenen Vergütungssystem entsprechen. Sofern Anpassungen erst im Rahmen von Neubestellungen bzw. Vertragsverlängerungen vorgenommen werden, wird darauf im Folgenden

ausdrücklich hingewiesen. Darüber hinaus wurden den Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 162 AktG im Geschäftsjahr 2021 einzelne Vergütungen gewährt, die in früheren Geschäftsjahren unter dem seinerzeit geltenden Vergütungssystem zugesagt worden waren. Diese Vergütungen werden im Folgenden, sofern einschlägig, ebenfalls dargestellt und erläutert.

Der Personalausschuss überprüft regelmäßig die **Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung** der Vorstandsmitglieder und schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor, um innerhalb des geltenden Rahmens eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Die Angemessenheit wurde zuletzt im Zuge der Erarbeitung des aktuellen Vergütungssystems überprüft. Dabei wurde die Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung der Größenkriterien Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung den Unternehmen des DAX und MDAX gegenübergestellt (**horizontale Prüfung der Angemessenheit**). Die Überprüfung führte zu dem Ergebnis, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder von HUGO BOSS auch weiterhin als marktüblich anzusehen ist. Die Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung innerhalb des Konzerns erfolgt 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**).

In Übereinstimmung mit dem geltenden Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat konkrete **Zielvergütungen** für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Die festgelegten Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder sind im Geschäftsjahr 2021 nicht angepasst worden. Auch für das Geschäftsjahr 2022 ist – mit Ausnahme möglicher Anpassungen im Rahmen individueller Vertragsverlängerungen – keine Anpassung der Zielvergütung geplant.

Im Vorstand von HUGO BOSS gab es im Geschäftsjahr 2021 zwei entscheidende, personelle Veränderungen. Mit Wirkung zum 1. Juni 2021 ist Daniel Grieder als neuer **Vorstandsvorsitzender (CEO)** in den Vorstand von HUGO BOSS eingetreten. Der Aufsichtsrat der HUGO BOSS AG hatte Daniel Grieder am 16. Juni 2020 für die Dauer von fünf Jahren zum Vorstandsvorsitzenden bestellt. Seit dem 16. Juli 2020 hatte Finanzvorstand (CFO) Yves Müller interimswise die Funktion des Sprechers des Vorstands übernommen. Für das Geschäftsjahr 2021 erhält Daniel Grieder entsprechend eine zeitanteilige Vergütung. Yves Müller erhielt für die interimswise Übernahme der zusätzlichen Verantwortung eine erfolgsabhängige Zulage. Mit Wirkung zum 1. Januar 2021 ist zudem Oliver Timm als neuer **Vertriebsvorstand (CSO)** in den Vorstand der HUGO BOSS AG eingetreten. Die Ernennung von Oliver Timm zum CSO erfolgte am 29. Juni 2020.

**Markenvorstand (CBO)** Ingo Wilts hat dem Aufsichtsrat der HUGO BOSS AG am 23. Februar 2022 mitgeteilt, dass er aus persönlichen Gründen mit Wirkung zum 28. Februar 2022 sein Amt als Vorstand niederlegen und somit aus dem Vorstand der HUGO BOSS AG ausscheiden wird. Die in die Zuständigkeit von Ingo Wilts fallenden Aufgaben sollen künftig vom Vorstandsvorsitzenden Daniel Grieder wahrgenommen werden.

Die am 4. August 2021 im Rahmen eines Investorentags vorgestellte **Wachstumsstrategie „CLAIM 5“** zielt auf eine deutliche Umsatz- und Ergebnissteigerung bis 2025 ab. Die Vorstandsvergütung ist eng mit dieser Strategie verknüpft, da die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten (STI und LTI) unter anderem auf die Entwicklung der finanziellen Leistungskriterien Umsatz, operatives Ergebnis (EBIT) und Relative Total Shareholder Return (RTSR) abstellen. Die Berücksichtigung zweier nichtfinanzieller Leistungskriterien betont zudem die soziale und ökologische Verantwortung sowie das Ziel einer nachhaltigen und langfristig erfolgreichen Geschäftsentwicklung, die ebenfalls fest in „CLAIM 5“ verankert sind. Insgesamt werden durch die Ausgestaltung des Vergütungssystems somit **wichtige Anreize für die erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie** gesetzt.

Die äußert positive Umsatz- und Ergebnisentwicklung im Geschäftsjahr 2021, die neben der allgemeinen Markterholung auch auf die erfolgreiche Umsetzung der „CLAIM 5“-Strategie zurückzuführen ist, hat dazu geführt, dass die für den **Short Term Incentive (STI)** relevanten und zu Beginn des Berichtsjahres gesetzten Ziele der finanziellen Leistungskriterien für das Geschäftsjahr 2021 übertroffen wurden. Der durchschnittliche Grad der Zielerreichung des STI 2021 liegt folglich bei 139 %. Die für das Geschäftsjahr 2021 geschuldete Auszahlung aus der für das Geschäftsjahr 2018 aufgelegten Tranche des **Long Term Incentive (LTI)** beläuft sich auf 60 % des Zielwerts (Auszahlung im Geschäftsjahr 2022).

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 wird gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt. Der Vergütungsbericht wird durch den **Abschlussprüfer** gesondert geprüft. Neben der gesetzlich erforderlichen formellen Prüfung gemäß § 162 Abs. 3 AktG wird der Vergütungsbericht darüber hinaus auch inhaltlich geprüft. Der entsprechende **Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts** ist diesem Vergütungsbericht beigefügt. > [Prüfungsvermerk über die inhaltliche Prüfung eines zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsberichts](#)

## Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021

Das gegenüber dem Vorjahr **unveränderte Vergütungssystem für den Aufsichtsrat** wurde vollständig wie in § 12 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet.

Mit Wirkung zum 31. August 2021 ist der langjährige **stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende** Antonio Simina in den Ruhestand getreten. Bernd Simbeck, der bereits von 2010 bis 2015 als Aufsichtsratsmitglied der HUGO BOSS AG tätig war, trat am 1. September 2021 als **Nachfolger** für den ausgeschiedenen Antonio Simina erneut in den Aufsichtsrat ein. Wie in § 12 der Satzung der Gesellschaft geregelt erhalten beide Herren für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 eine zeitanteilige Vergütung.

## Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

### Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems wurden die Anforderungen des Aktiengesetzes, insbesondere die Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), sowie die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 berücksichtigt. 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 unterstützen. Daher ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder an die kurz- und langfristige Entwicklung des Unternehmens gekoppelt. Durch die Wahl geeigneter Leistungskriterien werden gleichzeitig wichtige Anreize für die erfolgreiche Umsetzung der „CLAIM 5“-Strategie gesetzt.

Dies beinhaltet, dass sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Elementen zusammensetzt. Die **Zielgesamtvergütung** des Vorstands besteht aus einer Festvergütung, Nebenleistungen, Versorgungszusagen, dem Zielbetrag des Short Term Incentive (STI) sowie dem Zielbetrag des Long Term Incentive (LTI) und beinhaltet somit überwiegend erfolgsabhängige Vergütungselemente. Ziel ist die Stärkung des Leistungsgedankens des Vergütungssystems. Der Anteil des Zielbetrags des eine Laufzeit von insgesamt vier Jahren umfassenden LTI an der Zielgesamtvergütung übersteigt dabei den des STI (Relation von rund 60:40). Dies soll sicherstellen, dass die Vergütungsstruktur insgesamt auf eine **nachhaltig und langfristig erfolgreiche Geschäftsentwicklung** ausgerichtet ist.

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

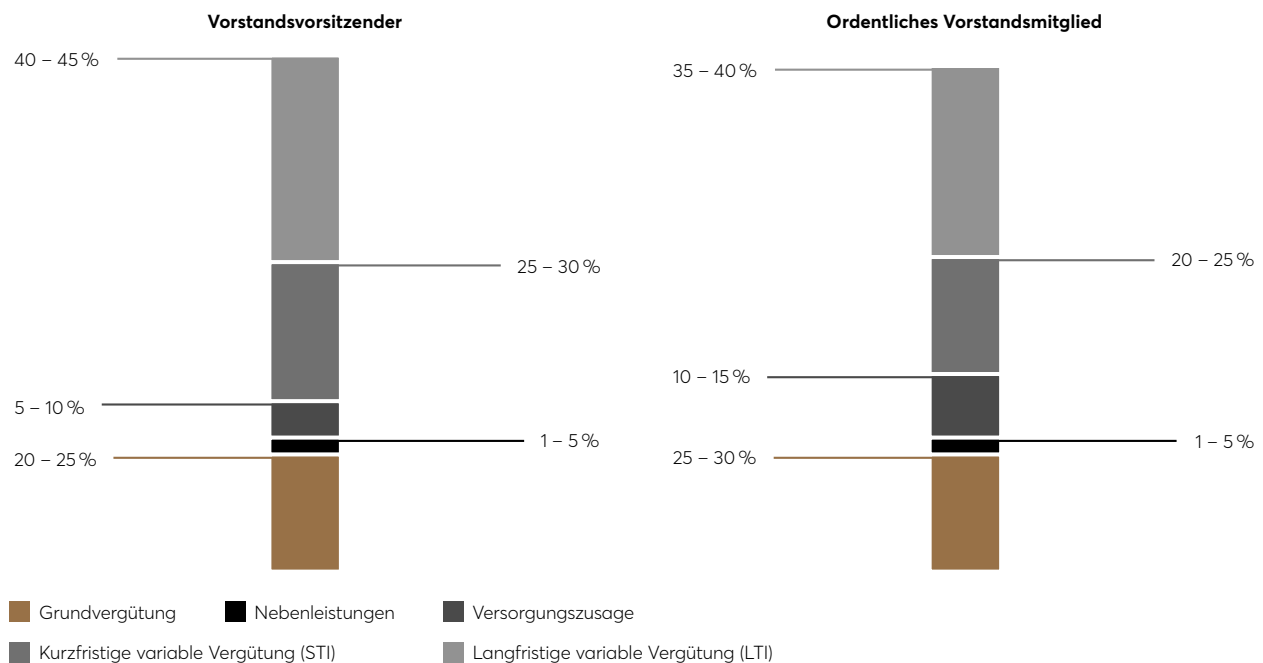
Folgende Tabelle stellt die **grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand sowie deren Ausgestaltung** dar. Die Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2021 werden im Folgenden im Detail erläutert.

**ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM**

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

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

**VERGÜTUNGSSTRUKTUR DES VORSTANDS**



**Erfolgsunabhängige (fixe) Vergütungskomponenten**

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

Die feste **Grundvergütung** wird monatlich als Gehalt ausgezahlt. Sie berücksichtigt die dem Vorstandsmitglied übertragene Funktion und die damit einhergehenden Aufgaben und den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds. Die aktuelle jährliche Grundvergütung beträgt 1.300 TEUR für Daniel Grieder, 750 TEUR für Yves Müller, 725 TEUR für Dr. Heiko Schäfer, 750 TEUR für Oliver Timm und 725 TEUR für Ingo Wilts.

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 HUGO BOSS Produkten für repräsentative Zwecke dient, die Erstattung von angemessenen Steuerberatungskosten sowie in geringem Umfang sonstige zur Erfüllung der Vorstandsaufgaben zweckmäßige Ausstattungen und Leistungen. Zudem werden für neu eintretende Vorstandsmitglieder Kosten in angemessenem Umfang für eine Unterkunft in Metzingen, Heim- und Rückflüge und Umzugskosten im Falle eines Umzugs nach Metzingen (oder Umgebung) ersetzt.

Bei den **Versorgungszusagen** gegenüber den Vorstandsmitgliedern handelt es sich um beitragsorientierte Pensionszusagen. HUGO BOSS zahlt für die Mitglieder des Vorstands jährlich einen Versorgungsbeitrag in Höhe von 40 % der individuellen Grundvergütung in eine Rückdeckungsversicherung ein. Die Höhe der Altersleistung entspricht dabei dem über die individuelle Rückdeckungsversicherung angesparten Betrag. Dieser ergibt sich aus den gesamten jährlich abgeführten Versorgungsbeträgen zuzüglich einer jährlichen Verzinsung in Abhängigkeit vom jeweiligen Versicherungstarif. Ein Anspruch auf Altersleistung entsteht mit oder nach Vollendung einer festen Altersgrenze von 65 Jahren oder für den Fall, dass das Vorstandsmitglied vor Erreichen der Altersgrenze aufgrund von Krankheit oder Unfall 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.

Für den ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Mark Langer besteht eine Pensionszusage durch die Gesellschaft in Form einer **leistungsorientierten Pensionszusage**. Die Höhe des späteren Ruhegelds ist dabei auf 60 % der rentenfähigen Bezüge begrenzt. Ruhegelder werden im Falle seines Todes in Form einer Witwen- und Waisenrente an die Hinterbliebenen gezahlt. Für das Ausscheiden vor Eintritt des Pensionsfalls aus dem Unternehmen war die Unverfallbarkeit seiner Anwartschaft auf Versorgungsleistung entsprechend den gesetzlichen Regelungen vereinbart. Eine gemäß den gesetzlichen Bestimmungen vorgesehene zeitanteilige Kürzung des Pensionsanspruchs unterblieb jedoch. Für Pensionszwecke wird Mark Langer so gestellt, als hätte das Dienstverhältnis – wie ursprünglich vorgesehen – bis zum 31. Dezember 2021 angedauert. Laufende Rentenzahlungen werden 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. 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)**

	<b>Daniel Grieder</b> Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)		<b>Yves Müller</b> Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017) Sprecher des Vorstands (von 16. Juli 2020 bis 31. Mai 2021)		<b>Dr. Heiko Schäfer</b> Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 16. März 2020)		<b>Oliver Timm</b> Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Dienstzeitaufwand nach IFRS	303	0	380	315	290	215	300	0
Pensionsrückstellung nach IFRS	0	0	0	0	0	0	0	0

	<b>Ingo Wilts</b> Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022)		<b>Mark Langer</b> Vorstandsvorsitzender (von 19. Mai 2016 bis 15. Juli 2020) Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. Januar 2010 bis 18. Mai 2016)		<b>Summe</b>	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Dienstzeitaufwand nach IFRS	290	280	0	706	1.563	1.516
Pensionsrückstellung nach IFRS	0	0	0	3.735	0	3.735

**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 und langfristig erfolgreiche Entwicklung von HUGO BOSS** setzen. Die Leistungskriterien und die Kennzahlen, die im Geschäftsjahr 2021 für die Leistungsbeurteilung im Rahmen der variablen Vergütung zur Anwendung kamen, stehen daher im Einklang mit der Konzernstrategie, sind aus den strategischen Zielen und den operativen Steuerungsgrößen von HUGO BOSS abgeleitet und entsprechen dem gültigen Vergütungssystem.

**Short Term Incentive (STI) 2021**

**Funktionsweise**

Der STI ist die kurzfristige variable Vergütungskomponente und in seiner Funktionsweise und Ausgestaltung unverändert zum bisherigen, bis einschließlich 1. April 2021 gültigen Vergütungssystem. Die Laufzeit beträgt ein Geschäftsjahr. Die Höhe des STI bemisst sich dabei an der Entwicklung finanzieller Leistungskriterien. In Übereinstimmung mit dem Steuerungssystem des Konzerns hat der Aufsichtsrat folgende **drei finanziellen Leistungskriterien als Zielgrößen** bestimmt:

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

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

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

**STI ZIELBONUSSYSTEM**



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

**Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Konzerns**

Der STI soll die **fortlaufende Umsetzung der operativen Ziele** sicherstellen, deren Erreichung als Grundlage für die langfristige erfolgreiche Entwicklung des Konzerns von wesentlicher Bedeutung ist. Mit Blick auf die „CLAIM 5“-Strategie von HUGO BOSS, die auf eine deutliche Umsatz- und Ergebnissteigerung bis 2025 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.

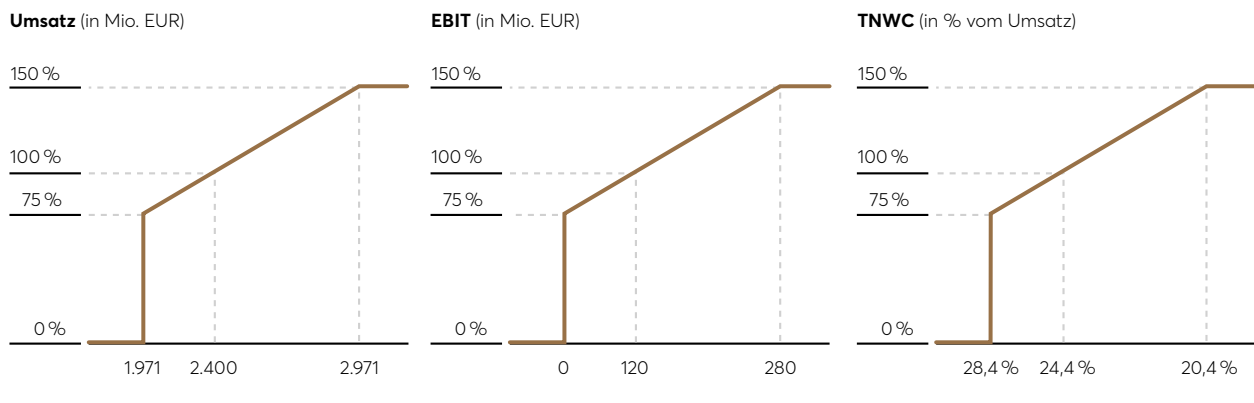
**Finanzielle Leistungskriterien**

Zu Beginn des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat jeweils einen **Zielwert**, ein **Minimalziel** und ein **Maximalziel** für die drei finanziellen Leistungskriterien Umsatz, EBIT und TNWC beschlossen. Der Zielwert des jeweiligen finanziellen Leistungskriteriums ist aus der vom Aufsichtsrat gebilligten Budgetplanung abgeleitet. Wird das Ziel erreicht, entspricht die Zielerreichung 100 %. 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. Bei Erreichung des Minimalziels entspricht die Zielerreichung 75 %. Liegt der Wert der Zielgröße unterhalb des Minimalziels, beträgt die Zielerreichung 0 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (75 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert.



Für das Geschäftsjahr 2021 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 2021**



Im Falle der **100%igen Zielerreichung** für den STI 2021 käme ein Betrag von insgesamt 3.015 TEUR zur Auszahlung (Daniel Grieder 875 TEUR, Yves Müller 500 TEUR, Dr. Heiko Schäfer 500 TEUR, Oliver Timm 650 TEUR und Ingo Wilts 490 TEUR). Bei Daniel Grieder ermittelt sich der Zielbetrag zeitanteilig ab Beginn der Vorstandstätigkeit am 1. Juni 2021. Für das Geschäftsjahr 2021 wurde Daniel Grieder einmalig eine Zielerreichung von 100 % garantiert.

In Bezug auf die für das Geschäftsjahr 2021 maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende **Zielerreichung** anhand der zu Beginn des Geschäftsjahres definierten Zielerreichungskorridore festgestellt:

**ZIELERREICHUNG STI 2021 (IN MIO. EUR)**

Zielkomponente	Zielgewichtung	Zielwert 2021 (bezogen auf 100 % Zielerreichung)	Performance- Korridor (Ober-/ Untergrenze) 2021	Ist-Wert 2021	Zielerreichung 2021
Umsatz <sup>1</sup>	30 %	2.400	1.971 bis 2.971	2.781	133 %
EBIT	40 %	120	0 bis 280	228	134 %
Trade Net Working Capital im Verhältnis zum Umsatz	30 %	24,4 %	28,4 % bis 20,4 %	17,2 %	150 %
<b>Summe</b>	<b>100 %</b>				<b>139 %</b>

<sup>1</sup> Unter Verwendung der im Budget zugrunde gelegten Wechselkurse.

Für das Geschäftsjahr 2021 liegt der **durchschnittliche Grad der Zielerreichung** folglich bei 139 %.

## Zielerreichung STI 2021

Die **individuellen Auszahlungsbeträge** für den STI 2021, die der gewährten und geschuldeten Vergütung des Geschäftsjahrs 2021 zugeordnet werden, stellen sich demnach wie folgt dar:

### AUSZAHLUNG FÜR DEN STI 2021

	Zielbetrag (in TEUR)	Gesamt- zielerreichung	Auszahlungsbetrag (in TEUR)
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	875	139 %	1.212
Yves Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2017, Sprecher des Vorstands von 16. Juli 2020 bis 31. Mai 2021	500	139 %	693
Dr. Heiko Schäfer, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 16. März 2020	500	139 %	693
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	650	139 %	900
Ingo Wilts, Ordentliches Vorstandsmitglied von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022	490	139 %	679
<b>Summe</b>	<b>3.015</b>	<b>139 %</b>	<b>4.176</b>

Für die Abgeltung des Anspruchs aus dem STI 2021 erhält der ehemalige Vorstandsvorsitzende Mark Langer auf Basis einer Zielvergütung von 750 TEUR und eines in der Trennungsvereinbarung vom April 2020 vereinbarten Maximalbetrags von 725 TEUR eine Zahlung von 725 TEUR. Die Zahlung erfolgt zeitgleich mit der Auszahlung des STI 2021 der amtierenden Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022.

### Ausblick auf den STI für das Geschäftsjahr 2022

Für den **STI des Geschäftsjahrs 2022** gelten unverändert die drei oben beschriebenen finanziellen Leistungskriterien samt ihrer jeweiligen Gewichtung. Die konkrete Zielsetzung für die drei Leistungskriterien wird mit dem Vergütungsbericht 2022 offengelegt und erläutert.

## Long Term Incentive (LTI) 2021

### Funktionsweise

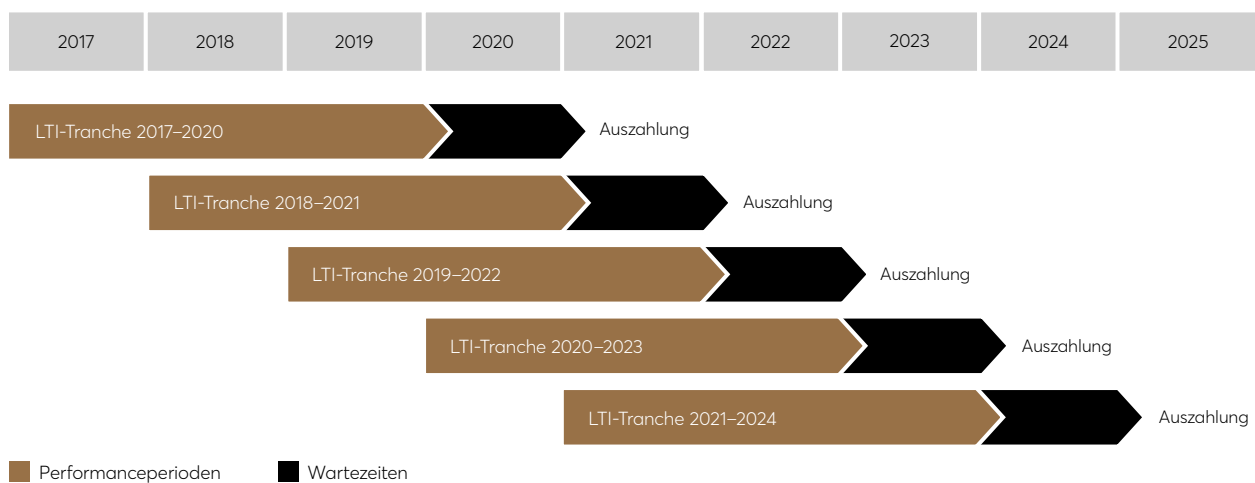
Der LTI ist die langfristige variable Vergütungskomponente und in seiner Funktionsweise und Ausgestaltung größtenteils unverändert zum bisherigen bis einschließlich 1. April 2021 gültigen Vergütungssystem. Unterschiede zum bisherigen Vergütungssystem sind entsprechend als solche kenntlich gemacht. Der LTI ist in Form eines **Performance-Share-Plans** ausgestaltet, der sowohl für die Konzernstrategie relevante finanzielle Zielgrößen als auch nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele (aus dem Bereich Environment, Social, Governance – ESG) berücksichtigt. Der LTI soll folglich eine langfristige und am Unternehmensinteresse ausgerichtete Geschäftspolitik der Vorstandsmitglieder von HUGO BOSS sicherstellen. Der Aufsichtsrat hat entsprechend folgende **vier Kennzahlen als additiv verknüpfte Zielgrößen** für den LTI bestimmt:

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

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

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

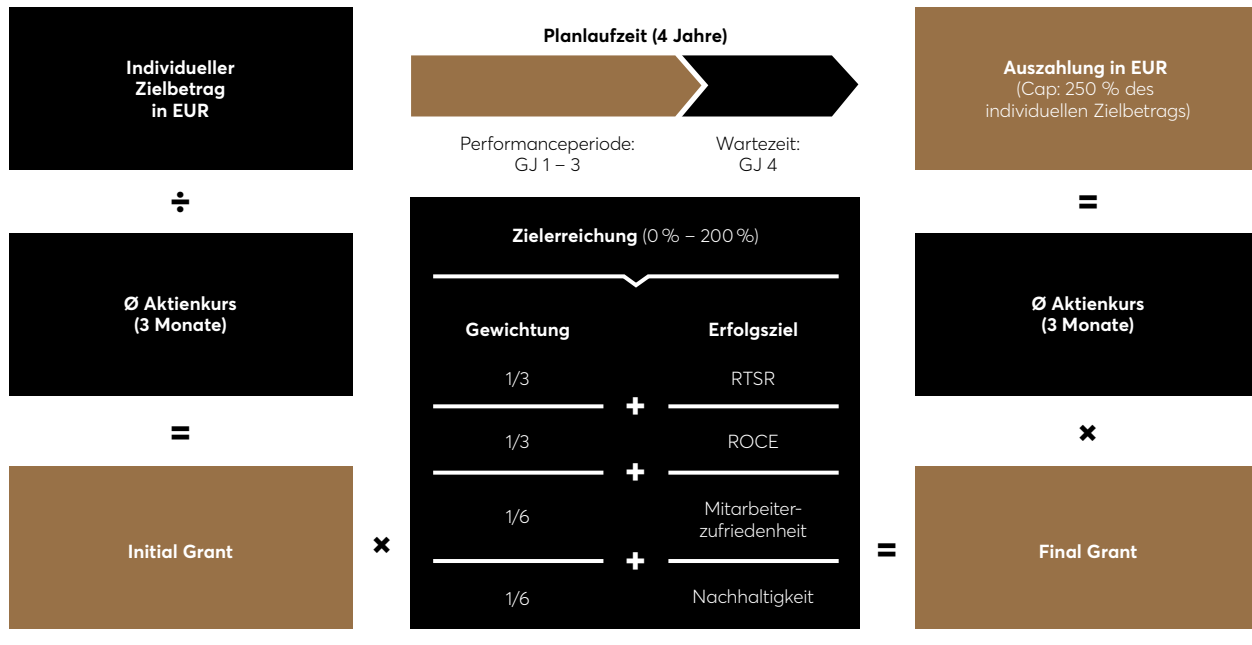
**PERFORMANCEPERIODEN UND WARTEZEITEN DER LTI-TRANCHEN**



Der LTI sieht vor, dass die Vorstandsmitglieder bei Planbeginn bzw. bei Beginn ihrer Tätigkeit eine **definierte Anzahl („Initial Grant“) virtueller Aktien („Tranchen“)** erhalten. Der Initial Grant bestimmt sich nach der Höhe eines im jeweiligen Anstellungsvertrag festgelegten **Zielbetrags („LTI-Budget“)** dividiert durch den Kurs der HUGO BOSS Aktie der letzten drei Monate vor dem Zeitpunkt der Gewährung des Initial Grant. Nach Ablauf der Performanceperiode wird die **endgültige Anzahl der virtuellen Aktien („Final Grant“)** in Abhängigkeit vom Erreichen bestimmter Zielgrößen ermittelt. Der **endgültige Auszahlungsanspruch** ergibt sich aus der Multiplikation des Final Grant mit dem Aktienkurs der Gesellschaft während der letzten drei Monate der Wartezeit und wird in bar ausgezahlt.

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

**LTI ZIELERREICHUNGSSYSTEM**



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

**Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Konzerns**

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

**Individuelles LTI-Budget für die im Geschäftsjahr 2021 aufgelegte LTI-Tranche 2021–2024**

Die folgende Tabelle stellt die **Zuteilung** für die im Geschäftsjahr 2021 aufgelegte LTI-Tranche 2021–2024 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“. Bei Daniel Grieder ermittelt sich das LTI-Budget zeitanteilig ab Beginn der Vorstandstätigkeit am 1. Juni 2021.

## ZUTEILUNG DER LTI-TRANCHE 2021–2024

	Zielbetrag ("LTI Budget") in TEUR	Durchschnittskurs der HUGO BOSS Aktie im Q4 2020 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
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	1.400	24,56	57.004	3.500	2.418
Yves Müller, Ordentliches Vorstands- mitglied seit 1. Dezember 2017, Sprecher des Vorstands von 16. Juli 2020 bis 31. Mai 2021	750	24,56	30.538	1.875	787
Dr. Heiko Schäfer, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 16. März 2020	725	24,56	29.520	1.813	760
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	1.000	24,56	40.717	2.500	1.049
Ingo Wilts, Ordentliches Vorstandsmitglied von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022	740	24,56	30.131	1.850	776

### Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien für die im Geschäftsjahr 2021 aufgelegte LTI-Tranche 2021–2024

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

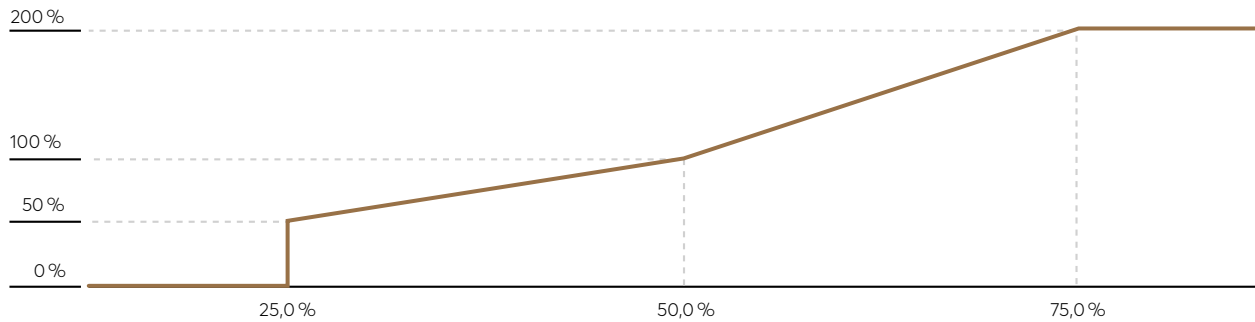
Der **RTSR** ist ein Maßstab für die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts. Er bemisst die Wertentwicklung bestehend aus Aktienkursentwicklung und fiktiv reinvestierten Dividenden von HUGO BOSS im Vergleich zu einer ausgewählten Gruppe relevanter Wettbewerber des Premiumsegments der globalen Bekleidungsindustrie 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.	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. Im bisherigen bis einschließlich 1. April 2021 gültigen Vergütungssystem wurde beim RTSR hingegen auf einen Vergleich mit dem MSCI World Textiles, Apparel & Luxury Goods Performance Index abgestellt.

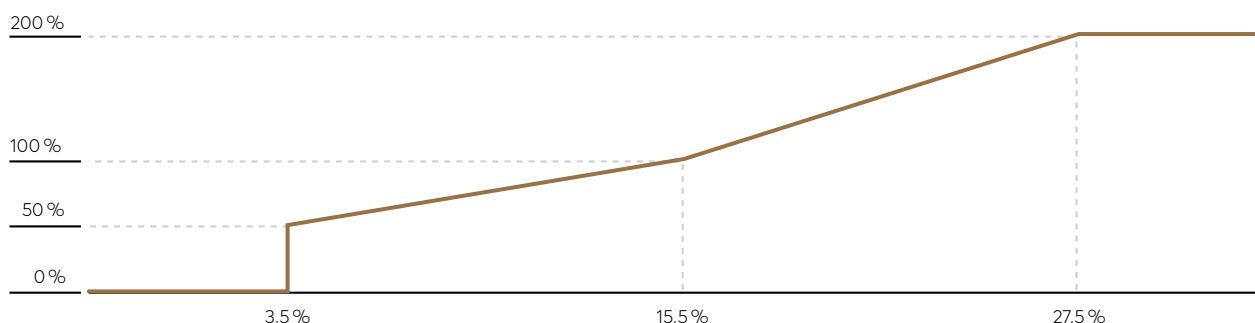
**RTSR ZIELERREICHUNGSKORRIDOR 2021 FÜR LTI-TRANCHE 2021–2024**



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

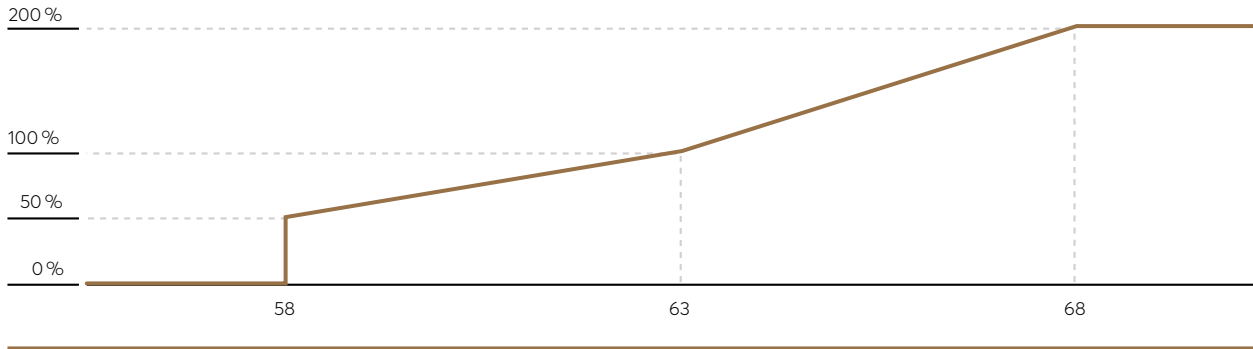
Der **ROCE** stellt die Rentabilität auf das eingesetzte Kapital dar und wird durch Division des EBIT durch das durchschnittlich investierte Kapital ermittelt.

**ROCE ZIELERREICHUNGSKORRIDOR 2021 FÜR LTI-TRANCHE 2021–2024**



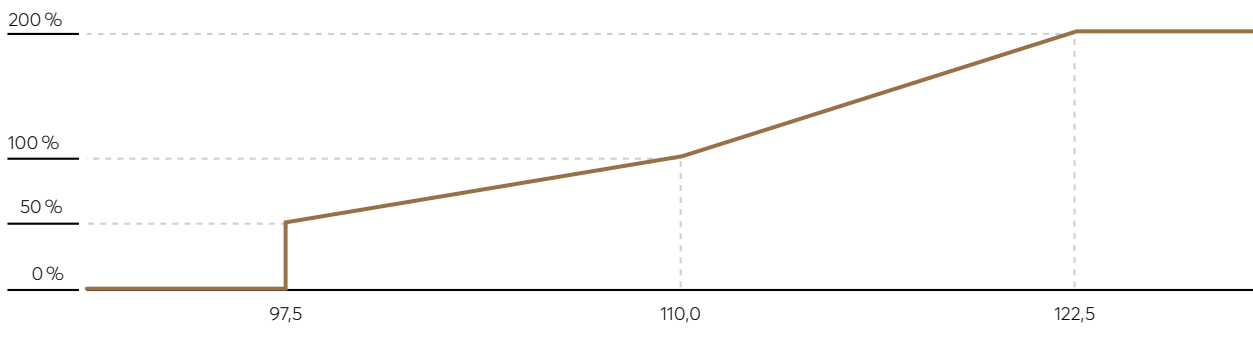
Der Grad der **Mitarbeiterzufriedenheit** wird im Rahmen einer jährlich durch ein unabhängiges Institut durchgeführten Mitarbeiterbefragung am „Employee Trust Index“ gemessen. Für die LTI-Tranche 2018–2021 wird der Grad der Mitarbeiterzufriedenheit zusätzlich auch mit den Top-100-Unternehmen Deutschlands verglichen.

**MITARBEITERZUFRIEDENHEIT ZIELERREICHUNGSKORRIDOR 2021 FÜR LTI-TRANCHE 2021–2024**



Die **Nachhaltigkeitsleistung** ermittelt sich durch das Abschneiden des Unternehmens in den Dow Jones Sustainability Indizes (DJSI) DJSI World und DJSI Europe, in denen die Nachhaltigkeitsleistung von börsennotierten Unternehmen durch einen unabhängigen Indexanbieter beurteilt wird.

**NACHHALTIGKEIT ZIELERREICHUNGSKORRIDOR 2021 FÜR LTI-TRANCHE 2021–2024**



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

Der Aufsichtsrat legt für den ROCE, die Mitarbeiterzufriedenheit und die Nachhaltigkeitsleistung jeweils ein **Ziel** sowie ein **Minimalziel** und ein **Maximalziel** fest. Wird das Ziel erreicht, entspricht die Zielerreichung 100 %. 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 %. Eine Erreichung des Minimalziels entspricht einer Zielerreichung von 50 %. Liegt der Wert der Zielgröße unterhalb des Minimalziels, beträgt die Zielerreichung 0 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

## Jahresbezogene Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien für die im Geschäftsjahr 2021 aufgelegte LTI-Tranche 2021–2024

Wie dargestellt, werden die Zielerreichungen der für den LTI zugrunde gelegten Leistungskriterien jahresbezogen ermittelt. Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat folgende **Zielerreichung für die LTI-Tranche 2021–2024** festgestellt:

### ZIELERREICHUNG 2021 DES LTI 2021–2024 (AUF VORLÄUFIGER BASIS)

Zielkomponente	Zielgewichtung	Zielwert (bezogen auf 100 % Zielerreichung)	Performance-Korridor (Ober-/Untergrenze)	Ist-Wert 2021	Zielerreichung 2021
RTSR	33 %	50,0 %	25,0 % bis 75,0 %	100,0 %	200 %
ROCE	33 %	15,5 %	3,5 % bis 27,5 %	15,2 %	99 %
Mitarbeiterzufriedenheit	17 %	63	58 bis 68	71	200 %
Nachhaltigkeitsleistung	17 %	110,0	97,5 bis 122,5	144,1	200 %
<b>Summe</b>	<b>100 %</b>				<b>166 %</b>

Für das Geschäftsjahr 2021 liegt der **Grad der Zielerreichung** (auf vorläufiger Basis) der LTI-Tranche 2021–2024 folglich bei 166 %.

## Auszahlung aus der im Geschäftsjahr 2018 aufgelegten LTI-Tranche 2018–2021

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die **Gesamtzielerreichung** des im Geschäftsjahr 2021 gewährten LTI 2018–2021 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2022):

### FINALE ZIELERREICHUNG LTI 2018–2021

Zielkomponente	Zielgewichtung	Zielwert (bezogen auf 100 % Zielerreichung)	Performance-Korridor (Ober-/Untergrenze)	Ist-Wert 2018	Ist-Wert 2019	Ist-Wert 2020	Ist-Wert (Durchschnitt 2018–2020)	Finale Zielerreichung
RTSR	33 %	2,5 %	-10,0 % bis 15,0 %	-17,1 %	-54,8 %	-58,8 %	-43,6 %	0 %
ROCE	33 %	42,0 %	30,0 % bis 55,0 %	43,4 %	35,3 %	33,5 %	37,4 %	81 %
Mitarbeiterzufriedenheit	17 %	90	80 bis 100	76	78	78	77	0 %
Nachhaltigkeitsleistung	17 %	105,0	92,5 bis 117,5	125,0	111,6	130,3	122,3	200 %
<b>Summe</b>	<b>100 %</b>							<b>60 %</b>

Der finale Grad der Zielerreichung der LTI-Tranche 2018–2021 liegt folglich bei 60 %. Es ergeben sich daher folgende **individuelle Auszahlungsbeträge aus der LTI-Tranche 2018–2021** (Auszahlung im Geschäftsjahr 2022):



## AUSZAHLUNG FÜR DEN LTI 2018–2021

	Zielbetrag ("LTI Budget") in TEUR	Durch- schnitts- kurs der HUGO BOSS Aktie im Q4 2017 in EUR	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien ("Initial Grant")	Finale Ziel- erreichung	Anzahl endgültig zugeteilter virtueller Aktien ("Final Grant")	Durch- schnitts- kurs der HUGO BOSS Aktie im Q4 2021 in EUR	Aus- zahlungs- betrag in TEUR
<b>Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2021</b>							
Yves Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2017, Sprecher des Vorstands von 16. Juli 2020 bis 31. Mai 2021	654	72,19	9.062	60 %	5.465	53,78	294
Ingo Wilts, Ordentliches Vorstands- mitglied von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022	638	72,19	8.831	60 %	5.326	53,78	286
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>							
Mark Langer, Vorstandsvorsitzender von 19. Mai 2016 bis 15. Juli 2020, Ordentliches Vorstandsmitglied von 15. Januar 2010 bis 18. Mai 2016	900	72,19	12.468	60 %	7.519	53,78	404
<b>Summe</b>	<b>2.192</b>		<b>30.361</b>		<b>18.310</b>		<b>985</b>

Daniel Grieder, Dr. Heiko Schäfer und Oliver Timm erhalten aus der LTI-Tranche 2018–2021 keine Auszahlung, da sie im Geschäftsjahr 2018 dem Vorstand noch nicht angehörten.

Dem ehemaligen Vorstandsmitglied Bernd Hake wurden im Rahmen der Trennungvereinbarung vom September 2019 in Übereinstimmung mit dem Dienstvertrag und dem vereinbarten Abfindungs-Cap Zahlungen für die anteilig verdienten Tranchen des LTI 2018–2021, LTI 2019–2022 und LTI 2020–2023 in Höhe von insgesamt 664 TEUR zugesagt, die zum 29. Februar 2020 fällig wurden.

**Gesamtzahl ausstehender virtueller Aktien am Ende des Geschäftsjahres 2021**

Die folgende Übersicht zeigt die von den Mitgliedern des Vorstands insgesamt zum Ende des Geschäftsjahres 2021 gehaltenen **virtuellen Aktien (Initial Grant)**:

**GESAMTZAHL VIRTUELLER AKTIEN (INITIAL GRANT) AM ENDE DES GESCHÄFTSJAHRES 2021 (IN STÜCK)**

	LTI 2021–2024	LTI 2020–2023	LTI 2019–2022	LTI 2018–2021	Bestand am Ende des Geschäfts- jahres 2021
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	57.004	0	0	0	57.004
Yves Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2017, Sprecher des Vorstands von 16. Juli 2020 bis 31. Mai 2021	30.538	17.016	11.482	9.062	68.098
Dr. Heiko Schäfer, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 16. März 2020	29.520	12.766	0	0	42.286
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	40.717	0	0	0	40.717
Ingo Wilts, Ordentliches Vorstandsmitglied von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022	30.131	17.745	11.666	8.831	68.373
<b>Summe</b>	<b>187.910</b>	<b>47.527</b>	<b>23.148</b>	<b>17.893</b>	<b>276.478</b>

### Ausblick auf die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien der LTI-Tranche 2022–2025

Der Aufsichtsrat ist der Überzeugung, dass die vier oben beschriebenen Zielkomponenten die **nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens** fördern. Aus diesem Grund gelten die vier Zielkomponenten auch für die im Geschäftsjahr 2022 aufzulegende LTI-Tranche 2022–2025.

## 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, um das Vorstandsmitglied für HUGO BOSS zu gewinnen (**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.

Nach dem Ausscheiden von Mark Langer im Juli 2020 hatte Yves Müller, zusätzlich zu seiner Rolle als Finanzvorstand, auch die Position des **Sprechers des Vorstands** und damit die Verantwortung für einen Teil der ehemaligen Aufgaben von Mark Langer (Ressorts Unternehmensstrategie, Kommunikation sowie Konzerneigener Einzelhandel, Großhandel) übernommen, ehe diese mit dem Eintritt von Oliver Timm als ordentliches Vorstandsmitglied am 1. Januar 2021 (Übergabe der Ressorts Konzerneigener Einzelhandel und Großhandel) beziehungsweise mit dem Eintritt von Daniel Grieder als Vorstandsvorsitzender am 1. Juni 2021 (Übergabe der Ressorts Unternehmensstrategie und Kommunikation) wieder übergeben wurden. Vor diesem Hintergrund hatte der Aufsichtsrat beschlossen, eine erfolgsabhängige, im alleinigen Ermessen des Aufsichtsrats stehenden **Zulage** von bis zu 600 TEUR für die zusätzlichen Aufgaben und Verantwortungen zu gewähren. Für die Leistungsbemessung wurden mit der erfolgreichen Ausübung des Sprecheramtes und einer reibungslosen Übergabe an Daniel Grieder nichtfinanzielle Kriterien gewählt. Ein Teilbetrag von 200 TEUR wurde bereits im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt. Nach erfolgter Übergabe von Yves Müller an Daniel Grieder hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Personalausschusses mit Blick auf die hervorragende Arbeit und die reibungslose Übergabe eine maximale Zielerreichung von 100 % und somit eine Zulage von insgesamt 600 TEUR festgelegt. Die verbleibenden 400 TEUR wurden im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt.

Der Aufsichtsrat hatte zudem beschlossen, Oliver Timm, der dem Vorstand seit dem 1. Januar 2021 angehört, eine **Einmalzahlung (Sign-On)** in Höhe von 500 TEUR zu gewähren. Diese dient dem teilweisen **Ausgleich des Verlusts variabler Vergütungsbestandteile** (Restricted Stock Units) seines ehemaligen Arbeitgebers. Ein Teilbetrag in Höhe von 300 TEUR wurde bereits im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt. In den Geschäftsjahren 2022 und 2023 werden jeweils weitere 100 TEUR ausbezahlt.

## Malus- und Clawback-Regelungen

Gemäß dem aktuellen Vergütungssystem sollen die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder von HUGO BOSS sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen enthalten, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, unter bestimmten Voraussetzungen noch **nicht ausbezahlte variable Vergütungskomponenten zu reduzieren (Malus)** oder **bereits ausbezahlte variable Vergütungskomponenten zurückzufordern (Clawback)**. Dem

Aufsichtsrat ist es demnach nach billigem Ermessen möglich, einen Teil oder die gesamte variable Vergütung einzubehalten oder zurückzufordern, sofern ein Verstoß des Vorstandsmitglieds gegen eine wesentliche Sorgfaltspflicht im Sinne des § 93 AktG, eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder im Verhaltenskodex niedergelegte wesentliche Regeln und Handlungsgrundsätze der Gesellschaft vorliegt (Compliance-Malus und Compliance-Clawback). Zudem ist der Aufsichtsrat berechtigt, eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzuverlangen, sollte sich nach der Auszahlung herausstellen, dass der geprüfte und festgestellte konsolidierte Jahresabschluss, auf dem die Berechnung des Auszahlungsbetrags beruhte, fehlerhaft war und daher gemäß den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden musste (Performance-Clawback).

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile 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 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.

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. Folgende Tabelle stellt den **Aktienbesitz** der Mitglieder des Vorstands zum 31. Dezember 2021 dar:

#### AKTIENBESITZ DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

	Vor Beginn der Vorstandstätigkeit erworbene, eingebrachte Bestandsaktien	Während der Vorstandstätigkeit erworbene Aktien	Anzahl Aktien am 31. Dez. 2021	XETRA- Schlusskurs am 30. Dez. 2021	Gesamtwert der Aktien am 31. Dez. 2021 (in TEUR)
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	40.000	31.000	71.000	53,50	3.799
Yves Müller, Ordentliches Vorstands- mitglied seit 1. Dezember 2017, Sprecher des Vorstands von 16. Juli 2020 bis 31. Mai 2021	0	16.000	16.000	53,50	856
Dr. Heiko Schäfer, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 16. März 2020	1.500	8.430	9.930	53,50	531
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	1.333	16.500	17.833	53,50	954
Ingo Wilts, Ordentliches Vorstandsmitglied von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022	0	5.350	5.350	53,50	286
<b>Summe</b>	<b>42.833</b>	<b>77.280</b>	<b>120.113</b>	<b>53,50</b>	<b>6.426</b>

## Maximalvergütung

#### HÖCHSTGRENZEN DER VERGÜTUNG (BEGRENZUNG DER VARIABLEN VERGÜTUNG UND MAXIMALVERGÜTUNG)

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

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die **erfolgsabhängigen Bestandteile jeweils Höchstgrenzen** festgelegt, die sich für den STI auf 150 % und für den LTI auf 250 % des Zielbetrags belaufen. Diese Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütungen in allen Fällen eingehalten, wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist:

## Einhaltung der Maximalvergütungen bei der im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütung des Vorstands

		Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)			Yves Müller Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017) Sprecher des Vorstands (von 16. Juli 2020 bis 31. Mai 2021)			Dr. Heiko Schäfer Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 16. März 2020)		
(in TEUR)		Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	875	1.313	1.212	500	750	693	500	750	693
Langfristige variable Vergütung	LTI 2018–2021	–	–	–	654	1.635	294	–	–	–

		Oliver Timm Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)			Ingo Wilts Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022)			Mark Langer Vorstandsvorsitzender (von 19. Mai 2016 bis 15. Juli 2020) Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. Januar 2010 bis 18. Mai 2016)		
(in TEUR)		Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	650	975	900	490	735	679	750	725 <sup>1</sup>	725
Langfristige variable Vergütung	LTI 2018–2021	–	–	–	638	1.594	286	900	2.250	404

<sup>1</sup> Gemäß Trennungsvereinbarung vom April 2020.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine **Maximalvergütung** festgelegt, die den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung bestehend aus Grundvergütung, Nebenleistungen, Aufwand für die Versorgungszusage, etwaiger außerordentlicher Vergütung sowie kurzfristiger variabler und langfristiger variabler Vergütung, beschränkt. Diese Maximalvergütung kann stets erst rückwirkend überprüft werden, wenn die Auszahlung aus der für das jeweilige Geschäftsjahr aufgelegten LTI-Tranche getätigt ist.

Die für das Geschäftsjahr 2021 **gültige Maximalvergütung** beträgt 11,0 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden und 5,5 Mio. EUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder. Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021 kann erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 berichtet werden, da der endgültige Auszahlungsbetrag aus der LTI-Tranche 2021–2024 von der Kursentwicklung der HUGO BOSS Aktie im vierten Quartal des Jahres 2024 abhängt.

## Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

### Regelungen für die Beendigung der Vorstandstätigkeit

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags (ohne dass ein wichtiger Grund für die Kündigung des Anstellungsvertrags 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“). In den aktuellen Vorstandsverträgen variiert der Zeitraum für

die Berechnung der Abfindung, überschreitet jedoch in keinem Fall 24 Monate. Bei Vertragsverlängerungen wird auch die Abfindungsregelung für alle Vorstandsmitglieder vereinheitlicht. 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 Anstellungsvertrags aus einem von dem jeweiligen Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund sehen die Anstellungsverträge keine Abfindungszahlung vor. Für den Fall der regulären Beendigung enthalten die Dienstverträge keine Abfindungsregelung.

Die Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern Yves Müller, Dr. Heiko Schäfer und Ingo Wilts enthalten eine Bestimmung, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied bei einem „**Change of Control**“ (Erwerb von mehr als 30 % der Stimmrechte an der HUGO BOSS AG) ein außerordentliches Kündigungsrecht einräumt und für den Fall, dass es zu einer Kündigung kommt, eine Abfindungszahlung an das jeweilige Vorstandsmitglied vorsieht. Die Höhe der Abfindung entspricht grundsätzlich der für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags zu entrichtenden Abfindung und unterliegt demselben Abfindungs-Cap. Die Verträge von Daniel Grieder und Oliver Timm sehen keine entsprechenden Bestimmungen für einen Change of Control vor.

Bei Neubestellung oder Vertragsverlängerung eines Vorstandsmitglieds wird für alle Vorstände auf Bestimmungen für einen Change of Control verzichtet. 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. Luxus-Markenmode 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 (Daniel Grieder, Oliver Timm) bzw. von einem Zwölftel (Yves Müller, Dr. Heiko Schäfer, Ingo Wilts) der jährlichen Zielvergütung (Grundvergütung sowie STI und LTI mit einer jeweiligen Zielerreichung von 100 %) zu zahlen.

Bei Neubestellungen oder Vertragsverlängerungen werden die Regelungen vereinheitlicht und eine Anrechnung etwaiger Abfindungszahlungen auf die Zahlung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot (Karenzentschädigung) vereinbart.

## Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

### Im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den **gegenwärtigen Mitgliedern des Vorstands** (aktiv zum 31. Dezember 2021) 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 2021 gewährten STI 2021 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2022), den im Geschäftsjahr 2021 gewährten LTI 2018–2021 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2022), sowie etwaige Sondervergütungen.

#### GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

		Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)				Yves Müller Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017) Sprecher des Vorstands (von 16. Juli 2020 bis 31. Mai 2021)			
		2021		2020		2021		2020	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	758	37	–	–	750	35	641	50
	Nebenleistungen	68	3	–	–	30	1	13	1
	Versorgungsentgelt	0	0	–	–	0	0	0	0
<b>Summe</b>		<b>826</b>	<b>41</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>780</b>	<b>36</b>	<b>654</b>	<b>51</b>
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	1.212	59	–	–	693	32	0	0
	STI 2020	0	0	–	–	0	0	411	32
Langfristige variable Vergütung	LTI 2018–2021	0	0	–	–	294	14	0	0
	LTI 2017–2020	0	0	–	–	0	0	12	1
<b>Summe</b>		<b>1.212</b>	<b>59</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>986</b>	<b>46</b>	<b>423</b>	<b>33</b>
Sonstiges	Sondervergütung	0	0	–	–	400	18	200	16
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>2.038</b>	<b>100</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>2.166</b>	<b>100</b>	<b>1.277</b>	<b>100</b>

**Dr. Heiko Schäfer**  
Ordentliches Vorstandsmitglied  
(seit 16. März 2020)

**Oliver Timm**  
Ordentliches Vorstandsmitglied  
(seit 1. Januar 2021)

		2021		2020		2021		2020	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	725	50	509	57	750	38	-	-
	Nebenleistungen	19	1	5	1	45	2	-	-
	Versorgungs-entgelt	0	0	0	0	0	0	-	-
<b>Summe</b>		<b>744</b>	<b>52</b>	<b>515</b>	<b>57</b>	<b>795</b>	<b>40</b>	-	-
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	693	48	0	0	900	45	-	-
	STI 2020	0	0	386	43	0	0	-	-
Langfristige variable Vergütung	LTI 2018–2021	0	0	0	0	0	0	-	-
	LTI 2017–2020	0	0	0	0	0	0	-	-
<b>Summe</b>		<b>693</b>	<b>48</b>	<b>386</b>	<b>43</b>	<b>900</b>	<b>45</b>	-	-
Sonstiges	Sondervergütung	0	0	0	0	300	15	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>1.436</b>	<b>100</b>	<b>901</b>	<b>100</b>	<b>1.995</b>	<b>100</b>	-	-

**Ingo Wilts**  
Ordentliches Vorstandsmitglied  
(von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022)

		2021		2020	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	725	42	653	52
	Nebenleistungen	22	1	12	1
	Versorgungs-entgelt	0	0	0	0
<b>Summe</b>		<b>747</b>	<b>44</b>	<b>665</b>	<b>53</b>
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	679	40	0	0
	STI 2020	0	0	434	34
Langfristige variable Vergütung	LTI 2018–2021	286	17	0	0
	LTI 2017–2020	0	0	161	13
<b>Summe</b>		<b>965</b>	<b>56</b>	<b>595</b>	<b>47</b>
Sonstiges	Sondervergütung	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>1.712</b>	<b>100</b>	<b>1.261</b>	<b>100</b>



## Im abgelaufenen Geschäftsjahr 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

		Mark Langer Vorstandsvorsitzender (von 19. Mai 2016 bis 15. Juli 2020) Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. Januar 2010 bis 18. Mai 2016)				Bernd Hake Ordentliches Vorstandsmitglied (von 1. März 2016 bis 2. Juli 2019)			
		2021		2020		2021		2020	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	0	0	0	0	–	–	0	0
	Nebenleistungen	0	0	0	0	–	–	0	0
	Versorgungs-entgelt	0	0	0	0	–	–	0	0
	<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	725	64	0	0	–	–	0	0
	STI 2020	0	0	656	72	–	–	0	0
Langfristige variable Vergütung	LTI 2018–2021	404	36	0	0	–	–	0	0
	LTI 2017–2020	0	0	255	28	–	–	167	100
<b>Summe</b>		<b>1.129</b>	<b>100</b>	<b>911</b>	<b>100</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>167</b>	<b>100</b>
Sonstiges	Bezug Altersversorgung	0	0	0	0	–	–	0	0
	Auszahlung DC <sup>1</sup>	0	0	0	0	–	–	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>1.129</b>	<b>100</b>	<b>911</b>	<b>100</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>167</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Deferred Compensation: Durch Entgeltumwandlung zusätzlich erworbene Versorgungsbezüge.

Den früheren Vorstandsmitgliedern Claus-Dietrich Lahrs (Vorstandsvorsitzender vom 1. August 2008 bis 29. Februar 2016) und Christoph Auhagen (ordentliches Vorstandsmitglied vom 1. Dezember 2009 bis 22. April 2016) wurden im Geschäftsjahr 2021 wie auch im Geschäftsjahr 2020 keine erfolgsunabhängigen oder erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile gewährt und geschuldet.

### Zielvergütung und Ist-Vergütung der Vorstandsmitglieder für das abgelaufene Geschäftsjahr

Die folgende Tabelle stellt die jeweilige **Zielvergütung** der zum 31. Dezember 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 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 2022 fällige Auszahlung aus dem STI 2021 und die im März 2022 fällige Auszahlung aus dem LTI 2018–2021. Für die laufenden Altersversorgungszusagen wird zusätzlich der für das Geschäftsjahr angefallene Versorgungsaufwand nach IFRS berücksichtigt.

## ZIELVERGÜTUNG UND ZUFLUSS NACH DCGK IM GESCHÄFTSJAHR 2021

		Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)				Yves Müller Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017) Sprecher des Vorstands (von 16. Juli 2020 bis 31. Mai 2021)			
(in TEUR)		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grund- vergütung 2021	758	758	758	758	750	750	750	750
	Neben- leistungen 2021	68	68	68	68	30	30	30	30
	Versorgungs- entgelt 2021	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>		<b>826</b>	<b>826</b>	<b>826</b>	<b>826</b>	<b>780</b>	<b>780</b>	<b>780</b>	<b>780</b>
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	875	875 <sup>1</sup>	1.313	1.212	500	0	750	693
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024	1.400	0	3.500	0	750	0	1.875	0
	LTI 2018–2021	–	–	–	0	–	–	–	294
<b>Summe</b>		<b>2.275</b>	<b>875</b>	<b>4.813</b>	<b>1.212</b>	<b>1.250</b>	<b>0</b>	<b>2.625</b>	<b>986</b>
Altersversorgung	Versorgungs- aufwand 2021	303	303	303	303	380	380	380	380
Sonstiges	Sonder- vergütung 2021	0	0	0	0	400	0	400	400
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>3.404</b>	<b>2.004</b>	<b>5.941</b>	<b>2.341</b>	<b>2.810</b>	<b>1.160</b>	<b>4.185</b>	<b>2.546</b>

		Dr. Heiko Schäfer Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 16. März 2020)				Oliver Timm Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)			
(in TEUR)		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grund- vergütung 2021	725	725	725	725	750	750	750	750
	Neben- leistungen 2021	19	19	19	19	45	45	45	45
	Versorgungs- entgelt 2021	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>		<b>744</b>	<b>744</b>	<b>744</b>	<b>744</b>	<b>795</b>	<b>795</b>	<b>795</b>	<b>795</b>
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	500	0	750	693	650	0	975	900
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024	725	0	1.813	0	1.000	0	2.500	0
	LTI 2018–2021	–	–	–	0	–	–	–	0
<b>Summe</b>		<b>1.225</b>	<b>0</b>	<b>2.563</b>	<b>693</b>	<b>1.650</b>	<b>0</b>	<b>3.475</b>	<b>900</b>
Altersversorgung	Versorgungs- aufwand 2021	290	290	290	290	300	300	300	300
Sonstiges	Sonder- vergütung 2021	0	0	0	0	300	300	300	300
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>2.259</b>	<b>1.034</b>	<b>3.596</b>	<b>1.726</b>	<b>3.045</b>	<b>1.395</b>	<b>4.870</b>	<b>2.295</b>

## Ingo Wilts

Ordentliches Vorstandsmitglied  
(von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022)

(in TEUR)		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grund- vergütung 2021	725	725	725	725
	Neben- leistungen 2021	22	22	22	22
	Versorgungs- entgelt 2021	0	0	0	0
<b>Summe</b>		<b>747</b>	<b>747</b>	<b>747</b>	<b>747</b>
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	490	0	735	679
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024	740	0	1.850	0
	LTI 2018–2021	–	–	–	286
<b>Summe</b>		<b>1.230</b>	<b>0</b>	<b>2.585</b>	<b>965</b>
Altersversorgung	Versorgungs- aufwand 2021	280	280	280	280
Sonstiges	Sonder- vergütung 2021	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>2.257</b>	<b>1.027</b>	<b>3.612</b>	<b>1.992</b>

1 Für das Geschäftsjahr 2021 einmalig garantierte Zielerreichung von 100 %.

## Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

### 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 von der Hauptversammlung am 27. Mai 2020 beschlossenen und mit Wirkung zum 30. Juli 2020 angepassten Vergütungssystem entspricht.

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.

Bis zum 30. Juli 2020 wurden die Aufsichtsratsmitglieder nach der **zuvor geltenden Vergütungsregelung** des § 12 der Satzung der HUGO BOSS AG vergütet. Nach dieser Regelung war die Vergütung der Aufsichtsräte in einen fixen und einen variablen Bestandteil aufgeteilt. Der variable Bestandteil bemaß sich nach der Höhe des Ergebnisses je Aktie im Konzernabschluss. Die Position des Aufsichtsratsvorsitzenden und die seines Stellvertreters sowie die Mitgliedschaft in den Ausschüssen wurden bei der Berechnung der Vergütung berücksichtigt.

## Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

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

Darüber hinaus wird die **Mitgliedschaft im Arbeitsausschuss, im Prüfungsausschuss sowie im Personalausschuss** mit zusätzlich je 30 TEUR, der Vorsitz in einem dieser Ausschüsse mit zusätzlich je 60 TEUR vergütet. Die Mitgliedschaft im Nominierungsausschuss wird mit zusätzlich 20 TEUR vergütet. Für den Vorsitz und die Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss wird keine Vergütung gewährt. Maximal werden jedoch 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
<b>Vorsitzender</b> 60.000 EUR	<b>Vorsitzender</b> 60.000 EUR	<b>Vorsitzender</b> 60.000 EUR	<b>Vorsitzender</b> -
<b>Ordentliches Mitglied</b> 30.000 EUR	<b>Ordentliches Mitglied</b> 30.000 EUR	<b>Ordentliches Mitglied</b> 30.000 EUR	<b>Ordentliches Mitglied</b> 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 Ablauf 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 2021 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 2021 **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 gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile** einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Gemäß § 12 der Satzung der Gesellschaft ist die Aufsichtsratsvergütung insgesamt nach Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr entscheidet, fällig. Im Ausweis für das Geschäftsjahr 2021 handelt es sich um die für die Aufsichtsrats Tätigkeit im Geschäftsjahr 2021 gewährte Festvergütung (Auszahlung im Geschäftsjahr 2022) und die gewährte Vergütung für Ausschussmitgliedschaften im Geschäftsjahr 2021 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2022).

### GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Amtierende Aufsichtsratsmitglieder		Festvergütung (Grundbetrag)		Variable Vergütung <sup>1</sup>		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamt- vergütung	
		2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
<b>Hermann Waldemer</b> Vorsitzender	in TEUR	200	108	–	0	150	115	350	223
	in %	57	48	–	0	43	52	100	100
<b>Sinan Piskin</b> Stellvertretender Vorsitzender	in TEUR	140	78	–	0	90	64	230	142
	in %	61	55	–	0	39	45	100	100
<b>Iris Epple-Righi</b>	in TEUR	80	38	–	0	30	17	110	55
	in %	73	69	–	0	27	31	100	100
<b>Katharina Herzog</b>	in TEUR	80	38	–	0	30	17	110	55
	in %	73	69	–	0	27	31	100	100
<b>Anita Kessel</b>	in TEUR	80	48	–	0	30	25	110	74
	in %	73	66	–	0	27	34	100	100
<b>Gaetano Marzotto</b>	in TEUR	80	48	–	0	50	24	130	72
	in %	62	67	–	0	38	33	100	100
<b>Luca Marzotto</b>	in TEUR	80	48	–	0	60	48	140	97
	in %	57	50	–	0	43	50	100	100
<b>Tanja Silvana Nitschke</b>	in TEUR	80	48	–	0	30	17	110	65
	in %	73	74	–	0	27	26	100	100
<b>Christina Rosenberg</b>	in TEUR	80	38	–	0	30	15	110	53
	in %	73	71	–	0	27	29	100	100
<b>Martin Sambeth</b>	in TEUR	80	48	–	0	30	15	110	64
	in %	73	76	–	0	27	24	100	100
<b>Bernd Simbeck</b> (seit 1. Sep. 2021)	in TEUR	27	–	–	0	20	–	47	–
	in %	57	–	–	0	43	–	100	–
<b>Robin J. Stalker</b>	in TEUR	80	38	–	0	60	33	140	71
	in %	57	54	–	0	43	46	100	100

## GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder		Festvergütung (Grundbetrag)		Variable Vergütung <sup>1</sup>		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamt- vergütung	
		2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Antonio Simina bis 31. Aug. 2021	in TEUR	53	58	–	0	40	53	93	111
	in %	57	53	–	0	43	47	100	100
Kirsten Kistermann- Christophe bis 27. Mai 2020	in TEUR	–	10	–	0	–	0	–	10
	in %	–	100	–	0	–	0	–	100
Fridolin Klumpp bis 27. Mai 2020	in TEUR	–	10	–	0	–	6	–	16
	in %	–	63	–	0	–	38	–	100
Michel Perraudin bis 27. Mai 2020	in TEUR	–	30	–	0	–	55	–	85
	in %	–	36	–	0	–	64	–	100
Axel Salzmann bis 27. Mai 2020	in TEUR	–	10	–	0	–	0	–	10
	in %	–	100	–	0	–	0	–	100

<sup>1</sup> Aus der bis zum 30. Juli 2020 geltenden Vergütungsregelung.

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

## Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

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

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

(Jährliche Veränderung in %)	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019	2019 ggü. 2018	2018 ggü. 2017	2017 ggü. 2016
<b>Ertragskennzahlen</b>					
Konzernumsatz	43 %	–33 %	3 %	2 %	1 %
Operatives Konzernergebnis (EBIT)	197 %	–169 %	–1 %	2 %	30 %
Konzernergebnis	166 %	–207 %	–13 %	2 %	19 %
Jahresüberschuss HUGO BOSS AG	163 %	–191 %	–14 %	–17 %	10 %
<b>Belegschaftsvergütung<sup>1</sup></b>					
Belegschaft HUGO BOSS Konzern	9 % <sup>2</sup>	–	–	–	–

(Jährliche Veränderung in %)	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019	2019 ggü. 2018	2018 ggü. 2017	2017 ggü. 2016
<b>Vorstandsvergütung</b>					
<b>Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2021</b>					
Daniel Grieder (Vorsitzender seit 06/2021)	–	–	–	–	–
Yves Müller (seit 12/2017; Sprecher des Vorstands von 07/2020 bis 05/2021)	70 %	7 %	–27 %	1647 %	–
Dr. Heiko Schäfer (seit 03/2020)	59 %	–	–	–	–
Oliver Timm (seit 01/2021)	–	–	–	–	–
Ingo Wilts (von 08/2016 bis 02/2022)	36 %	1 %	–25 %	39 %	227 %
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>					
Mark Langer (Vorsitzender von 05/2016 bis 07/2020, Ordentliches Mitglied von 01/2010 bis 2005/16)	24 %	–46 %	–27 %	25 %	76 %
Bernd Hake (von 03/2016 bis 07/2019)	–	–48 %	–81 %	48 %	215 %
Christoph Auhagen (von 12/2009 bis 04/2016)	–	–	–	–	–
Claus-Dietrich Lahrs (Vorsitzender von 08/2008 bis 02/2016)	–	–	–	–	–
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>					
<b>Amtierende Aufsichtsratsmitglieder zum 31. Dezember 2021</b>					
Hermann Waldemer (seit 05/2015; Vorsitzender seit 05/2020)	57 %	47 %	–18 %	4 %	–9 %
Sinan Piskin (seit 11/2008; Stellvertretender Vorsitzender seit 05/2020)	62 %	37 %	–18 %	4 %	–9 %
Iris Epple-Righi (seit 05/2020)	99 %	–	–	–	–
Katharina Herzog (seit 05/2020)	99 %	–	–	–	–
Anita Kessel (seit 05/2015)	49 %	–8 %	–18 %	4 %	–9 %
Gaetano Marzotto (seit 02/2010)	80 %	81 %	–18 %	4 %	–9 %
Luca Marzotto (seit 02/2010)	45 %	–7 %	–18 %	4 %	–9 %
Tanja Silvana Nitschke (seit 05/2015)	68 %	64 %	–18 %	4 %	–9 %
Christina Rosenberg (seit 05/2020)	106 %	–	–	–	–
Martin Sambeth (seit 08/2016)	73 %	59 %	–18 %	4 %	142 %
Bernd Simbeck (seit 09/2021)	–	–	–	–	–
Robin J. Stalker (seit 05/2020)	96 %	–	–	–	–
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Antonio Simina (bis 08/2021, Stellvertretender Vorsitzender bis 05/2020)	–16 %	–44 %	–22 %	4 %	–9 %
Kirsten Kistermann-Christophe (bis 05/2020)	–	–75 %	–18 %	4 %	–9 %
Fridolin Klumpp (bis 05/2020)	–	–75 %	–18 %	4 %	–9 %
Michel Perraudin (Vorsitzender bis 05/2020)	–	–72 %	–15 %	3 %	–8 %
Axel Salzmann (bis 05/2020)	–	–75 %	–18 %	4 %	–9 %

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

2 Der Anstieg der Belegschaftsvergütung im Geschäftsjahr 2021 reflektiert auch die im Vorjahr im Zusammenhang mit COVID-19 umgesetzten Maßnahmen zur Reduzierung der Arbeitszeiten und Personalkosten.

## CEO Investment Opportunity

Zwischen Daniel Grieder und der Familie Marzotto ist vor Daniel Grieders Amtsantritt eine sogenannte CEO Investment Opportunity vereinbart worden, deren Ziel es ist, einen **Anreiz für eine deutliche und nachhaltige Kurssteigerung der HUGO BOSS Aktie** zu setzen. Dabei handelt es sich um eine Vergütung durch einen Dritten. Der Aufsichtsrat hat die Vereinbarung der CEO Investment Opportunity in einer Plenumsitzung erörtert und in einem Beschluss zustimmend zur Kenntnis genommen. Interessenkonflikte bestehen durch die CEO Investment Opportunity, die an die Kursentwicklung der HUGO BOSS Aktie anknüpft, nicht. Von einer nachhaltigen Steigerung des Aktienkurses profitieren sämtliche Aktionäre der Gesellschaft. Zudem wird auf eine Langfristigkeit der Kursentwicklung geachtet.

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 einzubeziehen.

Metzingen, 9. März 2022

HUGO BOSS AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat