

VERGÜTUNGSBERICHT

Darstellung und Erläuterung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung

Vergütungssystem am langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet

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

HUGO BOSS betrachtet die transparente und nachvollziehbare Berichterstattung über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat als **wesentliches Element guter Corporate Governance**. Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG werden die Vergütungen der amtierenden und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der HUGO BOSS AG im Geschäftsjahr 2022 dargestellt und erläutert. Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden auch die im Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Eine ausführliche Beschreibung der Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat findet sich darüber hinaus unter verguetung.hugoboss.com.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021

Der gemäß § 162 AktG erstellte Bericht über die den amtierenden und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der HUGO BOSS AG im Geschäftsjahr 2021 gewährten bzw. geschuldeten Vergütungen wurde am 24. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 74,74 % des gemäß § 120a Abs. 4 AktG vertretenen Kapitals **von der Hauptversammlung beschlossen**. Vorstand und Aufsichtsrat sehen in diesem Votum eine Bestätigung des erstmals für den Vergütungsbericht 2021 verwendeten Formats. Folglich wurde dieses Format in seinen Grundzügen auch im vorliegenden Vergütungsbericht 2022 beibehalten. Darüber hinaus wurden weitere Verbesserungen vorgenommen, wie etwa bei der Offenlegung zur sogenannten CEO Investment Opportunity. Letztere wird weiterhin als Vergütung durch einen Dritten betrachtet und ist somit explizit nicht Teil des Vergütungssystems gemäß § 87a AktG.

Anwendung des Vergütungssystems für den Vorstand im Geschäftsjahr 2022

Das **aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand**, dessen Grundzüge im weiteren Verlauf dieses Berichts dargestellt werden, wurde auf der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 93,83 % des vertretenen Kapitals beschlossen und gilt für alle Neubestellungen und Vertragsverlängerungen. Darüber hinaus wurden den Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 162 AktG im Geschäftsjahr 2022 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 März 2022 überprüft. Dabei wurde die Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung der Größenkriterien Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung den Unternehmen des DAX und MDAX sowie relevanten Wettbewerbern gegenübergestellt (**horizontale Prüfung der Angemessenheit**). Die Überprüfung führte zu dem Ergebnis, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder von HUGO BOSS auch weiterhin als marktüblich anzusehen ist. Die Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung innerhalb des Konzerns erfolgt darüber hinaus jährlich anhand der Entwicklung der Vorstandsvergütung im Vergleich zur Entwicklung der Vergütung des oberen Führungskreises, definiert als die erste Managementebene unterhalb des Vorstands, und zur Entwicklung der Vergütung der Belegschaft insgesamt, definiert als Durchschnittsvergütung der Vollbeschäftigten des Konzerns (**vertikale Prüfung der Angemessenheit**).

In Übereinstimmung mit dem geltenden Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat konkrete **Zielvergütungen** für jedes Vorstandsmitglied festgelegt. Die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder wurde im Geschäftsjahr 2022 nicht angepasst und auch für das Geschäftsjahr 2023 sind keine Anpassungen vorgesehen, abgesehen von möglichen Anpassungen im Rahmen von Einzelvertragsverlängerungen.

Im Vorstand der HUGO BOSS AG gab es im Geschäftsjahr 2022 zwei personelle Veränderungen. Mit Wirkung zum 28. Februar 2022 ist **Chief Brand Officer (CBO)** Ingo Wilts aus persönlichen Gründen aus dem Vorstand ausgeschieden. Die Aufgaben, die in den Verantwortungsbereich von Ingo Wilts fielen, wurden von Chief Executive Officer (CEO) Daniel Grieder übernommen. Mit Wirkung zum 31. Mai 2022 schied **Chief Operating Officer (COO)** Dr. Heiko Schäfer aus dem Vorstand aus, um eine neue berufliche Aufgabe außerhalb des Konzerns wahrzunehmen. Die Funktionsbereiche, die an Dr. Heiko Schäfer berichteten, wurden auf die verbleibenden Vorstandsmitglieder aufgeteilt, wobei Chief Financial Officer (CFO) Yves Müller zusätzlich die Rolle des COO übernahm.

Die am 4. August 2021 im Rahmen eines Investorentags vorgestellte **Wachstumsstrategie „CLAIM 5“** zielt auf eine deutliche Umsatz- und Ergebnissteigerung bis 2025 ab. In diesem Zusammenhang setzt die Ausgestaltung des Vergütungssystems **wichtige Anreize für die erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie**. Die Vorstandsvergütung ist insbesondere eng mit „CLAIM 5“ 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.

Die äußerst positive Umsatz- und Ergebnisentwicklung im Geschäftsjahr 2022, die vor allem 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 2022 übertroffen wurden. Der durchschnittliche Grad der Zielerreichung des STI 2022 liegt bei 150 %. Die für das Geschäftsjahr 2022 geschuldete Auszahlung aus der für das Geschäftsjahr 2019 aufgelegten Tranche des **Long Term Incentive (LTI)** beläuft sich auf 81% des Zielwerts (Auszahlung im Geschäftsjahr 2023).

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** im Rahmen der gesetzlich erforderlichen formellen Prüfung gemäß § 162 Abs. 3 AktG geprüft. Der entsprechende **Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts** ist diesem Vergütungsbericht beigelegt. > **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022

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

Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand

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

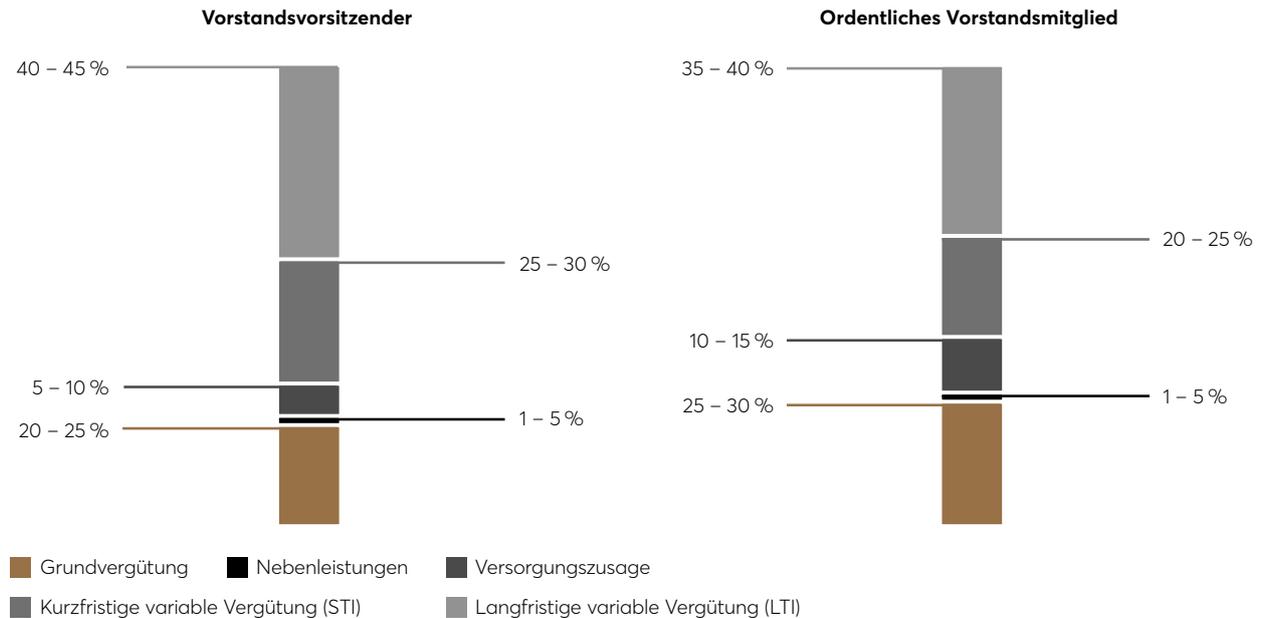
Folgende Tabelle stellt die **grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand sowie deren Ausgestaltung** dar. Die Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2022 werden im Folgenden im Detail erläutert.

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

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

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

VERGÜTUNGSSTRUKTUR DES VORSTANDS



Erfolgsunabhängige (fixe) Vergütungskomponenten

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

Die feste **Grundvergütung** wird monatlich als Gehalt ausbezahlt. Sie berücksichtigt die dem Vorstandsmitglied übertragene Funktion und die damit einhergehenden Aufgaben und den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds. Die aktuelle jährliche Grundvergütung der zum 31. Dezember 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder beträgt 1.300 TEUR für Daniel Grieder, 750 TEUR für Yves Müller und 750 TEUR für Oliver Timm.

Zusätzlich zur Grundvergütung erhalten die Mitglieder des Vorstands **Nebenleistungen** in geringem Umfang, die sie, soweit ihnen aus der privaten Nutzung ein geldwerter Vorteil entsteht, jeweils nach den geltenden steuerlichen Regelungen individuell versteuern. Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen die private Nutzung des Dienstwagens, Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherungen, den Abschluss von und Beiträge zu Unfall- und D&O-Versicherungen (mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG), eine „Clothing Allowance“ in geringem Umfang, die dem Kauf von BOSS und HUGO Produkten für repräsentative Zwecke dient, die Erstattung von angemessenen Steuerberatungskosten sowie in geringem Umfang sonstige zur Erfüllung der Vorstandsaufgaben zweckmäßige Ausstattungen und Leistungen. Zudem werden für neu eintretende Vorstandsmitglieder Kosten in angemessenem Umfang für eine Unterkunft in Metzingen, Heim- und Rückflüge und Umzugskosten im Falle eines Umzugs nach Metzingen (oder Umgebung) ersetzt.

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

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

VERSORGUNGSZUSAGEN (IN TEUR)

	Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)		Yves Müller Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017)		Oliver Timm Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Dienstzeitaufwand nach IFRS	520	303	300	380	300	300
Pensionsrückstellung nach IFRS	0	0	0	0	0	0

	Dr. Heiko Schäfer Ordentliches Vorstandsmitglied (von 16. März 2020 bis 31. Mai 2022)		Ingo Wilts Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022)		Summe	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Dienstzeitaufwand nach IFRS	290	290	290	290	1.700	1.563
Pensionsrückstellung nach IFRS	0	0	0	0	0	0

Erfolgsabhängige (variable) Vergütungskomponenten

Das Vergütungssystem des Vorstands beinhaltet zwei erfolgsabhängige Komponenten: die kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie die langfristige variable Vergütung (LTI). Diese sind an die Performance des Unternehmens gekoppelt und sollen **Anreize für die erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie** sowie für eine **wertschaffende und langfristig erfolgreiche Entwicklung von HUGO BOSS** setzen. Die Leistungskriterien und die Kennzahlen, die im Geschäftsjahr 2022 für die Leistungsbeurteilung im Rahmen der variablen Vergütung zur Anwendung kamen, stehen daher im Einklang mit der Konzernstrategie und sind aus den strategischen Zielen sowie den operativen Steuerungsgrößen von HUGO BOSS abgeleitet. Darüber hinaus entsprechen sie dem gültigen Vergütungssystem.

Short Term Incentive (STI) 2022

Funktionsweise

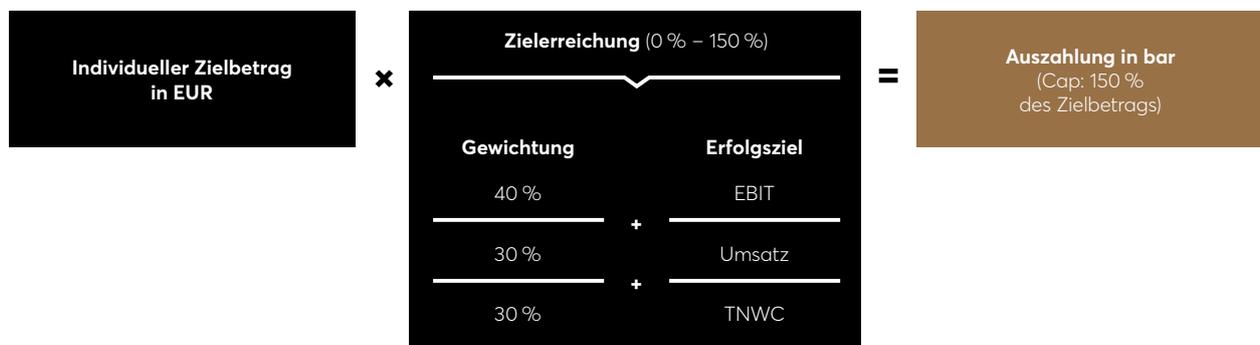
Der STI ist die kurzfristige variable Vergütungskomponente mit einer Laufzeit von einem Jahr. Die Höhe des STI bemisst sich dabei an der Entwicklung finanzieller Leistungskriterien. In Übereinstimmung mit dem Steuerungssystem des Konzerns hat der Aufsichtsrat folgende **drei finanziellen Leistungskriterien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

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

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

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

STI ZIELBONUSSYSTEM



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

Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Konzerns

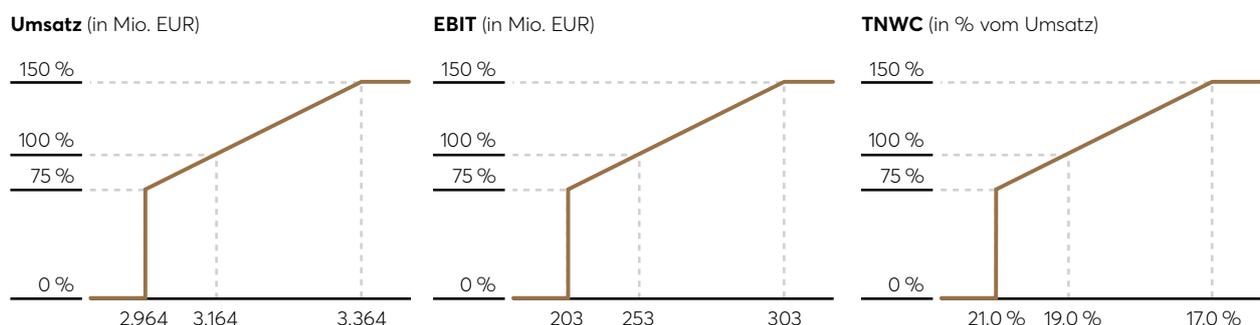
Der STI soll die **fortlaufende Umsetzung der operativen Ziele** sicherstellen, deren Erreichung als Grundlage für die langfristige erfolgreiche Entwicklung des Konzerns von wesentlicher Bedeutung ist. Mit Blick auf die „CLAIM 5“-Strategie von HUGO BOSS, die auf eine deutliche Umsatz- und Ergebnissteigerung 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 beschließt der Aufsichtsrat jeweils einen **Zielwert**, ein **Minimalziel** und ein **Maximalziel** für die drei finanziellen Leistungskriterien Umsatz, EBIT und TNWC. Der Zielwert des jeweiligen finanziellen Leistungskriteriums ist aus der vom Aufsichtsrat gebilligten Budgetplanung abgeleitet. Wird das Ziel vollständig erreicht, entspricht die Zielerreichung 100 %. Bei Erreichung des Minimalziels entspricht die Zielerreichung 75 %. Liegt der Wert der Zielgröße unterhalb des Minimalziels, beträgt die Zielerreichung 0 %. Ist der Wert der Zielgröße größer oder gleich dem Maximalziel, beträgt die Zielerreichung 150 %. Eine weitere Steigerung des Wertes der Zielgröße führt in diesem Fall zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (75 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert.

Für das Geschäftsjahr 2022 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 2022



Im Falle einer **100%igen Zielerreichung** für den STI 2022 käme für die zum 31. Dezember 2022 aktiven Vorstandsmitglieder ein Gesamtbetrag von 2.763 TEUR zur Auszahlung (Daniel Grieder 1.500 TEUR, Yves Müller 613 TEUR und Oliver Timm 650 TEUR), während an das ehemalige Vorstandsmitglied Ingo Wilts eine Auszahlung in Höhe von 500 TEUR erfolgen würde. Zur Abgeltung des Anspruchs aus dem STI 2022 wurde Dr. Heiko Schäfer eine Zahlung in Höhe von 490 TEUR auf Basis eines in der Trennungsvereinbarung vom Mai 2022 vereinbarten Zielbetrags von 500 TEUR gewährt. Die Zahlung wurde im September 2022 fällig.

In Bezug auf die für das Geschäftsjahr 2022 maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende **Zielerreichung** anhand der zu Beginn des Geschäftsjahres definierten Zielerreichungskorridore festgestellt:

ZIELERREICHUNG STI 2022 (IN MIO. EUR)

Zielkomponente	Zielgewichtung	Zielwert 2022 (bezogen auf 100 % Zielerreichung)	Performance- Korridor (Ober-/ Untergrenze) 2022	Ist-Wert 2022	Zielerreichung 2022
Umsatz ¹	30 %	3.164	2.964 bis 3.364	3.488	150 %
EBIT	40 %	253	203 bis 303	335	150 %
Trade Net Working Capital im Verhältnis zum Umsatz	30 %	19,0 %	21,0 % bis 17,0 %	15,0 %	150 %
Summe	100 %				150 %

¹ Unter Verwendung der im Budget zugrunde gelegten Wechselkurse.

Für das Geschäftsjahr 2022 liegt der **durchschnittliche Grad der Zielerreichung** folglich bei 150 %.

Zielerreichung STI 2022

Die **individuellen Auszahlungsbeträge** für den STI 2022, die der gewährten und geschuldeten Vergütung des Geschäftsjahres 2022 zugeordnet werden, stellen sich demnach wie folgt dar:

AUSZAHLUNG FÜR DEN STI 2022

	Zielbetrag (in TEUR)	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungs- betrag (in TEUR)
Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2022			
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	1.500	150 %	2.250
Yves Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2017	613	150 %	919
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	650	150 %	975
Ehemalige Vorstandsmitglieder			
Dr. Heiko Schäfer, Ordentliches Vorstandsmitglied (von 16. März 2020 bis 31. Mai 2022) ¹	500	n.a.	490
Ingo Wilts, Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022)	500	150 %	750
Summe	3.763		5.384

¹ Zur Abgeltung des Anspruchs aus dem STI 2022 wurde Dr. Heiko Schäfer eine Zahlung in Höhe von 490 TEUR auf Basis eines in der Trennungvereinbarung vom Mai 2022 vereinbarten Zielbetrags von 500 TEUR gewährt. Die Zahlung wurde im September 2022 fällig.

Ausblick auf den STI für das Geschäftsjahr 2023

Für den **STI des Geschäftsjahres 2023** gelten unverändert die drei oben beschriebenen finanziellen Leistungskriterien samt ihrer jeweiligen Gewichtung. Die konkrete Zielsetzung für die drei Leistungskriterien wird mit dem Vergütungsbericht 2023 offengelegt und erläutert.

Long Term Incentive (LTI) 2022

Funktionsweise

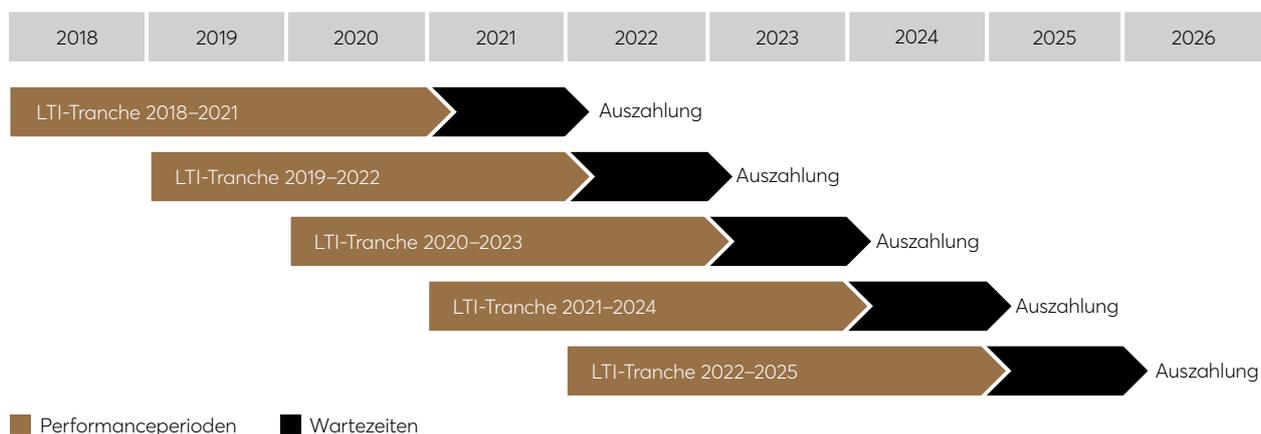
Der LTI ist die langfristige variable Vergütungskomponente und in Form eines **Performance-Share-Plans** ausgestaltet, der sowohl für die Konzernstrategie relevante finanzielle Zielgrößen als auch nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele (aus dem Bereich Environment, Social, Governance – ESG) berücksichtigt.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

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

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

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

PERFORMANCEPERIODEN UND WARTEZEITEN DER LTI-TRANCHEN

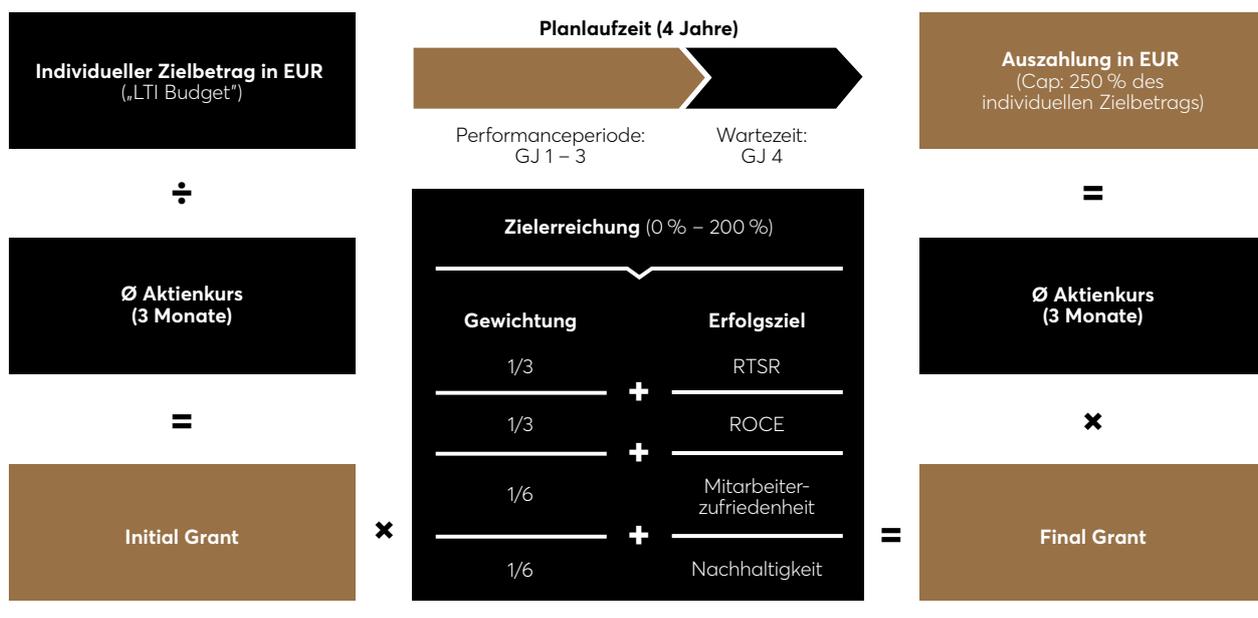


Der LTI sieht vor, dass die Vorstandsmitglieder bei Planbeginn bzw. bei Beginn ihrer Tätigkeit eine **definierte Anzahl („Initial Grant“) virtueller Aktien („Tranchen“)** erhalten. Der Initial Grant bestimmt sich nach der Höhe eines im jeweiligen Dienstvertrag festgelegten **Zielbetrags („LTI Budget“)**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

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

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

LTI ZIELERREICHUNGSSYSTEM



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

Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Konzerns

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

Individuelles LTI-Budget für den im Geschäftsjahr 2022 aufgelegten LTI 2022–2025

Die folgende Tabelle stellt die **Zuteilung** für die im Geschäftsjahr 2022 aufgelegte LTI-Tranche 2022–2025 dar. Dargestellt werden die Zielbeträge, die Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien, der Auszahlungs-Cap sowie der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung gemäß „IFRS 2 Anteilsbasierte Vergütung“.

ZUTEILUNG DER LTI-TRANCHE 2022–2025

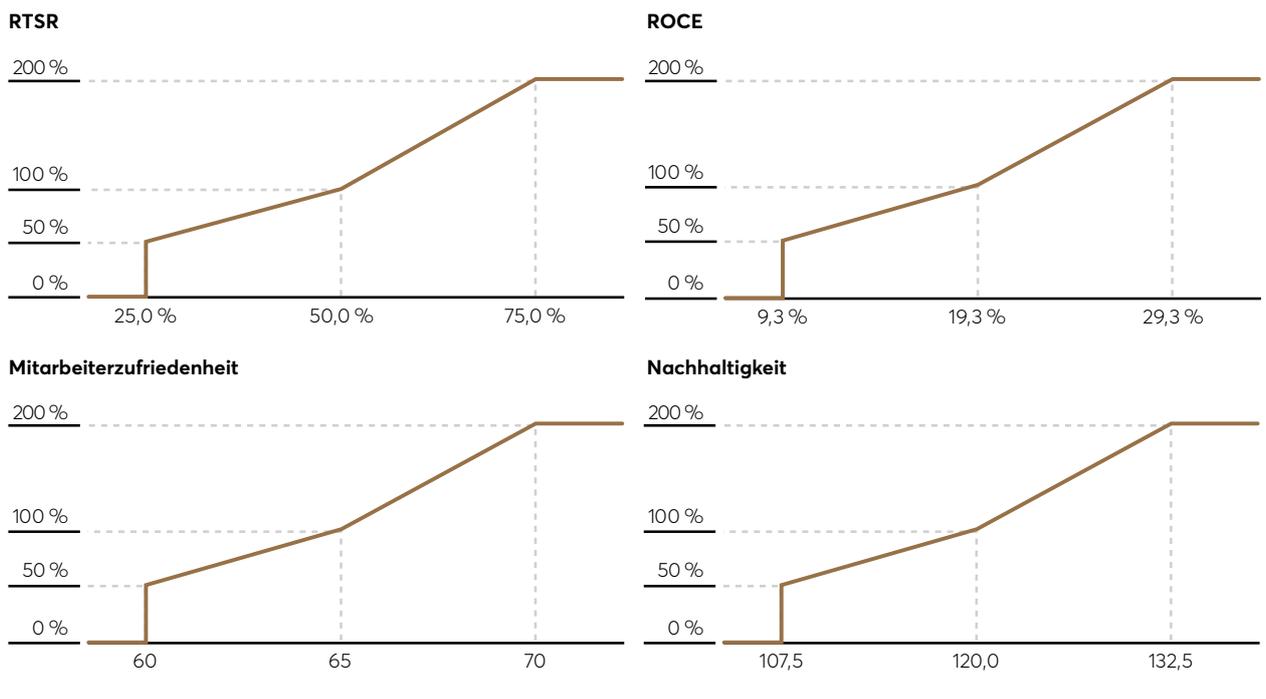
	Zielbetrag („LTI Budget“) in TEUR	Durchschnittskurs der HUGO BOSS Aktie im Q4 2021 in EUR	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien („Initial Grant“)	Auszahlungs-Cap (250 % des Zielbetrags) in TEUR	Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung in TEUR
Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2022					
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	2.400	53,78	44.627	6.000	2.334
Yves Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2017	938	53,78	17.433	2.344	912
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	1.000	53,78	18.595	2.500	973
Ehemalige Vorstandsmitglieder					
Ingo Wilts, Ordentliches Vorstandsmitglied von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022	250	53,78	4.649	625	243

Zur Abgeltung des Anspruchs aus dem LTI 2022–2025 wurde Dr. Heiko Schäfer eine in der Trennungsvereinbarung vom Mai 2022 vereinbarte Zahlung von 158 TEUR gewährt. Die Zahlung wurde im September 2022 fällig. Wie mit Ingo Wilts in der Trennungsvereinbarung vom Februar 2022 vereinbart, wurde sein ursprüngliches LTI-Budget für den LTI 2022–2025 in Höhe von 750 TEUR auf einen Betrag von 250 TEUR reduziert.

Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien für den im Geschäftsjahr 2022 aufgelegten LTI 2022–2025

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

ZIELERREICHUNGSKORRIDORE FÜR DEN LTI 2022–2025



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.	

Im Einklang mit der „CLAIM 5“-Strategie ist der Aufsichtsrat der Überzeugung, dass der Vergleich mit relevanten Wettbewerbern des Premiumsegments der globalen Bekleidungsindustrie die strategische Positionierung der beiden Marken BOSS und HUGO am besten widerspiegelt.

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

Der **ROCE** stellt die Rentabilität auf das eingesetzte Kapital dar und wird durch Division des EBIT durch das durchschnittlich investierte Kapital ermittelt. Der Grad der Mitarbeiterzufriedenheit wird im Rahmen einer jährlich durch Great Place to Work durchgeführten **Mitarbeiterbefragung** am „Employee Trust Index“ gemessen. Die **Nachhaltigkeitsleistung** ist an die Ergebnisse des Unternehmens im jährlichen Ranking des Dow Jones Sustainability Index (DJSI) geknüpft, in dem die Nachhaltigkeitsleistung von börsennotierten Unternehmen durch einen unabhängigen Indexanbieter beurteilt wird.

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

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

Jahresbezogene Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien für den im Geschäftsjahr 2022 aufgelegten LTI 2022–2025

Wie dargestellt, werden die Zielerreichungen der für den LTI zugrunde gelegten Leistungskriterien jahresbezogen ermittelt. Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat folgende **Zielerreichung für die LTI-Tranche 2022–2025** festgestellt:

ZIELERREICHUNG 2022 DES LTI 2022–2025 (AUF VORLÄUFIGER BASIS)

Zielkomponente	Ziel- gewichtung	Zielwert (bezogen auf 100 % Ziel- erreichung)	Performance- Korridor (Ober-/ Untergrenze)	Ist-Wert 2022	Zielerreichung 2022
RTSR	33 %	50,0 %	25,0 % bis 75,0 %	90,9 %	200 %
ROCE	33 %	19,3 %	9,3 % bis 29,3 %	21,6 %	122 %
Mitarbeiterzufriedenheit	17 %	65	60 bis 70	71	200 %
Nachhaltigkeitsleistung	17 %	120,0	107,5 bis 132,5	181,3	200 %
Summe	100 %				174 %

Für das Geschäftsjahr 2022 liegt der **Grad der Zielerreichung** (auf vorläufiger Basis) der LTI-Tranche 2022–2025 folglich bei 174 %.

Auszahlung aus dem im Geschäftsjahr 2019 aufgelegten LTI 2019–2022

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die **Gesamtzielerreichung** des im Geschäftsjahr 2022 gewährten LTI 2019–2022 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2023):

FINALE ZIELERREICHUNG LTI 2019–2022

Zielkomponente	Ziel- gewichtung	Zielwert (bezogen auf 100 % Ziel- erreichung)	Performance- Korridor (Ober-/ Untergrenze)	Ist-Wert 2019	Ist-Wert 2020	Ist-Wert 2021	Ist-Wert (Durchschnitt 2019-2021)	Finale Zieler- reichung
RTSR ¹	33 %	2,5 %	-10,0 % bis 15,0 %	-54,8 %	-58,8 %	73,4 %	-13,4 %	0 %
ROCE	33 %	44,0 %	32,0 % bis 56,0 %	35,3 %	33,5 %	29,0 %	32,6 %	53 %
Mitarbeiterzufriedenheit	17 %	62	57 bis 67	63	64	71	66	180 %
Nachhaltigkeitsleistung	17 %	115,0	102,5 bis 127,5	111,6	130,3	148,3	130,1	200 %
Summe	100 %							81 %

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

Der finale Grad der Zielerreichung der LTI-Tranche 2019–2022 liegt folglich bei 81%. Es ergeben sich daher folgende **individuelle Auszahlungsbeträge aus der LTI-Tranche 2019–2022** (Auszahlung im Geschäftsjahr 2023):

AUSZAHLUNG FÜR DEN LTI 2019–2022

	Zielbetrag („LTI Budget“) in TEUR	Durch- schnitts- kurs der HUGO BOSS Aktie im Q4 2018 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 2022 in EUR	Auszahlungs- betrag in TEUR
Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2022							
Yves Müller, Ordentliches Vorstands- mitglied seit 1. Dezember 2017	700	60,97	11.482	81%	9.286	50,15	466
Ehemalige Vorstandsmitglieder							
Ingo Wilts, Ordentliches Vorstands- mitglied von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022	711	60,97	11.666	81%	9.434	50,15	473
Summe	1.411		23.148		18.720		939

Die amtierenden Vorstandsmitglieder Daniel Grieder und Oliver Timm sowie das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Heiko Schäfer erhalten keine Zahlungen aus dem LTI 2019–2022, da sie im Geschäftsjahr 2019 nicht dem Vorstand angehört haben.

Dem ehemaligen Vorstandsmitglied Bernd Hake wurden im Rahmen der Trennungsvereinbarung 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.

Dem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Mark Langer stand gemäß der Trennungsvereinbarung vom April 2020 eine Zahlung für die anteilig verdienten Tranchen des LTI 2019–2022 und LTI 2020–2023 in Höhe von insgesamt 993 TEUR zu, die im März 2022 ausgezahlt wurde.

Gesamtzahl ausstehender virtueller Aktien am Ende des Geschäftsjahres 2022

Die folgende Übersicht zeigt die von den amtierenden Mitgliedern des Vorstands insgesamt zum Ende des Geschäftsjahres 2022 gehaltenen **virtuellen Aktien (Initial Grant)**:

GESAMTZAHL VIRTUELLER AKTIEN (INITIAL GRANT) AM ENDE DES GESCHÄFTSJAHRES 2022 (IN STÜCK)

	LTI 2022–2025	LTI 2021–2024	LTI 2020–2023	LTI 2019–2022	Bestand am Ende des Geschäfts- jahres 2022
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	44.627	57.004	0	0	101.631
Yves Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2017	17.433	30.538	17.016	11.482	76.469
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	18.595	40.717	0	0	59.312
Summe	80.655	128.259	17.016	11.482	237.412

Ausblick auf die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien der LTI-Tranche 2023–2026

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 2023 aufzulegende LTI-Tranche 2023–2026.

Außerordentliche Vergütung (Sign-On, Zulagen)

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

Der Aufsichtsrat hatte bei Abschluss des entsprechenden Dienstvertrags im Jahr 2020 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. Teilbeträge in Höhe von 300 TEUR und 100 TEUR wurden in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 ausbezahlt. Zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 wurden 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 Konzernabschluss, auf dem die Berechnung des Auszahlungsbetrags beruhte, fehlerhaft war und daher gemäß den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden musste (Performance-Clawback).

Im Geschäftsjahr 2022 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 amtierenden Mitglieder des Vorstands zum 31. Dezember 2022 dar:

VON MITGLIEDERN DES VORSTANDS DIREKT GEHALTENE AKTIEN

	Vor Beginn der Vorstandstätigkeit erworbene, eingebrachte Bestandsaktien	Während der Vorstandstätigkeit erworbene Aktien	Anzahl Aktien am 31. Dezember 2022	XETRA- Schlusskurs am 30. Dezember 2022	Gesamtwert der Aktien am 31. Dezember 2022 (in TEUR)
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	40.000	41.000	81.000	54,16	4.387
Yves Müller, Ordentliches Vorstands- mitglied seit 1. Dezember 2017	0	18.000	18.000	54,16	975
Oliver Timm, Ordentliches Vorstands- mitglied seit 1. Januar 2021	1.333	16.000	17.333	54,16	939
Summe	41.333	75.000	116.333	54,16	6.301

Für Daniel Grieder und Oliver Timm gelten die SOG zum 31. Dezember 2022 nicht, da ihre Dienstverträge vor der Einführung des aktuellen Vergütungssystems durch Beschluss der Hauptversammlung 2021 abgeschlossen wurden. Die SOG kommen zur Anwendung, sobald die jeweiligen Dienstverträge entweder verlängert oder geändert werden. Für Yves Müller gelten die SOG hingegen seit der Verlängerung seines Dienstvertrages im April 2022. Zum 31. Dezember 2022 hat Yves Müller die Anforderungen der SOG bereits übertroffen, sowohl in Bezug auf die erstmals im März 2023 anstehende Überprüfung als auch in Bezug auf die Gesamtdauer von fünf Jahren.

Maximalvergütung

HÖCHSTGRENZEN DER VERGÜTUNG (BEGRENZUNG DER VARIABLEN VERGÜTUNG UND MAXIMALVERGÜTUNG)

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

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die **erfolgsabhängigen Bestandteile jeweils Höchstgrenzen festgelegt**, die sich für den STI auf 150 % und für den LTI auf 250 % des Zielbetrags belaufen. Diese Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütungen in allen Fällen eingehalten, wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist:

Einhaltung der Maximalvergütungen bei der im Geschäftsjahr 2022 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütung des Vorstands

		Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)			Yves Müller Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017)			Oliver Timm Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)		
(in TEUR)		Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2022	1.500	2.250	2.250	613	919	919	650	975	975
Langfristige variable Vergütung	LTI 2019–2022	0	0	0	700	1.750	466	0	0	0
Summe		1.500	2.250	2.250	1.313	2.669	1.385	650	975	975

		Dr. Heiko Schäfer Ordentliches Vorstandsmitglied (von 16. März 2020 bis 31. Mai 2022)			Ingo Wilts Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022)		
(in TEUR)		Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2022	500	n.a.	490	500	750	750
Langfristige variable Vergütung	LTI 2019–2022	0	0	0	711	1.778	473
Summe		500	n.a.	490	1.211	2.528	1.223

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 2022 **gültige Maximalvergütung** beträgt 11.000 TEUR für den Vorstandsvorsitzenden und 5.500 TEUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder. Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 kann erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 berichtet werden, da der endgültige Auszahlungsbetrag aus der LTI-Tranche 2022–2025 von der Kursentwicklung der HUGO BOSS Aktie im vierten Quartal des Jahres 2025 abhängt.

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Regelungen für die Beendigung der Vorstandstätigkeit

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags (ohne dass ein wichtiger Grund für die Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft vorliegt) hat das jeweilige Vorstandsmitglied einen Anspruch auf eine **Abfindung**, wobei diese in jedem Fall auf die Höhe der Gesamtbezüge einschließlich Nebenleistungen auf einen Zeitraum von 24 Monaten begrenzt ist, jedoch nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergütet („Abfindungs-Cap“). 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 Dienstvertrags aus einem von dem jeweiligen Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund sehen die Dienstverträge keine Abfindungszahlung vor. Für den Fall der regulären Beendigung enthalten die Dienstverträge keine Abfindungsregelung.

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

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

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 Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den **amtierenden Mitgliedern des Vorstands** (aktiv zum 31. Dezember 2022) 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 2022 gewährten STI 2022 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2023), den im Geschäftsjahr 2022 gewährten LTI 2019–2022 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2023) 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)			
		2022		2021		2022		2021	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	1.300	35	758	37	750	35	750	35
	Nebenleistungen	132	4	68	3	20	1	30	1
	Versorgungsentgelt	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe		1.432	39	826	41	770	36	780	36
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2022	2.250	61	0	0	919	43	0	0
	STI 2021	0	0	1.212	59	0	0	693	32
Langfristige variable Vergütung	LTI 2019–2022	0	0	0	0	466	22	0	0
	LTI 2018–2021	0	0	0	0	0	0	294	14
Summe		2.250	61	1.212	59	1.385	64	986	46
Sonstiges	Sondervergütung	0	0	0	0	0	0	400	18
Gesamtvergütung		3.682	100	2.038	100	2.154	100	2.166	100

Oliver Timm
Ordentliches Vorstandsmitglied
(seit 1. Januar 2021)

		2022		2021	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	750	41	750	38
	Nebenleistungen	15	1	45	2
	Versorgungs-entgelt	0	0	0	0
Summe		765	42	795	40
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2022	975	53	0	0
	STI 2021	0	0	900	45
Langfristige variable Vergütung	LTI 2019–2022	0	0	0	0
	LTI 2018–2021	0	0	0	0
Summe		975	53	900	45
Sonstiges	Sondervergütung	100	5	300	15
Gesamtvergütung		1.840	100	1.995	100

Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder

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

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

		Dr. Heiko Schäfer Ordentliches Vorstandsmitglied (von 16. März 2020 bis 31. Mai 2022)				Ingo Wilts Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022)			
		2022		2021		2022		2021	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	725	59	725	50	750	38	725	42
	Nebenleistungen	11	1	19	1	10	1	22	1
	Versorgungs-entgelt	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe		736	60	744	52	760	38	747	44
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2022	490	40	0	0	750	38	0	0
	STI 2021	0	0	693	48	0	0	679	40
Langfristige variable Vergütung	LTI 2019–2022	0	0	0	0	473	24	0	0
	LTI 2018–2021	0	0	0	0	0	0	286	17
Summe		490	40	693	48	1.223	62	965	56
Sonstiges	Bezug Altersversorgung	0	0	0	0	0	0	0	0
	Auszahlung DC ¹	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		1.226	100	1.436	100	1.983	100	1.712	100

Mark Langer
Vorstandsvorsitzender
(von 19. Mai 2016 bis 15. Juli 2020)
Ordentliches Vorstandsmitglied
(von 15. Januar 2010 bis 18. Mai 2016)

		2022		2021	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	0	0	0	0
	Nebenleistungen	0	0	0	0
	Versorgungsentgelt	0	0	0	0
Summe		0	0	0	0
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2022	0	0		0
	STI 2021	0	0	725	64
Langfristige variable Vergütung	LTI 2019-2022 ²	993	100	0	0
	LTI 2018-2021	0	0	404	36
Summe		993	100	1.129	100
Sonstiges	Bezug Altersversorgung	0	0	0	0
	Auszahlung DC ¹	0	0	0	0
Gesamtvergütung		993	100	1.129	100

¹ Deferred Compensation: Durch Entgeltumwandlung zusätzlich erworbene Versorgungsbezüge.

² Dem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Mark Langer stand gemäß der Trennungsvereinbarung vom April 2020 eine Zahlung für die anteilig erdienten Tranchen des LTI 2019-2022 und LTI 2020-2023 in Höhe von insgesamt 993 TEUR zu, die im März 2022 ausgezahlt wurde.

Den früheren Vorstandsmitgliedern Bernd Hake (ordentliches Vorstandsmitglied vom 1. März 2016 bis 2. Juli 2019), 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 2022 wie auch im Geschäftsjahr 2021 keine erfolgsunabhängigen oder erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile gewährt und geschuldet.

Zielvergütung und Ist-Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022

Die folgende Tabelle stellt die jeweilige **Zielvergütung** der amtierenden Vorstandsmitglieder (aktiv zum 31. Dezember 2022) für das Geschäftsjahr 2022 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 2023 fällige Auszahlung aus dem STI 2022 und die im März 2023 fällige Auszahlung aus dem LTI 2019-2022. Für die laufenden Altersversorgungszusagen wird zusätzlich der für das Geschäftsjahr angefallene Versorgungsaufwand nach IFRS berücksichtigt.

ZIELVERGÜTUNG UND ZUFLUSS NACH DCGK IM GESCHÄFTSJAHR 2022

		Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)				Yves Müller Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017)			
(in TEUR)		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung 2022	1.300	1.300	1.300	1.300	750	750	750	750
	Nebenleistungen 2022	132	132	132	132	20	20	20	20
	Versorgungs- entgelt 2022	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe		1.432	1.432	1.432	1.432	770	770	770	770
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2022	1.500	0	2.250	2.250	613	0	919	919
Langfristige variable Vergütung	LTI 2022–2025	2.400	0	6.000	–	938	0	2.344	–
	LTI 2019–2022	–	–	–	0	–	–	–	466
Summe		3.900	0	8.250	2.250	1.550	0	3.263	1.385
Altersversorgung	Versorgungsaufwand 2022	520	520	520	520	300	300	300	300
Sonstiges	Sondervergütung 2022	0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		5.852	1.952	10.202	4.202	2.620	1.070	4.332	2.454

		Oliver Timm Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)			
(in TEUR)		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung 2022	750	750	750	750
	Nebenleistungen 2022	15	15	15	15
	Versorgungs- entgelt 2022	0	0	0	0
Summe		765	765	765	765
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2022	650	0	975	975
Langfristige variable Vergütung	LTI 2022–2025	1.000	0	2.500	–
	LTI 2019–2022	–	–	–	0
Summe		1.650	0	3.475	975
Altersversorgung	Versorgungsaufwand 2022	300	300	300	300
Sonstiges	Sondervergütung 2022	100	100	100	100
Gesamtvergütung		2.815	1.165	4.640	2.140

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

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.

Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

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

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

VERGÜTUNG FÜR AUFSICHTSRATSTÄTIGKEIT UND AUSSCHUSSTÄTIGKEIT

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

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

Die Vergütung wird nach 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 2022 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 2022 **keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile** für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden darüber hinaus weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die folgende Tabelle stellt die **den amtierenden und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im 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 2022 handelt es sich um die für die Aufsichtsrats Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 gewährte Festvergütung (Auszahlung im Geschäftsjahr 2023) und die gewährte Vergütung für Ausschussmitgliedschaften im Geschäftsjahr 2022 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2023).

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

		Festvergütung (Grundbetrag)		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung	
		2022	2021	2022	2021	2022	2021
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder							
Hermann Waldemer Vorsitzender	in TEUR	200	200	150	150	350	350
	in %	57	57	43	43	100	100
Sinan Piskin Stellvertretender Vorsitzender	in TEUR	140	140	90	90	230	230
	in %	61	61	39	39	100	100
Iris Epple-Righi	in TEUR	80	80	30	30	110	110
	in %	73	73	27	27	100	100
Katharina Herzog	in TEUR	80	80	30	30	110	110
	in %	73	73	27	27	100	100
Anita Kessel	in TEUR	80	80	30	30	110	110
	in %	73	73	27	27	100	100
Gaetano Marzotto	in TEUR	80	80	50	50	130	130
	in %	62	62	38	38	100	100
Luca Marzotto	in TEUR	80	80	60	60	140	140
	in %	57	57	43	43	100	100
Tanja Silvana Nitschke	in TEUR	80	80	30	30	110	110
	in %	73	73	27	27	100	100
Christina Rosenberg	in TEUR	80	80	30	30	110	110
	in %	73	73	27	27	100	100
Martin Sambeth	in TEUR	80	80	30	30	110	110
	in %	73	73	27	27	100	100
Bernd Simbeck (seit 1. Sep. 2021)	in TEUR	80	27	60	20	140	47
	in %	57	57	43	43	100	100
Robin J. Stalker	in TEUR	80	80	60	60	140	140
	in %	57	57	43	43	100	100
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder							
Antonio Simina bis 31. Aug. 2021	in TEUR	–	53	–	40	–	93
	in %	–	57	–	43	–	100

Den ehemaligen Aufsichtsratsmitgliedern Kirsten Kistermann-Christophe, Fridolin Klumpp, Michel Perraudin und Axel Salzmann, die allesamt am 27. Mai 2020 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden sind, wurden weder im Geschäftsjahr 2022 noch im Geschäftsjahr 2021 Vergütungen gewährt und geschuldet.

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

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

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

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

(Jährliche Veränderung in %)	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019	2019 ggü. 2018	2018 ggü. 2017
Ertragskennzahlen					
Konzernumsatz	31	43	-33	3	2
Operatives Konzernergebnis (EBIT)	47	197	-169	-1	2
Konzernergebnis	54	166	-207	-13	2
Jahresüberschuss HUGO BOSS AG	41	163	-191	-14	-17
Belegschaftsvergütung¹					
Belegschaft HUGO BOSS Konzern	14 ²	9 ³	-	-	-
Vorstandsvergütung					
Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2022					
Daniel Grieder (Vorsitzender seit 06/2021)	81	-	-	-	-
Yves Müller (seit 12/2017; Sprecher des Vorstands von 07/2020 bis 05/2021)	-1	70	7	-27	1.647
Oliver Timm (seit 01/2021)	-8	-	-	-	-

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

² Absolut betrachtet entspricht dies einem Anstieg der konzernweiten durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis von 46 TEUR im Geschäftsjahr 2021 auf 52 TEUR im Geschäftsjahr 2022. Der Anstieg reflektiert größtenteils Gehaltsanpassungen vor dem Hintergrund der weltweit hohen Inflation, die im Geschäftsjahr 2021 im Zusammenhang mit COVID-19 umgesetzten Maßnahmen zur Reduzierung von Arbeitszeiten und Personalkosten sowie Währungseffekte.

³ Der Anstieg der Belegschaftsvergütung im Geschäftsjahr 2021 reflektiert auch die im Geschäftsjahr 2020 im Zusammenhang mit COVID-19 umgesetzten Maßnahmen zur Reduzierung von Arbeitszeiten und Personalkosten.

(Jährliche Veränderung in %)	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019	2019 ggü. 2018	2018 ggü. 2017
Ehemalige Vorstandsmitglieder					
Dr. Heiko Schäfer (von 03/2020 bis 05/2022)	-15	59	-	-	-
Ingo Wilts (von 08/2016 bis 02/2022)	16	36	1	-25	39
Mark Langer (Vorsitzender von 05/2016 bis 07/2020, Ordentliches Mitglied von 01/2010 bis 05/2016)	-12	24	-46	-27	25
Bernd Hake (von 03/2016 bis 07/2019)	-	-	-48	-81	48
Christoph Auhagen (von 12/2009 bis 04/2016)	-	-	-	-	-
Claus-Dietrich Lahrs (Vorsitzender von 08/2008 bis 02/2016)	-	-	-	-	-
Aufsichtsratsvergütung					
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder zum 31. Dezember 2022					
Hermann Waldemer (seit 05/2015; Vorsitzender seit 05/2020)	0	57	47	-18	4
Sinan Piskin (seit 11/2008; Stellvertretender Vorsitzender seit 05/2020)	0	62	37	-18	4
Iris Epple-Righi (seit 05/2020)	0	99	-	-	-
Katharina Herzog (seit 05/2020)	0	99	-	-	-
Anita Kessel (seit 05/2015)	0	49	-8	-18	4
Gaetano Marzotto (seit 02/2010)	0	80	81	-18	4
Luca Marzotto (seit 02/2010)	0	45	-7	-18	4
Tanja Silvana Nitschke (seit 05/2015)	0	68	64	-18	4
Christina Rosenberg (seit 05/2020)	0	106	-	-	-
Martin Sambeth (seit 08/2016)	0	73	59	-18	4
Bernd Simbeck (seit 09/2021)	198	-	-	-	-
Robin J. Stalker (seit 05/2020)	0	96	-	-	-
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder					
Antonio Simina (bis 08/2021, Stellvertretender Vorsitzender bis 05/2020)	-	-16	-44	-22	4
Kirsten Kistermann-Christophe (bis 05/2020)	-	-	-75	-18	4
Fridolin Klumpp (bis 05/2020)	-	-	-75	-18	4
Michel Perraudin (Vorsitzender bis 05/2020)	-	-	-72	-15	3
Axel Salzmann (bis 05/2020)	-	-	-75	-18	4

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. 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.

Der Aufsichtsrat hat die Vereinbarung der CEO Investment Opportunity in einer Plenumsitzung erörtert und zustimmend zur Kenntnis genommen. Nach Auffassung des Aufsichtsrats bestehen keine Interessenkonflikte im Zusammenhang mit der CEO Investment Opportunity. Durch die direkte Anknüpfung an die **langfristige Kursentwicklung** der HUGO BOSS Aktie profitieren alle Aktionäre von HUGO BOSS von einer nachhaltigen Steigerung des Aktienkurses.

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

Liquiditätsereignisse sind die Ausübung einer Call-Option durch ZPG, die Ausübung einer Put-Option durch Daniel Grieder oder der Verkauf der HUGO BOSS Aktien durch ZPG an einen Dritten.

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

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

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

Metzingen, 7. März 2023

HUGO BOSS AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat