

## **6. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder**

Nach § 120a Abs. 1 AktG i.d.F. des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Unter Berücksichtigung der Vorgaben von § 87a Abs. 1 AktG hat der Aufsichtsrat – gestützt auf die Empfehlung seines Personalausschusses – mit Wirkung zum 1. April 2021 Änderungen des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Dieses geänderte Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das nachfolgend wiedergegebene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands zu billigen.

### **I. Grundzüge des Vergütungssystems**

Das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der HUGO BOSS AG („Vergütungssystem“) soll die langfristig und nachhaltig erfolgreiche Geschäftsentwicklung von HUGO BOSS fördern und zudem Anreize zur erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie setzen.

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

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

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

Das im Folgenden dargestellte Vergütungssystem entspricht den regulatorischen Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes („AktG“) in der seit dem 1. Januar 2020 gültigen Fassung einschließlich der Änderungen durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („ARUG II“) und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK“) in der am 16. Dezember 2019 beschlossenen und im Bundesanzeiger am 20. März 2020 bekannt gemachten Fassung.

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

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

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

---

**Leitlinien für das Vergütungssystem für den Vorstand der HUGO BOSS AG**



Anreize zur Umsetzung der Vision „die begehrteste Fashion- und Lifestyle-Marke im Premiumbereich zu sein“



Verständliches Vergütungssystem mit höchsten Transparenzstandards



Förderung der langfristig und nachhaltig erfolgreichen Geschäftsentwicklung



Verwendung von Nachhaltigkeitszielen in der Vorstandsvergütung



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



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



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

---

Das im Folgenden beschriebene Vergütungssystem gilt für alle Neubestellungen. Zudem ist geplant, im Falle der Billigung durch die Hauptversammlung auch die bestehenden Anstellungsverträge der aktuellen Vorstandsmitglieder von HUGO BOSS entsprechend anzupassen, die in großen Teilen jedoch bereits dem im Nachfolgenden beschriebenen Vergütungssystem entsprechen. Sofern Anpassungen erst im Rahmen von Neubestellungen bzw. Vertragsverlängerungen vorgenommen werden, wird darauf im Folgenden ausdrücklich hingewiesen.

## **II. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems**

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

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

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

Zur Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe aus relevanten Wettbewerbern in der Premium- und Luxusgüterbranche heran. Zur Abbildung der nationalen Marktpraxis und im Hinblick auf die wirtschaftliche Lage von HUGO BOSS werden ebenfalls die Unternehmen des MDAX betrachtet. Zur Beurteilung der Üblichkeit der Vergütung innerhalb des Unternehmens wird das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft des HUGO BOSS Konzerns insgesamt und insbesondere auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

### III. Überblick über das Vergütungssystem

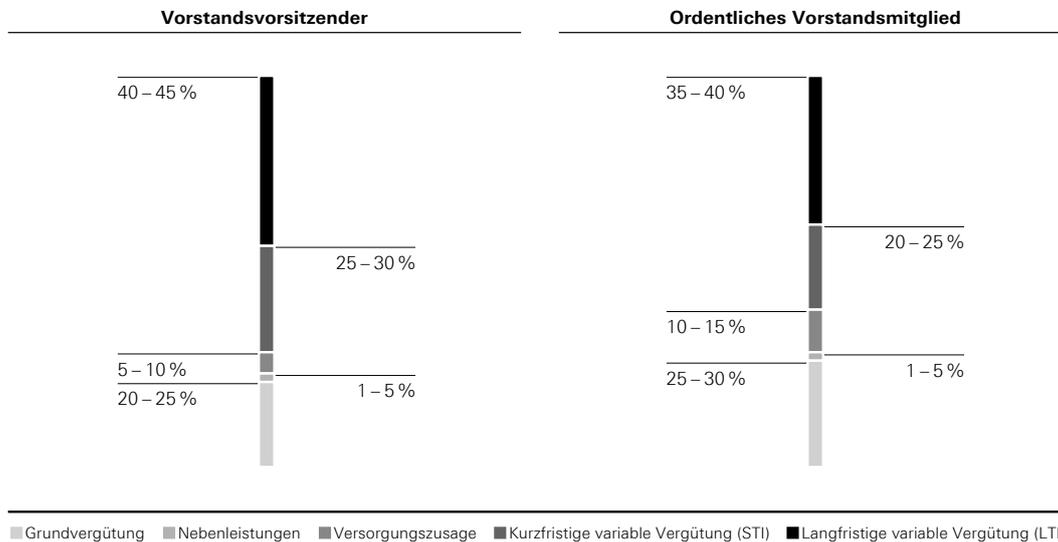
Das Vergütungssystem sieht als Kernbestandteile neben erfolgsunabhängigen (fixen) Vergütungskomponenten (Grundvergütung, Nebenleistungen und Beitrag zur Altersversorgung), auch erfolgsabhängige (variable) Vergütungskomponenten in Form einer kurzfristigen variablen Vergütung („STI“) sowie einer langfristigen variablen Vergütung („LTI“) vor. Darüber hinaus regelt das Vergütungssystem auch weitere vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (z. B. Vertragslaufzeiten und Zusagen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit).

#### 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 Verlustes 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 € für den Vorstandsvorsitzenden</li> <li>• 5.500.000 € für die ordentlichen Vorstandsmitglieder</li> </ul>			

#### (1) Vergütungsstruktur

Die Vergütungsstruktur ist durch die Berücksichtigung von Vergütungskomponenten mit mehrjähriger Planlaufzeit auf die nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Die Relation der langfristigen variablen Vergütung zur kurzfristigen variablen Vergütung liegt bei rund 60:40. So wird sichergestellt, dass die langfristigen Zielsetzungen im Fokus der Vorstandsvergütung stehen. Im Detail gestalten sich die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten im Verhältnis zur Ziel-Gesamtvergütung (d. h. unter der Annahme einer Zielerreichung von 100% für die variablen Vergütungskomponenten) wie folgt:

**Vergütungsstruktur****(2) Maximalvergütung**

Nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat eine Maximalvergütung für die Summe aller Vergütungsbestandteile, bestehend aus Grundvergütung, Nebenleistungen, Aufwand für die Versorgungszusage, etwaiger außerordentlicher Vergütung sowie kurzfristiger variabler und langfristiger variabler Vergütung, festzulegen. Diese beträgt 11,0 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden und 5,5 Mio. EUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder der HUGO BOSS AG. Diese betragsmäßige Höchstgrenze umfasst die aus einem Geschäftsjahr resultierende Summe aller Zahlungen aus den genannten Vergütungskomponenten für das betreffende Geschäftsjahr und stellen lediglich den maximal zulässigen Rahmen innerhalb des Vergütungssystems dar. Die einzelvertraglich maximal zugesagten Vergütungshöhen können im Einzelfall deutlich unterhalb der gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegten Maximalvergütung liegen.

**(3) Erfolgsunabhängige (fixe) Komponenten**

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

**a) Grundvergütung**

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

**b) Nebenleistungen**

Zudem erhalten die Mitglieder des Vorstands Nebenleistungen in geringem Umfang, die sie, soweit ihnen aus der privaten Nutzung ein geldwerter Vorteil erwächst, 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 Konzernprodukten 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 zeitlich begrenzt Kosten in angemessenem Umfang für eine Unterkunft in Metzingen, Heim- und Rückflüge und Umzugskosten im Falle eines Umzugs nach Metzingen (oder Umgebung) ersetzt.

### **c) Versorgungszusagen**

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 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.

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.

### **(4) Erfolgsabhängige (variable) Komponenten**

Neben den erfolgsunabhängigen Komponenten beinhaltet das Vergütungssystem des Vorstands zwei erfolgsabhängige Komponenten: die kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie die langfristige variable Vergütung (LTI). Diese unterscheiden sich sowohl hinsichtlich der Dauer der Planlaufzeiten als auch hinsichtlich der berücksichtigten Zielgrößen.

HUGO BOSS hat die Vision, die begehrteste Fashion- und Lifestyle-Marke im Premiumbereich des globalen Bekleidungsmarktes zu sein. Die nachhaltige Steigerung der Markenbegehrtheit steht daher im Vordergrund sämtlicher Unternehmensaktivitäten und ist Mittelpunkt der Konzernstrategie. Dabei lässt sich die Begehrtheit der Marken BOSS und HUGO kurzfristig insbesondere über den operativen Erfolg in den Absatzmärkten messen, welcher sich in der Steigerung des Umsatzes sowie des operativen Ergebnisses (Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern („EBIT“)) widerspiegelt. Aus diesem Grund stellen der Umsatz und das EBIT wesentliche Zielgrößen in der kurzfristigen variablen Vergütung dar.

Gleichzeitig ist und bleibt es das erklärte Ziel von HUGO BOSS, nachhaltig profitabel zu wachsen und den langfristigen Unternehmenserfolg durch den Fokus auf wichtige strategische Initiativen zu sichern. Die strukturelle Verbesserung der Profitabilität spielt hier eine zentrale Rolle. Aus diesem Grund stellen das operative Nettovermögen (Trade Net Working Capital im Verhältnis zum Umsatz („TNWC“)) sowie die langfristige Kapitalverzinsung (Return on Capital Employed („ROCE“)) die bedeutendsten Kennzahlen zur Steuerung eines effizienten Kapitaleinsatzes dar und werden als wesentliche Zielgrößen in der variablen Vergütung berücksichtigt.

Langfristiges Ziel von HUGO BOSS ist die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Kapitalmarktperformance von HUGO BOSS, die auch im Vergleich zu den Wettbewerbern betrachtet wird. Daher werden die Aktienkursentwicklung sowie die Dividendenausschüttungen von HUGO BOSS, auch im Vergleich zum relevanten Wettbewerbsumfeld in der Premium- und Luxusgüterbranche, in der langfristigen variablen Vergütung berücksichtigt.

Nachhaltiges und verantwortungsvolles Handeln sind fester Bestandteil der Geschäftstätigkeit von HUGO BOSS und entscheidend für den dauerhaften Erfolg der Marken des Unternehmens. Aus diesem Grund werden in der variablen Vergütung zusätzlich zu den finanziellen Zielgrößen auch die Mitarbeiterzufriedenheit und die Nachhaltigkeitsleistung berücksichtigt. Mit vielfältigen Aktivitäten und Initiativen rund um das Thema Nachhaltigkeit will HUGO BOSS auch künftig Mehrwert für Umwelt, Gesellschaft, Partner und Mitarbeiter schaffen und gleichzeitig die Zufriedenheit der Kunden steigern. Dazu hat sich HUGO BOSS ambitionierte Ziele gesteckt. HUGO BOSS ist der festen Überzeugung, dass seine Mitarbeiter maßgeblich zum Unternehmenserfolg und zur Realisierung der Unternehmensvision beitragen. Aus diesem Grund stellt die Mitarbeiterzufriedenheit eine explizite Zielgröße in der langfristigen variablen Vergütung dar. Die Nachhaltigkeitsleistung ermittelt sich durch das Abschneiden des Unternehmens in den Dow Jones Sustainability Indices („DJSI“) DJSI World und DJSI Europe, in denen die Nachhaltigkeitsleistung von börsennotierten Unternehmen durch einen unabhängigen Indexanbieter beurteilt wird. 2020 wurde HUGO BOSS bereits zum vierten Mal in Folge in den DJSI World und erstmalig in den DJSI Europe aufgenommen. Damit zählt HUGO BOSS zu den drei nachhaltigsten Unternehmen seiner Branche.

**Strategiebezug der Zielgrößen im STI und LTI**  
 Begehrteste Fashion- und Lifestyle-Marke im Premiumbereich

**Nachhaltig und langfristig erfolgreiche Geschäftsentwicklung**

<b>Profitables Wachstum</b>	<b>Effizienter Kapitaleinsatz</b>	<b>Steigerung des Unternehmenswerts</b>	<b>Nachhaltiges und verantwortungsvolles Handeln</b>
Operatives Ergebnis (Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT))	Trade Net Working Capital im Verhältnis zum Umsatz	Absoluter Total Shareholder Return (über virtuelle Aktien)	Mitarbeiterzufriedenheit
+	+	+	+
Umsatz	Kapitalverzinsung (Return on Capital Employed (ROCE))	Relativer Total Shareholder Return (RTSR)	Dow Jones Sustainability Index (DJSI)

■ Im STI berücksichtigte Zielgrößen    ■ Im LTI berücksichtigte Zielgrößen

## a) Kurzfristige variable Vergütung (STI)

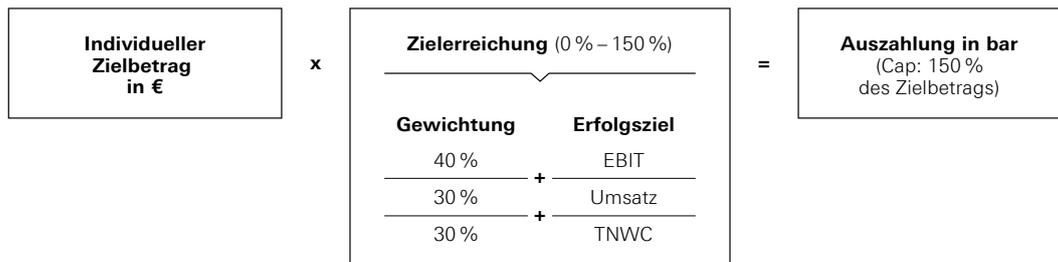
### i. Grundzüge des STI

Als kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente knüpft der STI an die Entwicklung bestimmter quantitativer Zielgrößen an. In Übereinstimmung mit dem Steuerungssystem des Konzerns hat der Aufsichtsrat EBIT, Umsatz und TNWC als Zielgrößen bestimmt. Der STI ist in Form eines Zielbonussystems ausgestaltet, welches den STI-Auszahlungsbetrag basierend auf einem für jedes Vorstandsmitglied individuell im jeweiligen Dienstvertrag festgelegten Zielbetrag und der Gesamtzielerreichung berechnet. Dabei ist ein möglicher STI-Auszahlungsbetrag auf 150% des individuellen Zielbetrags begrenzt (Cap) und wird in bar ausbezahlt. Die Gesamtzielerreichung wird auf Basis der gewichteten Zielerreichungen der quantitativen Zielgrößen ermittelt. Die Zielgrößen leiten sich aus dem Steuerungssystem von HUGO BOSS ab und sind additiv miteinander verknüpft.

Der STI stellt sich demnach wie folgt dar:

---

#### Kurzfristige variable Vergütung (STI) – Zielbonussystem



### ii. Zielgrößen des STI

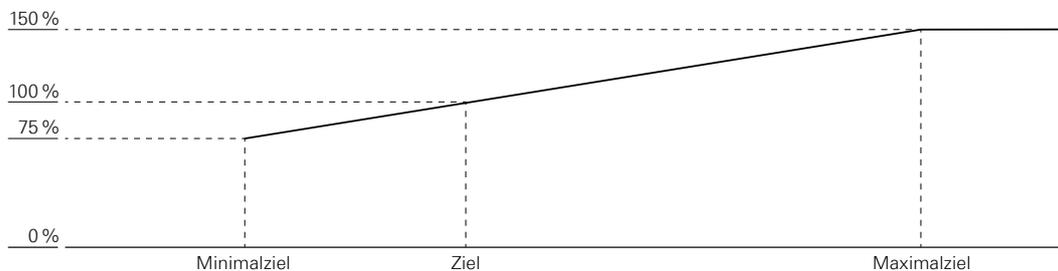
Die erste Zielgröße des STI stellt das operative Ergebnis (EBIT) dar. Das EBIT trägt mit einer Gewichtung von 40% zur Gesamtzielerreichung des STI bei und ist definiert als Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern. Hierbei steht das profitable Wachstum im Vordergrund.

Der Umsatz bildet als eine der wichtigsten Steuerungsgrößen die zweite Zielgröße des STI. Er fließt mit 30% in die Gesamtzielerreichung des STI ein. Mit der Berücksichtigung des Umsatzes als Zielgröße soll Wachstum in den zukünftigen Jahren sichergestellt werden.

Die dritte Zielgröße des STI bildet das TNWC. Das TNWC wird mit 30% gewichtet und ist definiert als Summe der Vorräte und Forderungen aus Lieferungen und Leistungen abzüglich Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen. Dieser Wert wird ins Verhältnis zum Umsatz gesetzt. Das TNWC stellt für HUGO BOSS eine wichtige Kennzahl zur Steuerung eines effizienten Kapitaleinsatzes dar und spiegelt die Verantwortung für das Management von Vorräten sowie Forderungen und Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen wider.

Zum Zwecke der Zielerreichungsermittlung werden sowohl für das EBIT als auch für die Umsatzerlöse die im Konzernabschluss ausgewiesenen Werte verwendet. Die Umsatzerlöse werden jedoch angesetzt mit dem Betrag, der sich ergeben hätte, wenn die für das Geschäftsjahr für Zwecke des Budgets angenommenen Wechselkurse für das gesamte Geschäftsjahr gegolten hätten.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr ein Ziel, ein Minimalziel und ein Maximalziel für die Zielgrößen EBIT, Umsatz und TNWC fest. Das Ziel orientiert sich dabei an der vom Aufsichtsrat gebilligten Budgetplanung von HUGO BOSS.

**Zielgrößen STI – Zielerreichung**

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

Um den Aktionären eine größtmögliche Transparenz zu gewährleisten und den „Pay for Performance“-Gedanken nachvollziehbar zu machen, wird jeweils der Zielwert das konkrete Minimalziel sowie das Maximalziel für EBIT, Umsatz und TNWC und die daraus resultierenden Zielerreichungen sowie etwaige Anpassungen aufgrund außergewöhnlicher Effekte oder Entwicklungen im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres veröffentlicht.

**b) Langfristige variable Vergütung – Long-Term-Incentive (LTI)****i. Grundzüge des LTI**

Die langfristige variable Vergütung (LTI) ist in Form eines Performance Share Plans ausgestaltet, welcher sowohl für die Unternehmensstrategie relevante finanzielle Zielgrößen, als auch nicht-finanzielle Nachhaltigkeitsziele (aus dem Bereich Environment, Social, Governance – ESG) berücksichtigt. Diese langfristige Vergütungskomponente stellt eine nachhaltige und am Unternehmensinteresse ausgerichtete Geschäftspolitik der Mitglieder des Vorstands von HUGO BOSS sicher.

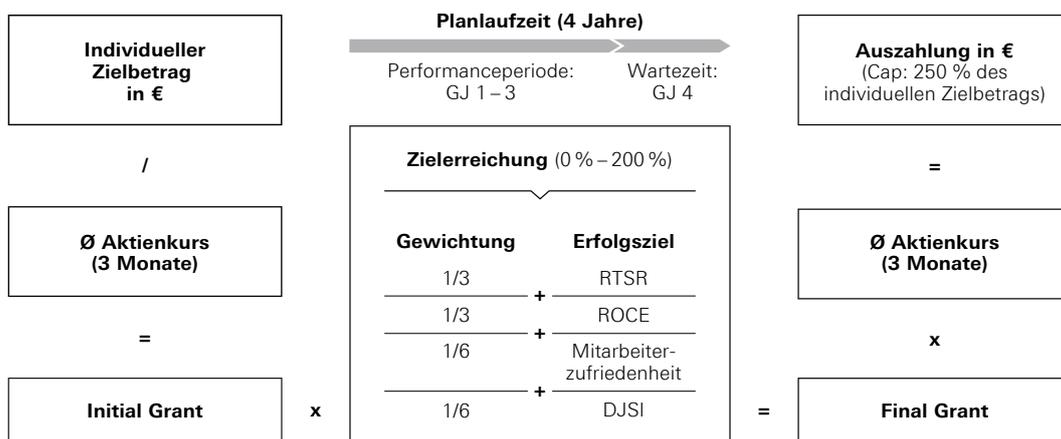
Der LTI wird in jährlichen Tranchen gewährt. Jede Tranche hat eine dreijährige Performanceperiode, die dem Planungshorizont des Konzerns aus der Mittelfristplanung entspricht und an die sich eine zusätzliche Wartezeit von einem Jahr anschließt, in der weiterhin die Aktienkursperformance berücksichtigt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

Der LTI sieht vor, dass die Vorstandsmitglieder eine definierte Anzahl („Initial Grant“) von virtuellen Aktien erhalten. Der Initial Grant bestimmt sich nach der Höhe eines in dem jeweiligen Anstellungsvertrag festgelegten Zielbetrags dividiert durch den HUGO BOSS Aktienkurs 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 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 (Cap).

Der LTI stellt sich demnach wie folgt dar:

**Langfristige variable Vergütung (LTI) – Performance Share Plan**



**ii. Zielgrößen des LTI**

Der Aufsichtsrat hat aufgrund ihrer Relevanz für eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie und ihrem Beitrag zu einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung von HUGO BOSS die im Folgenden beschriebenen Kennzahlen als additiv verknüpfte Zielgrößen für den LTI bestimmt. Finanzielle Ziele finden zu insgesamt 2/3 (hiervon zu 50% der ROCE als interne Steuerungsgröße und zu 50% der relative Total Shareholder Return (RTSR) als externe Kapitalmarktgröße) und Nachhaltigkeitsziele zu 1/3 im LTI Berücksichtigung.

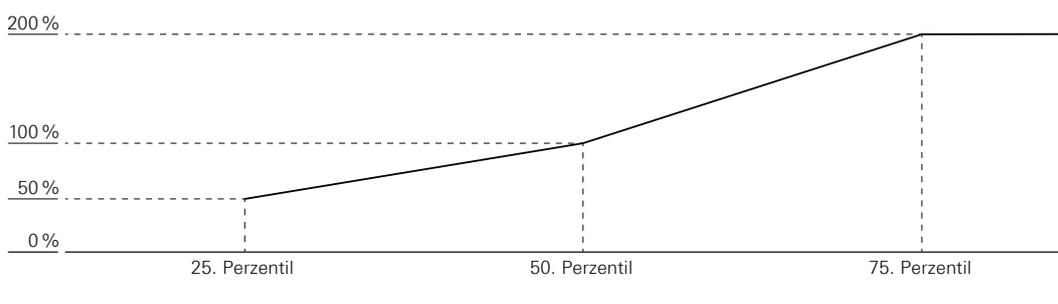
Der RTSR bildet mit einer Gewichtung von 1/3 die erste Zielgröße des LTI. Durch die Verwendung des RTSR soll eine Outperformance der relevanten Wettbewerber angestrebt und die Interessen der Aktionäre berücksichtigt werden. Der RTSR bemisst den Return für Anteilseigner bestehend aus Aktienkursentwicklung und fiktiv reinvestierten Dividenden von HUGO BOSS im Vergleich zu einer ausgewählten Vergleichsgruppe über die Performanceperiode. Die Vergleichsgruppe setzt sich zusammen aus relevanten Wettbewerbern. Bei der Auswahl dieser Wettbewerber wurde insbesondere auf eine vergleichbare strategische Positionierung der jeweiligen Marken geachtet. Demnach wurden Unternehmen ausgewählt, deren Marken dem „Premium“-Segment zuzuordnen sind. Die Vergleichsgruppe setzt sich wie folgt zusammen:

**Relativer TSR – Vergleichsgruppe**

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

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

Zur Ermittlung des Zielerreichungsgrades des RTSR wird für jedes Jahr der Performanceperiode der TSR (Aktienkursentwicklung und fiktiv reinvestierte Dividenden) von HUGO BOSS sowie der Vergleichsunternehmen ermittelt. Anschließend werden die TSR-Werte der einzelnen Unternehmen der Größe nach sortiert (Ranking) und Perzentilrängen zugeordnet. Der Durchschnittswert der Perzentilränge von HUGO BOSS in den drei Jahren der Performanceperiode bestimmt die Zielerreichung.

**RTSR – 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. Die Zielerreichungskurve des RTSR entspricht in ihrer Ausgestaltung der Marktpraxis in Deutschland. Sie führt zu einem ausgewogenen Chancen-Risiko-Profil für die Vorstandsmitglieder und verhindert unangemessene Risikobereitschaft während zeitgleich die „Outperformance“ der Wettbewerber gefördert wird.

Als zweite Zielgröße des LTI wird der Return on Capital Employed (ROCE) mit einer Gewichtung von 1/3 verwendet. Dieser stellt den aktuellen Gewinn in Relation zu den Kosten für Investitionen dar und wird durch Division des EBIT durch das durchschnittlich investierte Kapital ermittelt. Betrachtet wird der Durchschnitt des jährlich berichteten ROCE während der Performanceperiode. Durch den ROCE wird der Fokus auf die Steigerung der Rentabilität von HUGO BOSS und einen effizienten Kapitaleinsatz gelegt.

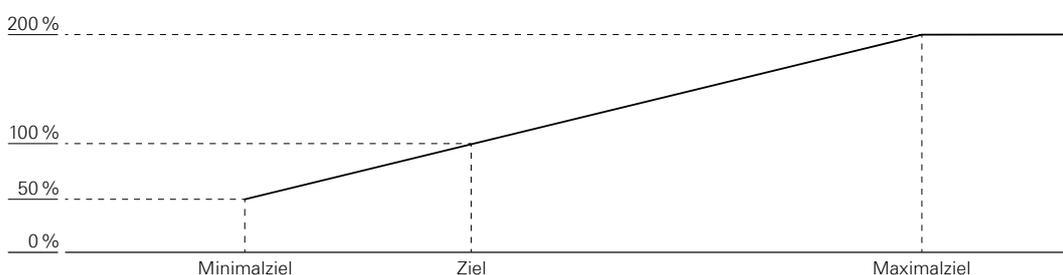
Das Bestreben von HUGO BOSS zu Nachhaltigkeit und verantwortungsvollem Handeln wird im LTI durch 1/3 Nachhaltigkeitsziele, gemessen über Mitarbeiterzufriedenheit und den Dow Jones Sustainability Index, abgebildet.

HUGO BOSS ist überzeugt, dass die Mitarbeiter zu den wichtigsten Stakeholdern des Unternehmens zählen und maßgeblich zum Unternehmenserfolg und zur Realisierung der Unternehmensvision beitragen. Aus diesem Grund wird die Mitarbeiterzufriedenheit als dritte Zielgröße des LTI mit einer Gewichtung von 1/6 berücksichtigt. Die Mitarbeiterzufriedenheit wird über den Grad der Mitarbeiterzufriedenheit, wie er sich aus dem Gesamtergebnis der jährlich für ein Geschäftsjahr durchgeführten Befragung in Kooperation mit Great Place to Work® Deutschland, oder einer vergleichbaren Befragung, ergibt, gemessen. Betrachtet wird der durchschnittliche Grad der jährlich ermittelten Mitarbeiterzufriedenheit während der Performanceperiode.

Neben der Mitarbeiterzufriedenheit findet mit dem Dow Jones Sustainability Index (DJSI) ein weiteres Nachhaltigkeitsziel Berücksichtigung im LTI. Die Gewichtung beträgt ebenfalls 1/6. Im Rahmen des DJSI wird HUGO BOSS hinsichtlich verschiedener Nachhaltigkeitskriterien jährlich bewertet. Betrachtet wird die durchschnittliche, jährlich ermittelte Punktzahl im DJSI während der Performanceperiode. Die Verwendung des DJSI im Rahmen des LTI verdeutlicht die Gesamtverantwortung des Vorstands von HUGO BOSS für alle Nachhaltigkeitsbelange und wird durch den externen Anbieter entsprechend unabhängig bewertet.

Der Aufsichtsrat legt für den ROCE, die Mitarbeiterzufriedenheit und den DJSI für jede Tranche des LTI jeweils ein Ziel sowie ein Minimalziel und ein Maximalziel fest.

#### Zielgrößen LTI – Zielerreichungen



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.

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

Um den Aktionären eine größtmögliche Transparenz zu gewährleisten, wird nach Ablauf der jeweiligen Performanceperiode jeweils das konkrete Minimalziel, der Zielwert sowie das Maximalziel für RTSR, ROCE, Mitarbeiterzufriedenheit und DJSI sowie die daraus resultierenden Zielerreichungen und darüber hinaus mögliche Anpassungen aufgrund außergewöhnlicher Effekte oder Entwicklungen im Vergütungsbericht veröffentlicht.

#### **(5) 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 ein-tretende 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 Interimbasis, diese zeitlich begrenzten erhöhten Pflichten zu vergüten (Zulage). In jedem Fall werden im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres die außerordentliche Vergütung detailliert berichtet und die Gründe hierfür transparent dargelegt. Jegliche außerordentliche Vergütung ist in ihrer Höhe begrenzt, da diese unter die in Ziffer III. definierte Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG fällt. Die entsprechenden Anpassungen der Vorstandsverträge werden im Rahmen von Neuabschlüssen bzw. Vertragsverlängerungen vorgenommen.

#### **(6) Malus- und Clawback-Regelungen**

Nach dem Vergütungssystem enthalten die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder von HUGO BOSS sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen. Diese ermöglichen es dem Aufsichtsrat, 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 (§ 315 BGB) möglich, einen Teil oder die gesamte variable Vergütung (sowohl STI als auch LTI) 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).

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

**(7) Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)**

Zum weiteren Angleich der Interessen von Vorstand und Aktionären beinhalten die Dienstverträge der Vorstände Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines (SOG)). Diese verpflichten die Vorstände zum Kauf und Halten von Aktien der HUGO BOSS AG. 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 Vorstandsmitglieder das Einfache ihrer Brutto-Grundvergütung investieren und über die gesamte Dauer ihrer Vorstandstätigkeit halten.

<b>Vorstandsfunktion</b>	<b>Höhe der Aktienhalteverpflichtung</b>
Vorstandsvorsitzender	200% der Brutto-Grundvergütung
Ordentliche Vorstandsmitglieder	100% der Brutto-Grundvergütung

Die erforderliche Anzahl an Aktien muss innerhalb von fünf Jahren gehalten werden, wobei der erforderliche Aktienbestand linear aufzubauen ist und jährlich überprüft wird. Eine Überschreitung des so festgelegten jährlichen Mindestbestands ist jederzeit möglich. Sowohl beim Kauf als auch beim Verkauf der Aktien sind die Regeln und Fristen der Marktmissbrauchsverordnung zu beachten.

**IV. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte****(1) Laufzeiten der Anstellungsverträge und Kündigungsmöglichkeiten**

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

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

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

**(2) 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 ggf. 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.

### **(3) 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.

### **(4) Mandatsbezüge**

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

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

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

## **V. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

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

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

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

#### **VI. CEO Investment Opportunity**

Zwischen Daniel Grieder und der Familie Marzotto ist vor 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 Plenums-Sitzung 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. An einer Steigerung des Aktienkurses profitieren sämtliche Aktionäre der Gesellschaft.

Als Vergütung durch einen Dritten ist die CEO Investment Opportunity explizit nicht Teil des zur Abstimmung gestellten Vergütungssystems nach § 87a AktG. Daher ist sie weder detailliert in dem der Hauptversammlung vorzulegenden Vergütungssystem zu beschreiben noch in die Maximalvergütung einzubeziehen.

Vergütungen durch einen Dritten sind im Anhang des Jahresabschlusses (und des Konzernabschlusses) auszuweisen, §§ 285 Nr. 9 lit. a, 314 Abs. 1 Nr. 6 lit. a HGB bzw. künftig im Vergütungsbericht, s. § 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG. Entsprechend wird eine ebenfalls getrennte Darstellung der CEO Investment Opportunity (in ihren Grundzügen) im Vergütungsbericht erfolgen.