

KAPITEL 3 CORPORATE GOVERNANCE

148
CORPORATE GOVERNANCE
UND ERKLÄRUNG ZUR
UNTERNEHMENSFÜHRUNG

159
VERGÜTUNGSBERICHT

191
RECHTLICHE ANGABEN

CORPORATE GOVERNANCE UND ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Gute Corporate
Governance wesentlicher
Faktor für langfristigen
Unternehmenserfolg

Enger und kontinuier-
licher Austausch
zwischen Vorstand und
Aufsichtsrat

Vorstand und Aufsichts-
rat geben Entsprechens-
erklärung ab

Vorstand und Aufsichtsrat sind der Überzeugung, dass **gute Corporate Governance** ein wesentlicher Faktor für langfristigen Unternehmenserfolg ist. Gute Corporate Governance ist Teil des Selbstverständnisses von HUGO BOSS und ein Anspruch, der sämtliche Unternehmensbereiche umfasst. Vorstand und Aufsichtsrat sehen sich in der Verpflichtung, durch eine verantwortungsvolle, transparente und langfristig ausgerichtete Unternehmensführung für den Fortbestand des Unternehmens und eine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen. Dabei möchte HUGO BOSS dem Vertrauen, das die Mitarbeiter, die Aktionäre, die Geschäftspartner und die Öffentlichkeit dem Unternehmen entgegenbringen, gerecht werden und es weiter stärken.

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich im Geschäftsjahr 2021 ausführlich mit der Erfüllung der Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) befasst. Als Ergebnis wurde die **Entsprechenserklärung vom Dezember 2021** abgegeben. Sie ist am Ende dieses Kapitels enthalten und, ebenso wie frühere Entsprechenserklärungen, auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht. Bis auf die dort genannte Ausnahme befolgt HUGO BOSS die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019, bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020.

Die **Erklärung zur Unternehmensführung** (gemäß § 289f HGB) enthält unter anderem die Entsprechenserklärung, Angaben zu den Unternehmensführungspraktiken sowie die Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat. Sie ist auch unter ezu.hugoboss.com abrufbar.

Unternehmensführungspraktiken

Als international agierender Konzern ist sich HUGO BOSS seiner unternehmerischen Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Gesellschaft und Umwelt bewusst. Dabei wird **verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln** als Voraussetzung für Wettbewerbsfähigkeit und langfristigen Erfolg anerkannt. So stellt HUGO BOSS nicht nur höchste Ansprüche an Innovation und die Qualität der eigenen Produkte, sondern berücksichtigt auch soziale und ökologische Faktoren bei allen Aktivitäten entlang der Wertschöpfungskette. Im Rahmen der „CLAIM 5“-Strategie versteht HUGO BOSS zudem **Nachhaltigkeit** als integralen Bestandteil seiner

Geschäftstätigkeit. Dabei gliedert sich die unternehmerische Verantwortung in die sechs Handlungsfelder We, Umwelt, Mitarbeiter, Partner, Produkt und Gesellschaft. HUGO BOSS orientiert sich hierbei stets an den jeweils gültigen rechtlichen Rahmenbedingungen sowie an internen Richtlinien. ➤ **Nachhaltigkeit**

Corporate Compliance

HUGO BOSS ist in einer Vielzahl von Ländern und damit in unterschiedlichen Rechtsordnungen tätig. **Corporate Compliance** ist bei HUGO BOSS eine wesentliche Leitungsaufgabe des Vorstands und umfasst Maßnahmen zur Einhaltung gesetzlicher und sonstiger rechtlicher Vorgaben, unternehmensinterner Richtlinien sowie Kodizes. Darin eingeschlossen sind unter anderem Datenschutz-, Kartell- und Korruptionsvorschriften sowie die Regelungen des Kapitalmarktrechts. HUGO BOSS erwartet von allen Mitarbeitern ein rechtlich jederzeit einwandfreies Verhalten im unternehmerischen Alltag.

Der **Compliance Officer** berichtet direkt an den Finanzvorstand (CFO) in seiner Rolle als Chief Compliance Officer und unterstützt den Vorstand bei der Überwachung eines effektiven Compliance-Managements. Zusammen mit den Compliance-Verantwortlichen in den Konzerngesellschaften sorgt er dafür, dass das Compliance-Programm konzernweit umgesetzt und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Der Prüfungsausschuss wird regelmäßig über die Aktivitäten der Compliance-Abteilung informiert.

HUGO BOSS hat konzernweit gültige Verhaltensgrundsätze in einem **Verhaltenskodex** sowie in weiterführenden Konzernrichtlinien zusammengefasst und so die Grundlage für ein rechtlich einwandfreies Verhalten seiner Mitarbeiter geschaffen. Schwerpunkte sind dabei Regelungen zum wettbewerbskonformen Verhalten, zur Vermeidung von Interessenkonflikten, zum korrekten Umgang mit Unternehmensinformationen, zum Datenschutz, zur Wahrung fairer Arbeitsbedingungen und eines respektvollen Umgangs sowie zur Vermeidung von Korruption. Die Mitarbeiter werden fortlaufend mit den Regelungen des Verhaltenskodex und der Konzernrichtlinien vertraut gemacht. Dazu bietet HUGO BOSS neben **Präsenzschulungen** ein **E-Learning-Programm** an, das von allen Mitarbeitern mit PC-Zugang regelmäßig zu absolvieren ist. Bewusstes Fehlverhalten und nachhaltige Verstöße gegen den Verhaltenskodex werden von HUGO BOSS zu keiner Zeit toleriert.

Zur Unterstützung und Beratung bei Fragen hinsichtlich des rechtlich korrekten Verhaltens steht Mitarbeitern neben ihren Vorgesetzten auch die interne Compliance-Abteilung zur Verfügung. Als ergänzenden Berichtsweg hat HUGO BOSS zudem ein konzernweites **Ombudsmann-System** eingerichtet. Darüber können sich Mitarbeiter, Lieferanten und Handelspartner bei Hinweisen auf Wirtschaftsstrafaten, Kartellrechtsverletzungen oder Verstöße gegen Compliance-Richtlinien vertrauensvoll und, sofern gewünscht, anonym an einen externen Ombudsmann wenden. Die Kontaktdaten des Ombudsmanns sind für alle Mitarbeiter im unternehmenseigenen Intranet einsehbar und finden sich auch auf der Unternehmenswebsite. Gleiches gilt für das im Jahr 2021 etablierte **Whistleblowing-Portal**, das zusätzlich die Möglichkeit bietet, vertraulich und anonym auf Fehlverhalten und Straftaten hinzuweisen. Wichtige Informationen zum Schutz des Hinweisgebers und zum Umgang mit Hinweisen hat HUGO BOSS zudem in einer eigenen **Hinweisgeberrichtlinie** auf der Unternehmenswebsite und im Intranet veröffentlicht.

Kapitalmarktkommunikation

HUGO BOSS berichtet regelmäßig, umfassend und unmittelbar über seine Geschäftslage, operative und finanzielle Entwicklungen sowie wesentliche Änderungen im Konzern. Im Rahmen der **Investor-Relations-Aktivitäten** findet ein regelmäßiger Austausch mit institutionellen Investoren, Finanzanalysten und Privataktionären statt. Anlässlich der Veröffentlichung der Jahres- und Quartalsergebnisse werden Telefon- oder Videokonferenzen für Finanzanalysten und institutionelle Investoren durchgeführt. Auf einem regelmäßig stattfindenden **Investorentag** werden zudem die Konzernstrategie und relevante, strategische Entwicklungen im Detail erörtert. Neben speziellen Informationsveranstaltungen, auf denen sich das Unternehmen Privatanlegern vorstellt, bietet die jährliche **Hauptversammlung** die Möglichkeit, sich umfassend über die Entwicklung des Unternehmens zu informieren. Alle wesentlichen Informationen und Kapitalmarktnachrichten wie etwa Presse- und Stimmrechtsmitteilungen, Finanzberichte, der Finanzkalender sowie Präsentationen von Roadshows und Konferenzen werden auf der **Unternehmenswebsite** veröffentlicht. > group.hugoboss.com

Zusammenarbeit, Zusammensetzung und Tätigkeit von Vorstand und Aufsichtsrat

Die Führungsstruktur von HUGO BOSS ergibt sich in erster Linie aus den gesellschaftsrechtlichen Rahmenbedingungen. Als deutsche Aktiengesellschaft hat die HUGO BOSS AG eine **duale Führungs- und Kontrollstruktur**. Dem Vorstand obliegt die Verantwortung für die Strategie und Steuerung des Konzerns. Der Aufsichtsrat berät den Vorstand und überwacht dessen Geschäftsführung.

Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten im Interesse des Unternehmens eng zusammen. Gemeinsames Ziel ist die **nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts**. Dazu berichtet der Vorstand dem Aufsichtsrat regelmäßig, umfassend und zeitnah über alle für das Unternehmen relevanten Sachverhalte hinsichtlich der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, der Risikoentwicklung und der Compliance. Ziel- und Planungsabweichungen werden dem Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen im Detail erläutert. Zudem werden die strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung des Konzerns mit dem Aufsichtsrat abgestimmt und erörtert.

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats dürfen bei ihren Entscheidungen und im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für HUGO BOSS weder persönliche Interessen verfolgen noch anderen Personen ungerechtfertigte Vorteile gewähren. Im Geschäftsjahr 2021 ist es zu **keinen Interessenkonflikten** von Vorstands- oder Aufsichtsratsmitgliedern gekommen. Die Mandate der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten beziehungsweise vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen sind im Anhang des Konzernabschlusses aufgeführt. > **Konzernanhang, Weitere Angaben zu den Aufsichtsrats- und Vorstandsmitgliedern**

Der Vorstand

Der Vorstand der HUGO BOSS AG setzt sich aus dem Vorstandsvorsitzenden sowie den gleichberechtigten Vorständen mit ihren jeweiligen Vorstandressorts zusammen. Dem Vorstand gehörten zum Geschäftsjahresende 2021 **fünf Mitglieder** an.

Die Steuerung des HUGO BOSS Konzerns erfolgt durch den Vorstand der HUGO BOSS AG als Muttergesellschaft. In dieser sind alle Leitungsfunktionen gebündelt. Zu den **zentralen Aufgaben des Vorstands** gehören die Entwicklung und erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie, die Unternehmensfinanzierung, das Risikomanagement (inklusive Einrichtung und Überwachung des Risikomanagementsystems), das Treffen von kollektionsbezogenen Entscheidungen, die Produktbeschaffung und die Steuerung des Vertriebsnetzes. Darüber hinaus ist der Vorstand für die Aufstellung der Jahres-, Konzern- und Zwischenabschlüsse zuständig und repräsentiert das Unternehmen gegenüber Medienvertretern und dem Kapitalmarkt.

Die **Geschäftsordnung** des Vorstands regelt die innere Ordnung des Vorstands, insbesondere die Aufgabenverteilung unter den Vorstandsmitgliedern sowie das Verfahren der Beschlussfassung. Ferner legt die Geschäftsordnung den Katalog der Informations- und Berichtspflichten fest und die Angelegenheiten, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen. Die Geschäftsordnung des Vorstands ist auf der Unternehmenswebsite abrufbar. > group.hugoboss.com

Bei der Zusammensetzung des Vorstands achtet der Aufsichtsrat auf Vielfalt (**Diversitätskonzept für den Vorstand**). Eine vielfältige Zusammensetzung des Vorstands soll den langfristigen Erfolg des Unternehmens gewährleisten. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Zusammensetzung des Vorstands unter anderem folgende Gesichtspunkte:

- Vorstandsmitglieder sollen über langjährige Führungserfahrung verfügen.
- Vorstandsmitglieder sollen über internationale Erfahrung (Erfahrung außerhalb der Bundesrepublik Deutschland aufgrund aktueller oder früherer Tätigkeiten und/oder anderer Staatsbürgerschaften als die der Bundesrepublik Deutschland) verfügen.
- Im Vorstand in seiner Gesamtheit sollen möglichst unterschiedliche Ausbildungs- und Berufserfahrungen vertreten sein.
- Über die rechtlich geforderten Qualifikationen hinaus sollen im Vorstand in seiner Gesamtheit insbesondere Kenntnisse von Marken-/Branding-Themen, Supply-Chain-Themen und des Vertriebs vertreten sein.
- Im Interesse einer langfristigen Nachfolgeplanung soll der Vorstand in seiner Gesamtheit über eine ausgewogene Altersstruktur verfügen.
- Der Aufsichtsrat verfolgt das Ziel, dass dem Vorstand bis spätestens zum 31. Dezember 2023 eine Frau angehören soll.
- Vorstandsmitglieder sollen bei ihrer Bestellung in der Regel nicht älter als 60 Jahre sein.

Entscheidungen über die konkrete **Zusammensetzung des Vorstands** trifft der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Berücksichtigung aller Umstände des einzelnen Falls. Mit Ausnahme der Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand wurden die zuvor genannten Besetzungsziele während des gesamten Berichtszeitraums erreicht.

Für den **Frauenanteil im Vorstand** hatte der Aufsichtsrat gemäß § 111 Abs. 5 AktG für den bis zum 31. Dezember 2021 laufenden Bezugszeitraum die Zielgröße von einer Frau festgelegt, diese Zielgröße wurde jedoch nicht erreicht. Zwar ist der Aufsichtsrat bestrebt bei der Besetzung des Vorstands eine angemessene Berücksichtigung von Frauen zu gewährleisten. Jedoch erfolgen Personalentscheidungen stets vorrangig mit Blick auf die Qualifikation aller Kandidatinnen und Kandidaten. Bei den im Bezugszeitraum durch den Aufsichtsrat getroffenen Personalentscheidungen wurde auf dieser Basis in einem jeweils mehrstufigen

Verfahren aus einer divers zusammengesetzten Gruppe von Kandidatinnen und Kandidaten die für den jeweiligen Posten bestgeeignete Person ungeachtet des Geschlechts ausgewählt. Für den Bezugszeitraum bis zum 31. Dezember 2023 hat der Aufsichtsrat gemäß § 111 Abs. 5 AktG erneut die Zielgröße von einer Frau im Vorstand festgelegt.

Der DCGK sieht vor, dass der Vorstand bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf **Vielfalt (Diversity)** achtet und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben soll. Diesem Ziel sieht sich der Vorstand verpflichtet. Er hat bereits bisher auf eine vielfältige Zusammensetzung der Belegschaft geachtet und wird dies auch künftig tun. Für den Bezugszeitraum bis zum 31. Dezember 2021 hatte der Vorstand gemäß § 76 Abs. 4 AktG das Ziel festgelegt, einen Frauenanteil von mindestens 30 % in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands und von mindestens 35 % in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands zu erreichen.

Zum 31. Dezember 2021 belief sich der **Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands** auf 29 %. Damit lag der Anteil über dem Niveau des Vorjahres (31. Dezember 2020: 25 %), jedoch leicht unter der angestrebten Zielgröße. HUGO BOSS ist bestrebt, dass alle Geschlechter innerhalb der Belegschaft angemessen repräsentiert sind. Stellenbesetzungen werden jedoch allein aufgrund der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber vorgenommen, auch wenn dies wie im Falle der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands zu einem Unterschreiten der Zielgröße führt. Das Ziel für den **Frauenanteil in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands** wurde zum 31. Dezember 2021 mit einem Frauenanteil von 45 % erneut deutlich übertroffen (31. Dezember 2020: 43 %). Gemäß § 76 Abs. 4 AktG hat der Vorstand für den Bezugszeitraum bis zum 31. Dezember 2025 das Ziel festgelegt, einen Frauenanteil von mindestens 40 % in der ersten Führungsebene und von mindestens 50 % in der zweiten Führungsebene zu erreichen.

> Mitarbeiter und Teams

Der Aufsichtsrat verantwortet gemeinsam mit dem Vorstand die **langfristige Nachfolgeplanung** für den Vorstand. Dabei werden neben den Anforderungen des Aktiengesetzes und des DCGK die vom Aufsichtsrat festgelegte Zielgröße für den Anteil von Frauen im Vorstand sowie die Kriterien entsprechend dem vom Aufsichtsrat für die Zusammensetzung des Vorstands beschlossenen Diversitätskonzept berücksichtigt. Unter Berücksichtigung der konkreten Qualifikationsanforderungen und der genannten Kriterien erarbeitet der Personalausschuss des Aufsichtsrats ein Idealprofil, auf dessen Basis der Personalausschuss eine engere Auswahl von verfügbaren Kandidaten erstellt. Mit diesen Kandidaten werden anschließend Gespräche geführt, ehe dem Aufsichtsrat eine Empfehlung zur Beschlussfassung unterbreitet wird. Bei Bedarf wird der Aufsichtsrat bei der Entwicklung der Anforderungsprofile und der Auswahl der Kandidaten von externen Beratern unterstützt.

Der Aufsichtsrat

HUGO BOSS misst den **Kompetenzen** und der **Unabhängigkeit** der Aufsichtsratsmitglieder sowie der **Vielfalt** bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats eine hohe Bedeutung bei. Die Mitglieder des Aufsichtsrats von HUGO BOSS verfügen über die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und die fachliche Erfahrung zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

Entsprechend der Empfehlung in C.1 des DCGK hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 7. Dezember 2017 ein **Aufsichtsratskompetenzprofil** beschlossen sowie konkrete Ziele für seine **Zusammensetzung** festgelegt. Danach sollen dem Aufsichtsrat mindestens zwei internationale Mitglieder angehören. Dem Aufsichtsrat gehörten im Geschäftsjahr 2021 bis zum Ausscheiden von Antonio Simina vier und nach dem Ausscheiden drei Mitglieder an, die eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Zudem verfügen weitere Aufsichtsratsmitglieder, die die deutsche Staatsbürgerschaft haben, über internationale Berufserfahrung. Ferner dürfen bei keinem der Mitglieder potenzielle Interessenkonflikte vorliegen. Im Geschäftsjahr 2021 ist es zu **keinen Interessenkonflikten** von Aufsichtsratsmitgliedern gekommen. Keines der aktuellen Aufsichtsratsmitglieder bekleidete zu einem früheren Zeitpunkt eine Vorstandsposition innerhalb der Gesellschaft. Auch bestanden im Berichtsjahr keine Berater- und sonstigen Dienstleistungs- und Werkverträge zwischen Aufsichtsratsmitgliedern und der Gesellschaft. Außerdem soll kein Mitglied des Aufsichtsrats bei seiner Wahl älter als 69 Jahre sein. Eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat hat der Aufsichtsrat dagegen nicht festgelegt. HUGO BOSS ist der Ansicht, dass eine von vornherein festgelegte Zugehörigkeitsdauer nicht sachgerecht ist, da das Unternehmen auch von der Expertise langjähriger Aufsichtsratsmitglieder profitiert.

Zudem hat sich der Aufsichtsrat ein konkretes Ziel hinsichtlich der Anzahl der im Sinne des DCGK **unabhängigen Mitglieder** des Aufsichtsrats gesetzt. Danach sollen von den zwölf Mitgliedern des Aufsichtsrats unter Berücksichtigung der sechs Arbeitnehmervertreter insgesamt mindestens neun Mitglieder unabhängig sein. Zusätzlich zu den sechs Arbeitnehmervertretern sind die vier Anteilseignervertreter Iris Epple-Righi, Christina Rosenberg, Robin J. Stalker und Hermann Waldemer als unabhängig im Sinne der Empfehlung in C.6 des DCGK anzusehen.

Die weiteren nachfolgenden Besetzungsziele, mithilfe derer insgesamt eine **Diversität** im Aufsichtsrat angestrebt wird (**Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat**), wurden ebenfalls durch den Aufsichtsrat verabschiedet:

- Dem Aufsichtsrat sollen mindestens zwei internationale Mitglieder (Erfahrungen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland aufgrund aktueller oder früherer Tätigkeiten und/oder andere Staatsbürgerschaften als die der Bundesrepublik Deutschland) angehören.
- Dem Aufsichtsrat soll mindestens je ein Mitglied mit Kenntnissen von Marken-/Branding-Themen, in Supply-Chain-Themen und/oder Kenntnissen des nationalen oder internationalen Vertriebs angehören.
- Dem Aufsichtsrat sollen mindestens zwei Mitglieder mit Erfahrung und/oder Tätigkeit als Führungskraft eines anderen Unternehmens angehören.
- Dem Aufsichtsrat sollen mindestens vier Mitglieder angehören, die über vertiefte Kenntnisse und Erfahrungen aus dem Unternehmen selbst verfügen.
- Dem Aufsichtsrat sollen neben den Arbeitnehmervertretern mindestens drei Mitglieder angehören, die unabhängig sind, und zwei, die über Sachverstand auf den Gebieten der Rechnungslegung oder Abschlussprüfung verfügen.

Die Besetzungsziele wurden während des gesamten Berichtszeitraums entweder erreicht oder übertrroffen.

Dem Aufsichtsrat gehören aktuell fünf Frauen an, wobei die **Geschlechterquote** nach § 96 Abs. 2 AktG bei HUGO BOSS durch die Anteilseignerseite und die Arbeitnehmerseite jeweils getrennt erfüllt wird. Mit drei Vertreterinnen auf der Arbeitnehmerseite sowie zwei Vertreterinnen auf der Anteilseignerseite ist die Geschlechterquote jeweils auf beiden Seiten erfüllt.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die **Effizienz** seiner Tätigkeit. Im Geschäftsjahr 2021 wurde die Einschätzung der Aufsichtsratsmitglieder wie bereits in den Jahren zuvor anhand eines umfangreichen Fragebogens eingeholt. Die von unternehmensexterner Seite durchgeführte Auswertung der ausgefüllten Fragebögen und der darin enthaltenen Verbesserungsvorschläge wurde in der Aufsichtsratssitzung vom 1. Dezember 2021 eingehend analysiert und diskutiert. Der Aufsichtsrat kam dabei zu einem insgesamt positiven Ergebnis.

Der Aufsichtsrat hat sich eine **Geschäftsordnung** auferlegt, die neben Aufgaben und Zuständigkeiten unter anderem auch die Einberufung, Vorbereitung und Leitung der Sitzungen sowie die Beschlussfassung regelt. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist auf der Unternehmenswebsite abrufbar. > group.hugoboss.com

Der Aufsichtsrat hat fünf **Ausschüsse** gebildet, die im Namen und in Vertretung des Gesamtaufsichtsrats die ihnen übertragenen Aufgaben erfüllen, soweit es nach Gesetz, Satzung und/oder Geschäftsordnung zulässig ist. Für den Prüfungsausschuss, den Personalausschuss und den Arbeitsausschuss sieht die Geschäftsordnung eine paritätische Besetzung mit Anteilseignervertretern und Arbeitnehmervertretern vor.

1. Prüfungsausschuss

Der paritätisch besetzte Prüfungsausschuss besteht aus sechs vom Aufsichtsrat aus seiner Mitte gewählten Mitgliedern. Gemäß DCGK soll der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig sein. Der Prüfungsausschuss befasst sich mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung. Er hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Vorprüfung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses, des zusammengefassten Lageberichts der HUGO BOSS AG und des Konzerns sowie des Vorschlags für die Gewinnverwendung; Erörterung des Prüfungsberichts mit dem Abschlussprüfer; Vorbereitung der Entscheidung des Aufsichtsrats über die Billigung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses.
- Prüfung (und Erörterung mit dem Vorstand) der Quartalsabschlüsse (Zwischenberichte und Quartalsmitteilungen).
- Vorbereitung des Vorschlags des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zur Wahl eines Abschlussprüfers, insbesondere Prüfung von dessen Unabhängigkeit und der von ihm zusätzlich erbrachten Leistungen.
- Nach Beratung mit dem Vorstand: Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer (mit Honorarvereinbarung) für den Jahres- und Konzernabschluss aufgrund der Beschlussfassung der Hauptversammlung, einschließlich der Festlegung von Prüfungsschwerpunkten und Vereinbarung von Berichtspflichten des Prüfers gegenüber dem Aufsichtsrat.
- Prüfung der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien (Compliance).

Der Aufsichtsrat hat sich von der Unabhängigkeit der die Kapitalseite vertretenden Mitglieder des Prüfungsausschusses sowie des Prüfungsausschussvorsitzenden Robin J. Stalker überzeugt.

Zum 31. Dezember 2021 gehören dem Prüfungsausschuss folgende Mitglieder an: Robin J. Stalker (Vorsitz), Gaetano Marzotto, Sinan Piskin, Martin Sambeth, Bernd Simbeck und Hermann Waldemer.

2. Personalausschuss

Dem paritätisch besetzten Personalausschuss gehören der Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie fünf weitere vom Aufsichtsrat aus seiner Mitte gewählte Mitglieder an. Der Personalausschuss entscheidet über die dienstvertraglichen und sonstigen vertraglichen Angelegenheiten des Vorstands (einschließlich früherer Mitglieder des Vorstands sowie der Hinterbliebenen von Vorstandsmitgliedern), bereitet die Entscheidungen des Aufsichtsrats über die Bestellung und gegebenenfalls Abberufung von Vorstandsmitgliedern vor und sorgt gemeinsam mit dem Aufsichtsratsplenum und dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Entscheidungen über die Vergütung von Vorstandsmitgliedern (einschließlich früherer Mitglieder des Vorstands sowie der Hinterbliebenen von Vorstandsmitgliedern) sind ebenso wie die regelmäßige Beratung und Überprüfung des Vergütungssystems Sache des Aufsichtsratsplenums, sollen jedoch durch die Erarbeitung von Vorschlägen vom Personalausschuss vorbereitet werden. Der Personalausschuss trifft weiterhin Entscheidungen nach § 114 AktG (Verträge mit Aufsichtsratsmitgliedern) und § 115 AktG (Kreditgewährung an Aufsichtsratsmitglieder) sowie über die zustimmungspflichtigen Angelegenheiten leitender Angestellter (einschließlich Kreditgewährung an leitende Angestellte i. S. v. § 89 Abs. 2 AktG). Er vertritt die Gesellschaft, soweit gesetzlich zulässig, gegenüber den Mitgliedern des Vorstands (einschließlich gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und gegenüber Hinterbliebenen von Vorstandsmitgliedern).

Zum 31. Dezember 2021 gehören dem Personalausschuss folgende Mitglieder an: Hermann Waldemer (Vorsitz), Anita Kessel, Luca Marzotto, Sinan Piskin, Christina Rosenberg und Bernd Simbeck.

3. Arbeitsausschuss

Der paritätisch besetzte Arbeitsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie fünf weiteren vom Aufsichtsrat aus seiner Mitte gewählten Mitgliedern. Diese unterstützen und beraten den Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Dem Arbeitsausschuss obliegt im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften in enger Zusammenarbeit mit dem Vorstand die Vorbereitung der Sitzungen des Aufsichtsrats. Vom Arbeitsausschuss werden zwischen den Aufsichtsratssitzungen insbesondere die Überwachungsaufgaben wahrgenommen. Die Überwachungspflicht der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder bleibt davon unberührt. Der Arbeitsausschuss entscheidet über zustimmungspflichtige Geschäfte, soweit der Aufsichtsrat seine Zustimmungskompetenz auf den Arbeitsausschuss übertragen hat. Soweit rechtlich zulässig, ist der Arbeitsausschuss berechtigt, in Eifällen anstelle des Gesamtaufsichtsrats Entscheidungen zu treffen. In solchen Fällen hat der Arbeitsausschuss den Aufsichtsrat unverzüglich schriftlich und in der nächsten Aufsichtsratssitzung eingehend mündlich über die Entscheidung, die Gründe und die Notwendigkeit der Ausschussentscheidung zu informieren.

Zum 31. Dezember 2021 gehören dem Arbeitsausschuss folgende Mitglieder an: Hermann Waldemer (Vorsitz), Iris Epple-Righi, Katharina Herzog, Luca Marzotto, Tanja Silvana Nitschke und Sinan Piskin.

4. Nominierungsausschuss

Der Nominierungsausschuss besteht aus zwei Mitgliedern, die von den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat aus ihrer Mitte gewählt werden, und ist damit gemäß der Empfehlung in D.5 des DCGK ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt. Er hat die Aufgabe, geeignete Kandidaten für die Wahl von Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat zu identifizieren und diese dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung vorzuschlagen.

Zum 31. Dezember 2021 gehören dem Nominierungsausschuss folgende Mitglieder an: Hermann Waldemer (Vorsitz) und Gaetano Marzotto.

5. Vermittlungsausschuss

Der Vermittlungsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, seinem Stellvertreter sowie aus je einem von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählten Mitglied. Er ist ausschließlich zu dem Zweck gebildet, die in § 27 Abs. 3 und § 31 Abs. 3 Satz 1 Mitbestimmungsgesetz genannten Aufgaben wahrzunehmen. Danach hat der Vermittlungsausschuss Vorschläge für die Bestellung von Vorstandsmitgliedern zu machen, wenn ein vorangegangener Vorschlag nicht die gesetzlich erforderliche Mehrheit gefunden hat.

Zum 31. Dezember 2021 gehören dem Vermittlungsausschuss folgende Mitglieder an: Hermann Waldemer (Vorsitz), Anita Kessel, Gaetano Marzotto und Sinan Piskin.

Risikomanagement und Risikocontrolling

HUGO BOSS sieht einen verantwortungsbewussten Umgang mit Risiken als wesentlichen Bestandteil guter Corporate Governance. Das im wertorientierten Konzernmanagement verankerte **Risikomanagementsystem** soll es dem Unternehmen ermöglichen, Risiken frühzeitig zu erkennen, zu bewerten und Risikopositionen durch entsprechende Maßnahmen zu steuern. Der Sicherstellung eines angemessenen, wirksamen Risikomanagements und Risikocontrollings kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Die Systeme werden kontinuierlich weiterentwickelt und den sich ändernden Rahmenbedingungen angepasst. Naturgemäß können diese jedoch keinen vollumfänglichen Schutz gegen Verluste aus geschäftlichen Vorgängen oder gar betrügerische Handlungen bieten. > [Risikobericht](#)

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Rechnungslegung der HUGO BOSS AG basiert auf den International Financial Reporting Standards (IFRS), wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind. Der vom Aufsichtsrat eingerichtete Prüfungsausschuss befasst sich regelmäßig mit der **Überwachung des Rechnungslegungsprozesses** sowie der **Überwachung der Abschlussprüfung**. Seit dem Geschäftsjahr 2012 erfolgt die Prüfung durch die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart. Herr Peter Werling unterzeichnet den Bestätigungsvermerk seit dem 31. Dezember 2019, Herr Tobias Störzinger seit dem 31. Dezember 2020. Für das abgelaufene Berichtsjahr wurde mit dem Abschlussprüfer vereinbart, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses über mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe während der Prüfung unverzüglich zu unterrichten ist, soweit diese nicht unverzüglich beseitigt werden. Außerdem wurde mit dem Abschlussprüfer eine Berichtspflicht hinsichtlich aller für die Aufgaben des Aufsichtsrats wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse im Rahmen der Abschlussprüfung vereinbart. Auch hat der Abschlussprüfer den Aufsichtsrat zu informieren beziehungsweise im Prüfungsbericht zu vermerken, wenn bei der Abschlussprüfung Tatsachen festgestellt werden, die mit der von Vorstand und Aufsichtsrat nach § 161 AktG abgegebenen Entsprechenserklärung nicht vereinbar sind.

Der Aufsichtsrat holte ferner eine Unabhängigkeitserklärung des Abschlussprüfers ein und überzeugte sich von der Unabhängigkeit des Prüfers. Die Erklärung bezog sich dabei auch auf die Vergabe von Aufträgen für nichtprüfungsbezogene Dienstleistungen an den Abschlussprüfer.

Zur Umsetzung der Regelungen der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 über die **Pflichtrotation des Abschlussprüfers** wurde im Geschäftsjahr 2021 ein öffentliches Ausschreibungsverfahren zur Auswahl eines neuen Abschlussprüfers für die HUGO BOSS AG und den HUGO BOSS Konzern ab dem Geschäftsjahr 2022 durchgeführt. Zur Gewährleistung eines effizienten und wirksamen Auswahlverfahrens wurde eine Projektorganisation eingerichtet, die unter der Aufsicht und Entscheidungskompetenz des Prüfungsausschusses agierte. Entsprechend den EU-Vorschriften zu einer öffentlichen Ausschreibung wurde der gesamte Prozess fair, transparent und diskriminierungsfrei gestaltet. Nach Abschluss des Verfahrens und auf der Grundlage einer ausführlichen Berichterstattung über das Verfahren und die Bewertung der Bewerber empfahl der Prüfungsausschuss dem Aufsichtsrat zwei Bewerber und ergänzte die Empfehlung mit einer Präferenz für einen der Bewerber. Der Aufsichtsrat wird der Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2022 einen entsprechenden Abstimmungsvorschlag vorlegen.

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

HUGO BOSS betrachtet die transparente und verständliche Berichterstattung über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat als weiteres wesentliches Element guter Corporate Governance. Im **Vergütungsbericht** nach § 162 AktG werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der HUGO BOSS AG im Geschäftsjahr 2021 dargestellt und erläutert. Daneben werden auch die im Geschäftsjahr 2021 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen berichtet. > [Vergütungsbericht](#)

Entsprechenserklärung

Vorstand und Aufsichtsrat der HUGO BOSS AG haben im Dezember 2021 folgende Erklärung gemäß § 161 AktG abgegeben:

„Entsprechenserklärung

Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der HUGO BOSS AG gemäß § 161 AktG

HUGO BOSS AG, Metzingen, Wertpapier-Kenn-Nummer A1PHFF, Internationale Wertpapier-Kenn-Nummer DE000A1PHFF7

Vorstand und Aufsichtsrat der HUGO BOSS AG erklären hiermit gemäß § 161 Abs. 1 Satz 1 AktG, dass seit der Entsprechenserklärung vom Dezember 2020 den Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ („DCGK“) in der Fassung vom 16. Dezember 2019 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020 – mit folgender Ausnahme entsprochen wurde und wird:

- Abweichend von der Empfehlung in G.11 Satz 2 des DCGK sehen die aktuell bestehenden Anstellungsverträge mit den Mitgliedern des Vorstands keine Möglichkeit vor, eine variable Vergütung in begründeten Fällen einzubehalten oder zurückzufordern. Das von der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem sieht eine solche Rückforderungs- bzw. Einbehaltungsmöglichkeit vor. Die entsprechende Anpassung der Anstellungsverträge soll spätestens im Rahmen der Verlängerung eines bestehenden Vertrags bzw. bei einer Neubestellung vorgenommen werden, so dass der Empfehlung ab diesem Zeitpunkt entsprochen wird.

Metzingen, Dezember 2021“

VERGÜTUNGSBERICHT

**Darstellung und
Erläuterung der
Vorstands- und
Aufsichtsratsvergütung**

**Vergütungssystem
am langfristigen
Unternehmenserfolg
ausgerichtet**

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

HUGO BOSS betrachtet die transparente und verständliche Berichterstattung über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat als **wesentliches Element guter Corporate Governance**. Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG werden die Vergütungen der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der HUGO BOSS AG im Geschäftsjahr 2021 dargestellt und erläutert. Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern und das Verständnis zu fördern, werden auch die im Geschäftsjahr 2021 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Eine ausführliche Beschreibung der Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat findet sich unter vergutung.hugoboss.com.

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021 aus Vergütungssicht

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für den Vorstand

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

Anwendung des Vergütungssystems für den Vorstand im Geschäftsjahr 2021

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

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

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

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

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

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

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

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

Von den im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeiten, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen oder bei Vorliegen bestimmter Umstände Anpassungen bei der Zielerreichung vorzunehmen, hat der Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr **keinen Gebrauch** gemacht.

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

Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021

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

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

Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems wurden die Anforderungen des Aktiengesetzes, insbesondere die Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), sowie die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 berücksichtigt. Das Vergütungssystem des Vorstands ist ein wichtiges Element der Ausrichtung des Konzerns und soll wesentlich zur **Verbesserung der operativen Performance** sowie zur **erfolgreichen Umsetzung der Konzernstrategie** und damit zum langfristigen Erfolg von HUGO BOSS beitragen. Es soll eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung unterstützen. Daher ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder an die kurz- und langfristige Entwicklung des Unternehmens gekoppelt. Durch die Wahl geeigneter Leistungskriterien werden gleichzeitig wichtige Anreize für die erfolgreiche Umsetzung der „CLAIM 5“-Strategie gesetzt.

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

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

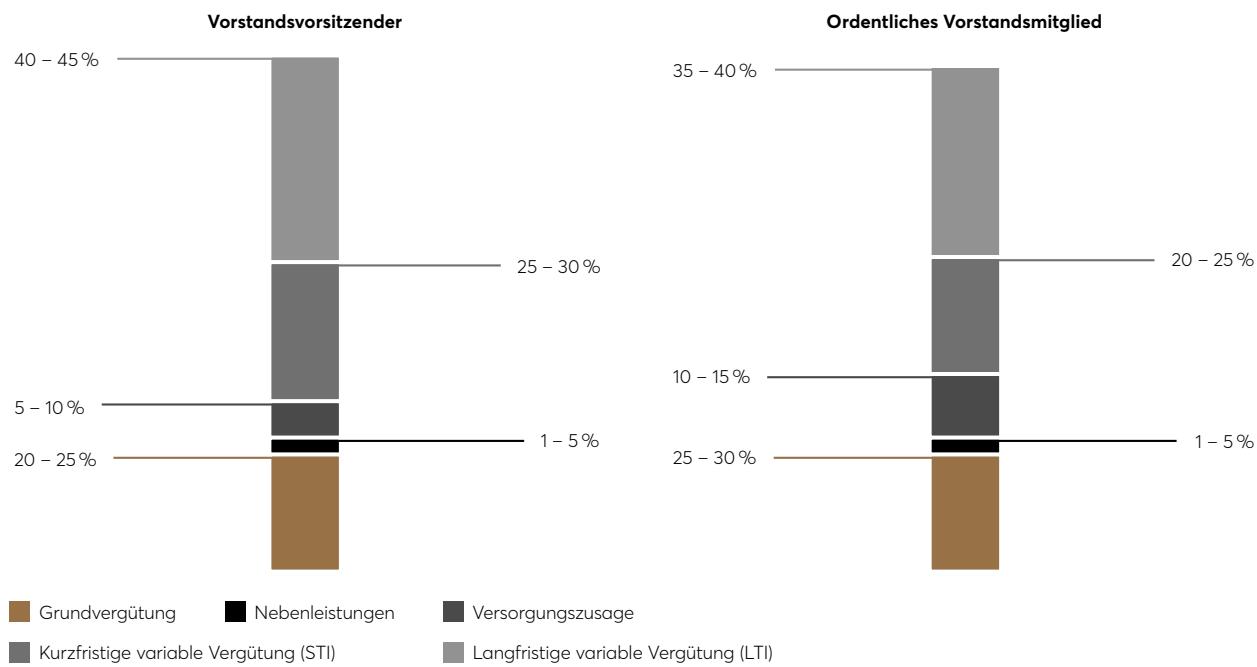
Folgende Tabelle stellt die **grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand sowie deren Ausgestaltung** dar. Die Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2021 werden im Folgenden im Detail erläutert.

ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM

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 %)
Langfristige variable Vergütung (LTI)		Auszahlung	In bar nach Abschluss des Geschäftsjahres (Cap: 150 % des individuellen Zielbetrags)
	Langfristige variable Vergütung (LTI)	Plantyp	Performance Share Plan
		Planlaufzeit	4 Jahre
Außerordentliche Vergütung (Sign-On; Zulage)		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)
			<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 Interimsbasis)
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 ausgezahlt. Sie berücksichtigt die dem Vorstandsmitglied übertragene Funktion und die damit einhergehenden Aufgaben und den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds. Die aktuelle jährliche Grundvergütung beträgt 1.300 TEUR für Daniel Grieder, 750 TEUR für Yves Müller, 725 TEUR für Dr. Heiko Schäfer, 750 TEUR für Oliver Timm und 725 TEUR für Ingo Wilts.

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

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

Für den ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Mark Langer besteht eine Pensionszusage durch die Gesellschaft in Form einer **leistungsorientierten Pensionszusage**. Die Höhe des späteren Ruhegelds ist dabei auf 60 % der rentenfähigen Bezüge begrenzt. Ruhegelder werden im Falle seines Todes in Form einer Witwen- und Waisenrente an die Hinterbliebenen gezahlt. Für das Ausscheiden vor Eintritt des Pensionsfalls aus dem Unternehmen war die Unverfallbarkeit seiner Anwartschaft auf Versorgungsleistung entsprechend den gesetzlichen Regelungen vereinbart. Eine gemäß den gesetzlichen Bestimmungen vorgesehene zeitanteilige Kürzung des Pensionsanspruchs unterblieb jedoch. Für Pensionszwecke wird Mark Langer so gestellt, als hätte das Dienstverhältnis – wie ursprünglich vorgesehen – bis zum 31. Dezember 2021 angedauert. Laufende Rentenzahlungen werden jährlich um mindestens 1 % angepasst.

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

VERSORGUNGZUSAGEN (IN TEUR)

	Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)		Yves Müller Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017) Sprecher des Vorstands (von 16. Juli 2020 bis 31. Mai 2021)		Dr. Heiko Schäfer Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 16. März 2020)		Oliver Timm Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)		
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	
Dienstzeitaufwand nach IFRS	303	0	380	315	290	215	300	0	
Pensionsrückstellung nach IFRS	0	0	0	0	0	0	0	0	
	Ingo Wilts Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022)		Mark Langer Vorstandsvorsitzender (von 19. Mai 2016 bis 15. Juli 2020) Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. Januar 2010 bis 18. Mai 2016)		Summe				
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	
Dienstzeitaufwand nach IFRS	290	280	0	706	1.563			1.516	
Pensionsrückstellung nach IFRS	0	0	0	3.735	0			3.735	

Erfolgsabhängige (variable) Vergütungskomponenten

Das Vergütungssystem des Vorstands beinhaltet zwei erfolgsabhängige Komponenten: die kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie die langfristige variable Vergütung (LTI). Diese sind an die Performance des Unternehmens gekoppelt und sollen **Anreize für die erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie** sowie für eine **wertschaffende und langfristig erfolgreiche Entwicklung von HUGO BOSS** setzen. Die Leistungskriterien und die Kennzahlen, die im Geschäftsjahr 2021 für die Leistungsbeurteilung im Rahmen der variablen Vergütung zur Anwendung kamen, stehen daher im Einklang mit der Konzernstrategie, sind aus den strategischen Zielen und den operativen Steuerungsgrößen von HUGO BOSS abgeleitet und entsprechen dem gültigen Vergütungssystem.

Short Term Incentive (STI) 2021

Funktionsweise

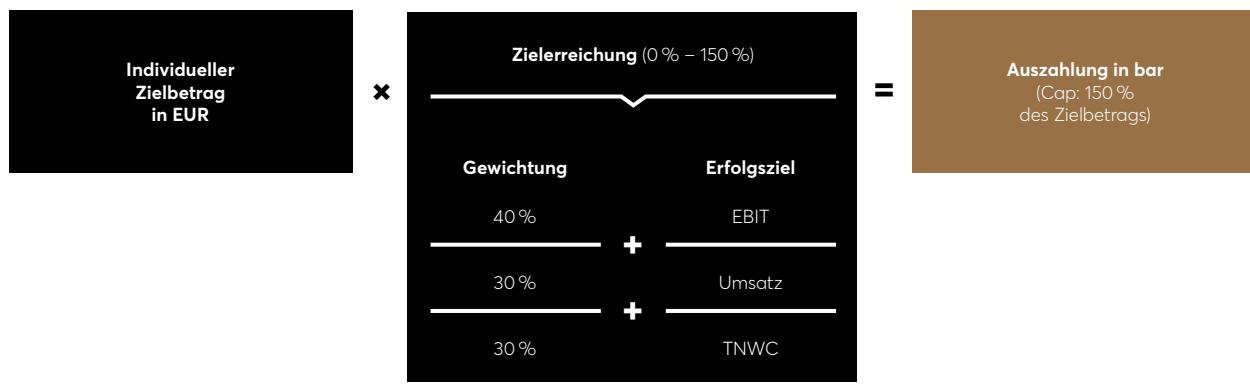
Der STI ist die kurzfristige variable Vergütungskomponente und in seiner Funktionsweise und Ausgestaltung unverändert zum bisherigen, bis einschließlich 1. April 2021 gültigen Vergütungssystem. Die Laufzeit beträgt ein Geschäftsjahr. Die Höhe des STI bemisst sich dabei an der Entwicklung finanzieller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

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

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

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

STI ZIELBONUSSYSTEM



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

Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Konzerns

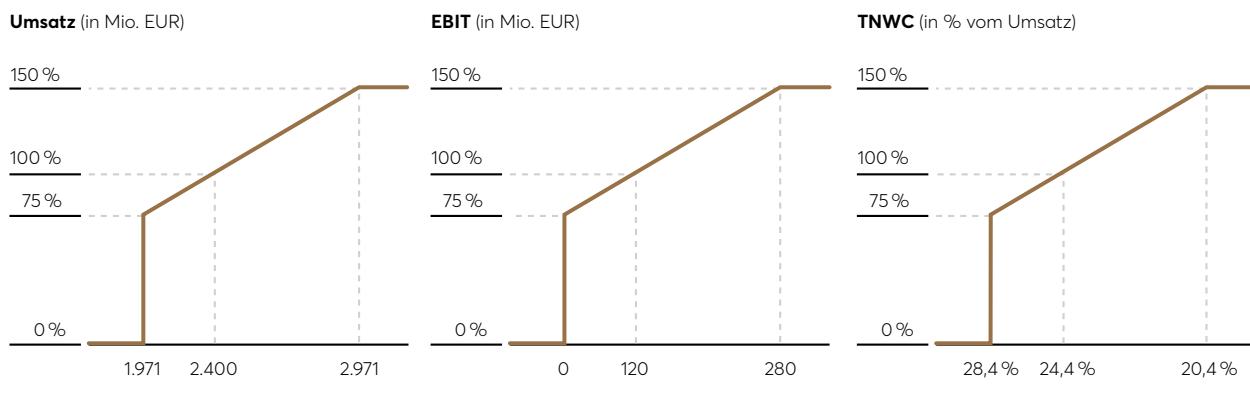
Der STI soll die **fortlaufende Umsetzung der operativen Ziele** sicherstellen, deren Erreichung als Grundlage für die langfristige erfolgreiche Entwicklung des Konzerns von wesentlicher Bedeutung ist. Mit Blick auf die „CLAIM 5“-Strategie von HUGO BOSS, die auf eine deutliche Umsatz- und Ergebnissesteigerung bis 2025 abzielt, stellen der Umsatz und das EBIT wesentliche Zielgrößen des STI dar. Gleichzeitig stellt das TNWC die bedeutendste Kennzahl zur Steuerung eines effizienten Kapitaleinsatzes dar und wird folglich als drittes finanzielles Leistungskriterium im STI berücksichtigt.

Finanzielle Leistungskriterien

Zu Beginn des Geschäftsjahres hat der Aufsichtsrat jeweils einen **Zielwert**, ein **Minimalziel** und ein **Maximalziel** für die drei finanziellen Leistungskriterien Umsatz, EBIT und TNWC beschlossen. Der Zielwert des jeweiligen finanziellen Leistungskriteriums ist aus der vom Aufsichtsrat gebilligten Budgetplanung abgeleitet. Wird das Ziel erreicht, entspricht die Zielerreichung 100 %. Ist der Wert der Zielgröße größer oder gleich dem Maximalziel, beträgt die Zielerreichung 150 %. Eine weitere Steigerung des Wertes der Zielgröße führt in diesem Fall zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Bei Erreichung des Minimalziels entspricht die Zielerreichung 75 %. Liegt der Wert der Zielgröße unterhalb des Minimalziels, beträgt die Zielerreichung 0 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (75%; 100%; 150%) werden linear interpoliert.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat im Hinblick auf die jeweiligen finanziellen Ziele die im folgenden dargestellten **Zielerreichungskorridore** zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt:

STI ZIELERREICHUNGSKORRIDORE FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021



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

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

ZIELERREICHUNG STI 2021 (IN MIO. EUR)

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

¹ Unter Verwendung der im Budget zugrunde gelegten Wechselkurse.

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

Zielerreichung STI 2021

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

AUSZAHLUNG FÜR DEN STI 2021

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

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

Ausblick auf den STI für das Geschäftsjahr 2022

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

Long Term Incentive (LTI) 2021

Funktionsweise

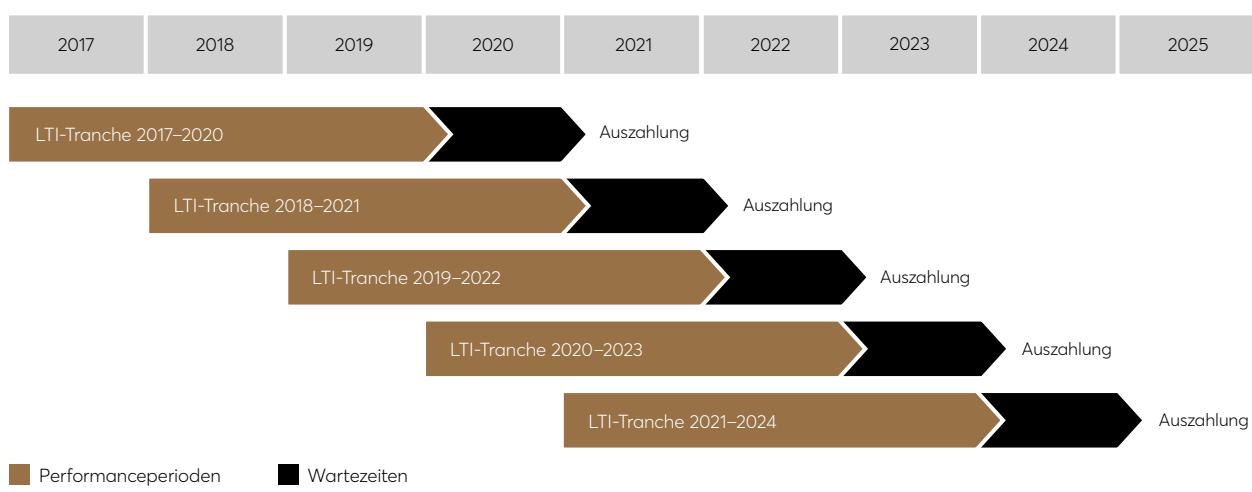
Der LTI ist die langfristige variable Vergütungskomponente und in seiner Funktionsweise und Ausgestaltung größtenteils unverändert zum bisherigen bis einschließlich 1. April 2021 gültigen Vergütungssystem. Unterschiede zum bisherigen Vergütungssystem sind entsprechend als solche kenntlich gemacht. Der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

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

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

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

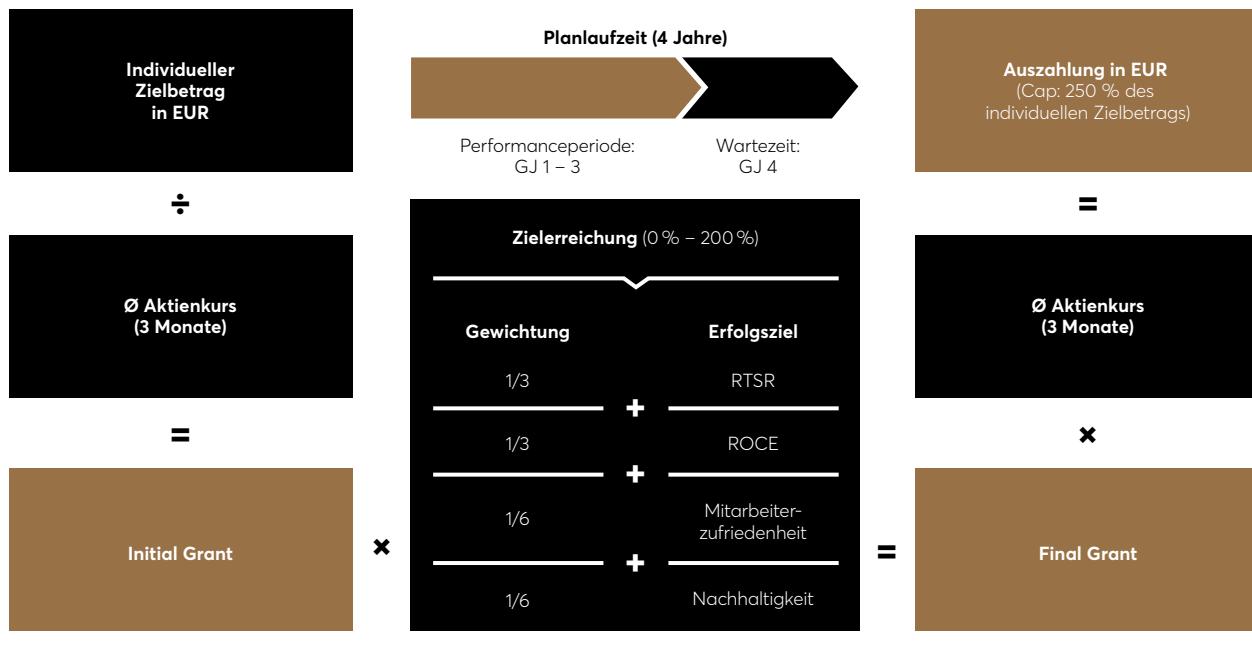
PERFORMANCEPERIODEN UND WARTEZEITEN DER LTI-TRANCHEN



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

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

LTI ZIELERREICHUNGSSYSTEM



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

Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Konzerns

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

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

Die folgende Tabelle stellt die **Zuteilung** für die im Geschäftsjahr 2021 aufgelegte LTI-Tranche 2021–2024 dar. Dargestellt werden die Zielbeträge, die Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien, der Auszahlungs-Cap sowie der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung gemäß „IFRS 2 Anteilsbasierte Vergütung“. Bei Daniel Grieder ermittelt sich das LTI-Budget zeitanteilig ab Beginn der Vorstandstätigkeit am 1. Juni 2021.

ZUTEILUNG DER LTI-TRANCHE 2021–2024

	Zielbetrag ("LTI Budget") in TEUR	Durchschnittskurs der HUGO BOSS Aktie im Q4 2020 in EUR	Anzahl vor- läufig zugewiesener virtueller Aktien ("Initial Grant")	Auszahlungs-Cap (250 % des Ziel- betrags) in TEUR	Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung in TEUR
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Januar 2021	1.400	24,56	57.004	3.500	2.418
Yves Müller, Ordentliches Vorstands- mitglied seit 1. Dezember 2017, Sprecher des Vorstands von 16. Juli 2020 bis 31. Mai 2021	750	24,56	30.538	1.875	787
Dr. Heiko Schäfer, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 16. März 2020	725	24,56	29.520	1.813	760
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	1.000	24,56	40.717	2.500	1.049
Ingo Wilts, Ordentliches Vorstandsmitglied von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022	740	24,56	30.131	1.850	776

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

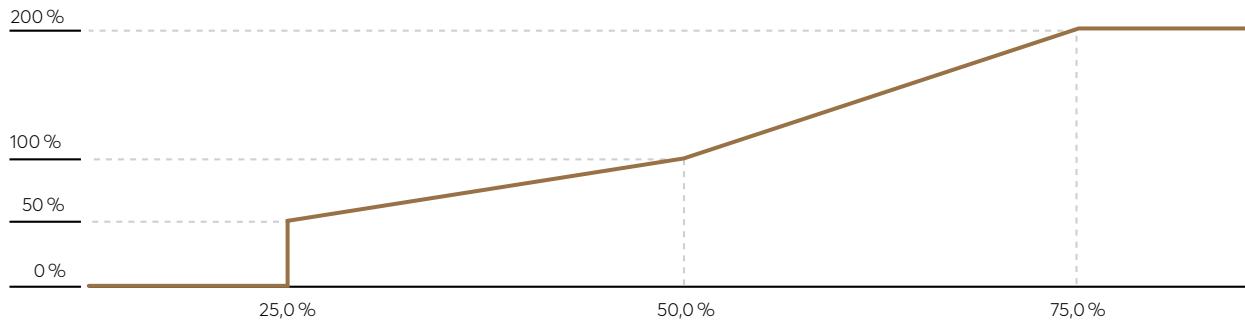
Die nachfolgend dargestellten Ziel- und Schwellenwerte für die vier Leistungskriterien des LTI gelten über die gesamte Performanceperiode der Tranche.

Der **RTSR** ist ein Maßstab für die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts. Er bemisst die Wertentwicklung bestehend aus Aktienkursentwicklung und fiktiv reinvestierten Dividenden von HUGO BOSS im Vergleich zu einer ausgewählten Gruppe relevanter Wettbewerber des Premiumsegments der globalen Bekleidungsindustrie über die Performanceperiode. Die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe ist folgender Übersicht zu entnehmen:

RELATIVE TOTAL SHAREHOLDER RETURN (RTSR) – VERGLEICHSGRUPPE

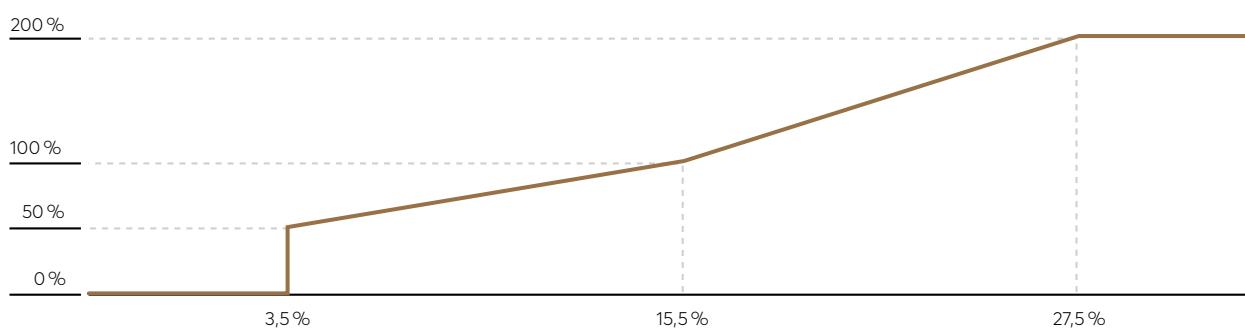
Burberry Group plc	Levi Strauss & Co.	SMCP Group
Capri Holdings Ltd.	Moncler Group	Tapestry Inc.
G-III Apparel Group	PVH Corp.	VF Corp.
Guess Inc.	Ralph Lauren Corp.	

Der Aufsichtsrat ist der Überzeugung, dass der Vergleich mit relevanten Wettbewerbern des Premiumsegments der globalen Bekleidungsindustrie die strategische Positionierung der beiden Marken BOSS und HUGO am besten widerspiegelt. Im bisherigen bis einschließlich 1. April 2021 gültigen Vergütungssystem wurde beim RTSR hingegen auf einen Vergleich mit dem MSCI World Textiles, Apparel & Luxury Goods Performance Index abgestellt.

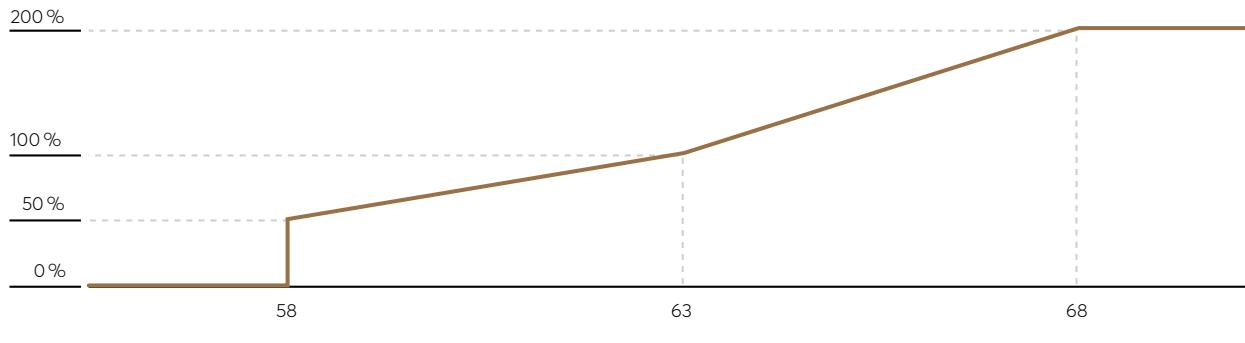
RTSR ZIELERREICHUNGSKORRIDOR 2021 FÜR LTI-TRANCHE 2021–2024

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

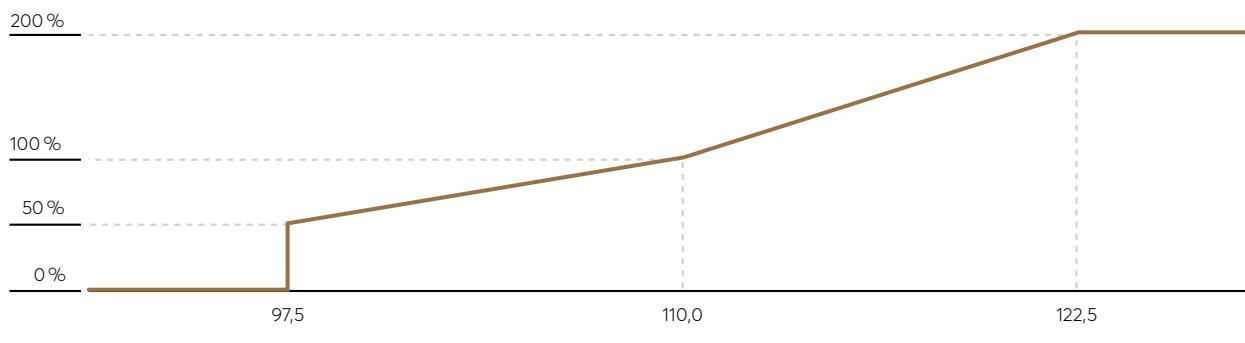
Der **ROCE** stellt die Rentabilität auf das eingesetzte Kapital dar und wird durch Division des EBIT durch das durchschnittlich investierte Kapital ermittelt.

ROCE ZIELERREICHUNGSKORRIDOR 2021 FÜR LTI-TRANCHE 2021–2024

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

MITARBEITERZUFRIEDENHEIT ZIELERREICHUNGSKORRIDOR 2021 FÜR LTI-TRANCHE 2021–2024

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

NACHHALTIGKEIT ZIELERREICHUNGSKORRIDOR 2021 FÜR LTI-TRANCHE 2021–2024

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

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

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

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

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

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

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

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

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

FINALE ZIELERREICHUNG LTI 2018–2021

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

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

AUSZAHLUNG FÜR DEN LTI 2018–2021

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

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

Dem ehemaligen Vorstandsmitglied Bernd Hake wurden im Rahmen der 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.

Gesamtzahl ausstehender virtueller Aktien am Ende des Geschäftsjahrs 2021

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

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

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

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

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

Außerordentliche Vergütung (Sign-On, Zulagen)

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

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

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

Malus- und Clawback-Regelungen

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

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

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren beziehungsweise zurückzufordern, **keinen Gebrauch** gemacht.

Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Die Share Ownership Guidelines (SOG) sind ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems des Vorstands. Zum weiteren Angleich der Interessen von Vorstand und Aktionären sollen die SOG die Vorstände zum **Kauf und Halten von Aktien der HUGO BOSS AG** verpflichten. Die Höhe der Aktienhalteverpflichtung (SOG-Ziel) bemisst sich anhand der individuellen Brutto-Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Dabei muss der Vorstandsvorsitzende das Zweifache und alle weiteren, ordentlichen Vorstandsmitglieder das Einfache ihrer Brutto-Grundvergütung investieren und über die gesamte Dauer ihrer Vorstandstätigkeit halten.

Die erforderliche Anzahl der Aktien muss innerhalb von fünf Jahren gehalten werden, wobei der **erforderliche Aktienbestand** linear aufzubauen ist und jährlich zum Jahresende durch den Group General Counsel überprüft wird. Eine Überschreitung des jährlichen Mindestbestands ist jederzeit möglich. Sowohl beim Kauf als auch beim Verkauf der Aktien sind die Regeln und Fristen der Marktmissbrauchsverordnung zu beachten.

Nach dem Vergütungssystem wird die **Anzahl der zu haltenden Aktien** auf Basis des durchschnittlichen Schlusskurses der HUGO BOSS Aktie im Xetra-Handel der Deutschen Börse im Monat vor der Bestellung des jeweiligen Vorstandsmitglieds beziehungsweise vor der jeweils letzten Anpassung des Grundgehalts des Vorstandsmitglieds ermittelt.

Die Vorstandsmitglieder sind berechtigt, vorhandene **Bestandsaktien** einzubringen. Folgende Tabelle stellt den **Aktienbesitz** der Mitglieder des Vorstands zum 31. Dezember 2021 dar:

AKTIENBESITZ DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

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

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 **erfolgs-abhängigen Bestandteile jeweils Höchstgrenzen** festgelegt, die sich für den STI auf 150 % und für den LTI auf 250 % des Zielbetrags belaufen. Diese Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2021 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütungen in allen Fällen eingehalten, wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist:

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

Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)				Yves Müller Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017) Sprecher des Vorstands (von 16. Juli 2020 bis 31. Mai 2021)				Dr. Heiko Schäfer Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 16. März 2020)			
(in TEUR)	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung		
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	875	1.313	1.212	500	750	693	500	750	693	
Langfristige variable Vergütung	LTI 2018–2021	–	–	–	654	1.635	294	–	–	–	
Oliver Timm Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)				Ingo Wilts Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022)				Mark Langer Vorstandsvorsitzender (von 19. Mai 2016 bis 15. Juli 2020) Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. Januar 2010 bis 18. Mai 2016)			
(in TEUR)				(in TEUR)				(in TEUR)			
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	650	975	900	490	735	679	750	725 ¹	725	
Langfristige variable Vergütung	LTI 2018–2021	–	–	–	638	1.594	286	900	2.250	404	

¹ Gemäß Trennungsvereinbarung vom April 2020.

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

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

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Regelungen für die Beendigung der Vorstandstätigkeit

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags (ohne dass ein wichtiger Grund für die Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft vorliegt) hat das jeweilige Vorstandsmitglied einen Anspruch auf eine **Abfindung**, wobei diese in jedem Fall auf die Höhe der Gesamtbezüge einschließlich Nebenleistungen auf einen Zeitraum von 24 Monaten begrenzt ist, jedoch nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergütet („Abfindungs-Cap“). In den aktuellen Vorstandsverträgen variiert der Zeitraum für

die Berechnung der Abfindung, überschreitet jedoch in keinem Fall 24 Monate. Bei Vertragsverlängerungen wird auch die Abfindungsregelung für alle Vorstandsmitglieder vereinheitlicht. Die Höhe der Gesamtbezüge bestimmt sich für diese Zwecke nach der Gesamtvergütung, die für das letzte volle Geschäftsjahr bezogen wurde, und gegebenenfalls nach der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr. Im Falle der Beendigung eines Vorstandsvertrags erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags aus einem von dem jeweiligen Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund sehen die Anstellungsverträge keine Abfindungszahlung vor. Für den Fall der regulären Beendigung enthalten die Dienstverträge keine Abfindungsregelung.

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

Bei Neubestellung oder Vertragsverlängerung eines Vorstandsmitglieds wird für alle Vorstände auf Bestimmungen für einen Change of Control verzichtet. Im Übrigen bestehen keine Entschädigungsvereinbarungen.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

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

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

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

Die folgende Tabelle stellt die den **gegenwärtigen Mitgliedern des Vorstands** (aktiv zum 31. Dezember 2021) im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr ausbezahlte Grundvergütung, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen, das im Geschäftsjahr ausbezahlte Versorgungsentgelt, den im Geschäftsjahr 2021 gewährten STI 2021 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2022), den im Geschäftsjahr 2021 gewährten LTI 2018–2021 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2022), sowie etwaige Sondervergütungen.

GEWÄHRTE UND GESCHULDENE VERGÜTUNG

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

		Dr. Heiko Schäfer				Oliver Timm			
		Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 16. März 2020)				Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)			
		2021		2020		2021		2020	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgssunabhängige Vergütung	Grundvergütung	725	50	509	57	750	38	—	—
	Nebenleistungen	19	1	5	1	45	2	—	—
	Versorgungs- entgelt	0	0	0	0	0	0	—	—
Summe		744	52	515	57	795	40	—	—
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	693	48	0	0	900	45	—	—
	STI 2020	0	0	386	43	0	0	—	—
Langfristige variable Vergütung	LTI 2018–2021	0	0	0	0	0	0	—	—
	LTI 2017–2020	0	0	0	0	0	0	—	—
Summe		693	48	386	43	900	45	—	—
Sonstiges	Sondervergütung	0	0	0	0	300	15	—	—
Gesamtvergütung		1.436	100	901	100	1.995	100	—	—

		Ingo Wilts					
		Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022)					
		2021		2020			
		in TEUR	in %	in TEUR	in %		
Erfolgssunabhängige Vergütung	Grundvergütung	725	42	653	52		
	Nebenleistungen	22	1	12	1		
	Versorgungs- entgelt	0	0	0	0		
Summe		747	44	665	53		
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	679	40	0	0		
	STI 2020	0	0	434	34		
Langfristige variable Vergütung	LTI 2018–2021	286	17	0	0		
	LTI 2017–2020	0	0	161	13		
Summe		965	56	595	47		
Sonstiges	Sondervergütung	0	0	0	0		
Gesamtvergütung		1.712	100	1.261	100		

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldet 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 GESCHULDENE VERGÜTUNG

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

¹ Deferred Compensation: Durch Entgeltumwandlung zusätzlich erworbene Versorgungsbezüge.

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

Zielvergütung und Ist-Vergütung der Vorstandsmitglieder für das abgelaufene Geschäftsjahr

Die folgende Tabelle stellt die jeweilige **Zielvergütung** der zum 31. Dezember 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 dar. Diese umfasst die für das Geschäftsjahr zugesagte Zielvergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100 % gewährt wird, ergänzt um die Angaben der individuell erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen. Darüber hinaus wird zusätzlich als Ist-Vergütung der Zufluss für das Geschäftsjahr gemäß DCGK angegeben. Diese **Ist-Vergütung** umfasst die im Geschäftsjahr ausbezahlte Festvergütung, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen, das für das Geschäftsjahr geschuldeten Versorgungsentgelt, die im März 2022 fällige Auszahlung aus dem STI 2021 und die im März 2022 fällige Auszahlung aus dem LTI 2018–2021. Für die laufenden Altersversorgungszusagen wird zusätzlich der für das Geschäftsjahr angefallene Versorgungsaufwand nach IFRS berücksichtigt.

ZIELVERGÜTUNG UND ZUFLUSS NACH DCGK IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Daniel Grieder
Vorstandsvorsitzender
(seit 1. Juni 2021)

Yves Müller
Ordentliches Vorstandsmitglied
(seit 1. Dezember 2017)
Sprecher des Vorstands
(von 16. Juli 2020 bis 31. Mai 2021)

(in TEUR)		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung 2021	758	758	758	758	750	750	750	750
	Nebenleistungen 2021	68	68	68	68	30	30	30	30
	Versorgungsentgelt 2021	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe		826	826	826	826	780	780	780	780
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	875	875 ¹	1.313	1.212	500	0	750	693
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024	1.400	0	3.500	0	750	0	1.875	0
	LTI 2018–2021	–	–	–	0	–	–	–	294
Summe		2.275	875	4.813	1.212	1.250	0	2.625	986
Altersversorgung	Versorgungsaufwand 2021	303	303	303	303	380	380	380	380
Sonstiges	Sondervergütung 2021	0	0	0	0	400	0	400	400
Gesamtvergütung		3.404	2.004	5.941	2.341	2.810	1.160	4.185	2.546

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

Oliver Timm
Ordentliches Vorstandsmitglied
(seit 1. Januar 2021)

(in TEUR)		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung 2021	725	725	725	725	750	750	750	750
	Nebenleistungen 2021	19	19	19	19	45	45	45	45
	Versorgungsentgelt 2021	0	0	0	0	0	0	0	0
Summe		744	744	744	744	795	795	795	795
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	500	0	750	693	650	0	975	900
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024	725	0	1.813	0	1.000	0	2.500	0
	LTI 2018–2021	–	–	–	0	–	–	–	0
Summe		1.225	0	2.563	693	1.650	0	3.475	900
Altersversorgung	Versorgungsaufwand 2021	290	290	290	290	300	300	300	300
Sonstiges	Sondervergütung 2021	0	0	0	0	300	300	300	300
Gesamtvergütung		2.259	1.034	3.596	1.726	3.045	1.395	4.870	2.295

Ingo Wilts

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

(in TEUR)		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung 2021	725	725	725	725
	Nebenleistungen 2021	22	22	22	22
	Versorgungsentgelt 2021	0	0	0	0
Summe		747	747	747	747
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	490	0	735	679
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024	740	0	1.850	0
	LTI 2018–2021	–	–	–	286
Summe		1.230	0	2.585	965
Altersversorgung	Versorgungsaufwand 2021	280	280	280	280
Sonstiges	Sondervergütung 2021	0	0	0	0
Gesamtvergütung		2.257	1.027	3.612	1.992

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

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Die von der Hauptversammlung festgelegte **Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder** ist in § 12 der Satzung der HUGO BOSS AG geregelt und gibt sowohl den abstrakten als auch den konkreten Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor. Dadurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem von der Hauptversammlung am 27. Mai 2020 beschlossenen und mit Wirkung zum 30. Juli 2020 angepassten Vergütungssystem entspricht.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder beinhaltet **ausschließlich fixe Bestandteile**. Dabei setzt sich die Vergütung aus zwei Komponenten zusammen: einer Festvergütung, abhängig von der Position des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds, sowie einer zusätzlichen Vergütung für die jeweilige Ausschusstätigkeit. Die Vergütungsregelung berücksichtigt damit auch die Vorgaben des DCGK.

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

Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021

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

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

VERGÜTUNG FÜR AUFSICHTSRATSTÄTIGKEIT UND AUSSCHUSSTÄTIGKEIT

Vergütung für Aufsichtsratstätigkeit		
Vorsitzender	Stellvertretender Vorsitzender	Ordentliches Mitglied
200.000 EUR 2,5-Fache des Grundbetrags	140.000 EUR 1,75-Fache des Grundbetrags	80.000 EUR Grundbetrag
Vergütung für Ausschusstätigkeit		
Arbeitsausschuss	Prüfungsausschuss	Personalausschuss
Vorsitzender 60.000 EUR	Vorsitzender 60.000 EUR	Vorsitzender 60.000 EUR
Ordentliches Mitglied 30.000 EUR	Ordentliches Mitglied 30.000 EUR	Ordentliches Mitglied 30.000 EUR
Nominierungsausschuss		
Vorsitzender -		
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 Geschäftsjahrs dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit eine zeitanteilige Vergütung. Mitgliedern des Aufsichtsrats werden Auslagen, die im Zusammenhang mit der Ausübung des Mandats entstehen, erstattet. Eine etwaige Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft vergütet, soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats berechtigt sind, die Umsatzsteuer der Gesellschaft gesondert in Rechnung zu stellen, und dieses Recht ausüben.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie in § 12 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2021 **keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile** für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden darüber hinaus weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die folgende Tabelle stellt die **den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile** einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Gemäß § 12 der Satzung der Gesellschaft ist die Aufsichtsratsvergütung insgesamt nach Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr entscheidet, fällig. Im Ausweis für das Geschäftsjahr 2021 handelt es sich um die für die Aufsichtsratstätigkeit im Geschäftsjahr 2021 gewährte Festvergütung (Auszahlung im Geschäftsjahr 2022) und die gewährte Vergütung für Ausschussmitgliedschaften im Geschäftsjahr 2021 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2022).

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

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

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

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

¹ Aus der bis zum 30. Juli 2020 geltenden Vergütungsregelung.

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

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

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

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

(Jährliche Veränderung in %)	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019	2019 ggü. 2018	2018 ggü. 2017	2017 ggü. 2016
Ertragskennzahlen					
Konzernumsatz	43 %	–33 %	3 %	2 %	1 %
Operatives Konzernergebnis (EBIT)	197 %	–169 %	–1 %	2 %	30 %
Konzernergebnis	166 %	–207 %	–13 %	2 %	19 %
Jahresüberschuss HUGO BOSS AG	163 %	–191 %	–14 %	–17 %	10 %
Belegschaftsvergütung¹					
Belegschaft HUGO BOSS Konzern	9 % ²	–	–	–	–

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

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

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

CEO Investment Opportunity

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

Als Vergütung durch einen Dritten ist die CEO Investment Opportunity **explizit nicht Teil des Vergütungssystems** nach § 87a AktG. Daher ist sie auch nicht in die Maximalvergütung einzubeziehen.

Metzingen, 9. März 2022

HUGO BOSS AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat

RECHTLICHE ANGABEN

**Erklärung zur
Unternehmensführung
auf Unternehmens-
website veröffentlicht**

**Übernahmerekhtliche
Angaben erfolgen
nach §§ 289a Abs. 1,
315a Abs. 1 HGB**

**Es existieren Beteiligungen
am Kapital, die 10 % der
Stimmrechte überschreiten**

Erklärung zur Unternehmensführung

Die **Erklärung zur Unternehmensführung** (gemäß § 289f HGB) als Teil des zusammengefassten Lageberichts ist auf der Unternehmenswebsite unter ezu.hugoboss.com veröffentlicht. Sie ist zudem im Kapitel „Corporate Governance und Erklärung zur Unternehmensführung“ dieses Geschäftsberichts aufgeführt.

Übernahmerekhtliche Angaben

Nachfolgend sind die nach §§ 289a Abs. 1, 315a Abs. 1 HGB erforderlichen **übernahmerekhtlichen Angaben** als Bestandteil des geprüften zusammengefassten Lageberichts aufgeführt und erläutert. Aus Sicht des Vorstands besteht darüber hinaus kein weitergehender Erläuterungsbedarf im Sinne des § 176 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Zusammensetzung des gezeichneten Kapitals

Das gezeichnete Kapital der HUGO BOSS AG setzt sich aus 70.400.000 nennwertlosen, auf den Namen lautenden Stammaktien mit einem anteiligen Betrag des Grundkapitals von 1,00 EUR je Stammaktie zusammen. Die Aktien sind voll eingezahlt. Mit allen Aktien sind die gleichen Rechte und Pflichten verbunden. Die Rechte und Pflichten der Aktionäre ergeben sich im Einzelnen aus den Regelungen des AktG, insbesondere aus den §§ 12, 53a ff., 118 ff. und 186 AktG.

Beschränkungen, die die Stimmrechte oder die Übertragung von Aktien betreffen

Jede Aktie gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme und ist maßgebend für den Anteil der Aktionäre am Gewinn der Gesellschaft. Hierzu ausgenommen sind von der Gesellschaft gehaltene eigene Aktien, aus denen der Gesellschaft keine Rechte zustehen. In den Fällen des § 136 AktG ist das Stimmrecht aus den betroffenen Aktien kraft Gesetzes ausgeschlossen.

Beteiligungen am Kapital, die 10 % der Stimmrechte überschreiten

Auf Grundlage der der Gesellschaft bis zum 31. Dezember 2021 zugegangenen Stimmrechtsmitteilungen gemäß §§ 33, 34 WpHG bestehen folgende direkte oder indirekte Beteiligungen am Kapital der Gesellschaft, die 10 % der Stimmrechte erreichen oder überschreiten:

Nach den Stimmrechtsmitteilungen vom 13. Februar 2020 der PFC S.r.l., Vicenza, Italien, und der Zignago Holding S.p.A., Fossalta di Portogruaro, Italien, halten diese Gesellschaften gemeinsam 15,45 % der Stimmrechte. Laut der Mitteilung besteht zwischen den Gesellschaften eine Vereinbarung, die dazu führt, dass die von den Gesellschaften gehaltenen Stimmrechte der jeweils anderen Gesellschaft zugerechnet werden. Konkret hält die PFC S.r.l. unmittelbar 5,77 % der Stimmrechte gemäß § 33 WpHG, während die Zignago Holding S.p.A. 9,03 % der Stimmrechte direkt gemäß § 33 WpHG hält. Darüber hinaus hält die PFC S.r.l. unmittelbar 0,27 % und die Zignago Holding S.p.A. 0,38 % der Stimmrechte über Instrumente gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 2 WpHG. In Summe überschreitet die gemeinsame Beteiligung somit 15 % der Stimmrechte. Der HUGO BOSS AG sind keine weiteren direkten oder indirekten Beteiligungen am Kapital gemeldet worden, die zum 31. Dezember 2021 10 % der Stimmrechte erreichen oder überschreiten.

Sämtliche **Meldungen zu Veränderungen bei Stimmrechtsanteilen** sind auf der Unternehmenswebsite unter kapitalmarktnachrichten.hugoboss.com einsehbar. Darüber hinaus können die im Geschäftsjahr 2021 mitgeteilten meldepflichtigen Beteiligungen dem Jahresabschluss der HUGO BOSS AG für das Geschäftsjahr 2021 entnommen werden.

Aktien mit Sonderrechten, die Kontrollbefugnisse verleihen

Aktien mit Sonderrechten, die Kontrollbefugnisse verleihen, existieren nicht.

Stimmrechtskontrolle bei Beteiligung von Arbeitnehmern am Kapital

Es besteht keine Stimmrechtskontrolle für den Fall, dass Arbeitnehmer am Kapital der HUGO BOSS AG beteiligt sind und ihre Kontrollrechte nicht unmittelbar ausüben.

Ernennung und Abberufung des Vorstands

Ernennung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands der HUGO BOSS AG richten sich nach den §§ 84, 85 AktG und § 31 MitbestG in Verbindung mit § 6 der Satzung. Der Vorstand besteht gemäß § 6 Abs. 1 der Satzung aus mindestens zwei Mitgliedern. Die Zahl der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat gemäß § 6 Abs. 2 der Satzung bestimmt. Der Aufsichtsrat kann einen Vorsitzenden des Vorstands sowie einen stellvertretenden Vorsitzenden ernennen. Der Aufsichtsrat kann die Bestellung zum Vorstandsmitglied und die Ernennung zum Vorsitzenden des Vorstands widerrufen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Die Vorstandsmitglieder sollen nach § 6 Abs. 3 der Satzung bei ihrer Bestellung in der Regel nicht älter als 60 Jahre sein. Sie werden vom Aufsichtsrat für höchstens fünf Jahre bestellt.

Satzungsänderungen

Über **Änderungen der Satzung** beschließt die Hauptversammlung. Soweit das Aktiengesetz nicht zwingend etwas Abweichendes bestimmt, wird der Beschluss gemäß § 17 Abs. 2 der Satzung mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen und – soweit eine Mehrheit des bei der Beschlussfassung vertretenen Kapitals erforderlich ist – mit einfacher Mehrheit des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals gefasst. Nach § 20 der Satzung ist dem Aufsichtsrat die Befugnis eingeräumt, Änderungen der Satzung, die nur die Fassung betreffen, zu beschließen.

Befugnisse des Vorstands hinsichtlich Aktienausgabe und -rückkauf

Der Vorstand der HUGO BOSS AG kann mit Zustimmung des Aufsichtsrats bis 10. Mai 2026 das Grundkapital um bis zu 17.600.000 EUR durch Ausgabe von bis zu 17.600.000 neuen, auf den Namen lautenden Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlagen einmalig oder mehrmals erhöhen (**Genehmigtes Kapital 2021**). Den Aktionären steht grundsätzlich ein Bezugsrecht zu. Der Vorstand ist jedoch ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre in folgenden Fällen bis maximal 10 % des Grundkapitals auszuschließen: (a) zum Ausgleich von Spitzenbeträgen, (b) bei Kapitalerhöhung gegen Sacheinlagen und (c) wenn der Ausgabepreis der neuen Aktien bei Kapitalerhöhungen gegen Bareinlagen den Börsenpreis der bereits börsennotierten Aktien zum Zeitpunkt der endgültigen Festlegung des Ausgabepreises, die möglichst zeitnah zur Platzierung der Aktien erfolgen soll, nicht wesentlich unterschreitet, wobei die ausgegebenen Aktien unter Anrechnung eventuell unter Bezugsrechtsausschluss nach § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG – in direkter oder entsprechender Anwendung – ausgegebener Aktien oder veräußerter eigener Aktien insgesamt 10 % des Grundkapitals weder im Zeitpunkt des Wirksamwerdens noch im Zeitpunkt der Ausübung dieser Ermächtigung überschreiten dürfen.

Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 11. Mai 2021 wurde der Vorstand bis zum 10. Mai 2026 ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrat, einmalig, mehrmals oder gleichzeitig in verschiedenen Tranchen auf den Inhaber oder Namen lautende Wandel- und/oder Optionsschuldverschreibungen, Genussrechte und/oder Gewinnschuldverschreibungen (bzw. Kombinationen dieser Instrumente) mit oder ohne Laufzeitbeschränkung im Gesamtnennbetrag von bis zu 750.000.000 EUR zu begeben. In diesem Zusammenhang wurde das Grundkapital um bis zu 17.600.000 EUR durch Ausgabe von bis zu 17.600.000 neuen, auf den Namen lautenden Stückaktien bedingt erhöht (**Bedingtes Kapital 2021**). Die bedingte Kapitalerhöhung wird nur insoweit durchgeführt, als die Inhaber bzw. Gläubiger von Wandlungs-/Optionsrechten aus den Schuldverschreibungen Gebrauch machen bzw. Wandlungs-/Optionspflichten genügen oder Andienungen von Aktien erfolgen und nicht andere Erfüllungsformen zur Bedienung eingesetzt werden. Den Aktionären steht grundsätzlich ein Bezugsrecht zu. Der Vorstand ist jedoch ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre in folgenden Fällen bis maximal 10 % des Grundkapitals auszuschließen: (a) bei Schuldverschreibungen, die gegen Geldleistung begeben werden und deren Ausgabepreis den nach anerkannten finanzmathematischen Methoden ermittelten theoretischen Marktwert der Schuldverschreibungen nicht wesentlich unterschreitet, (b) zum Ausgleich von Spitzenbeträgen, (c) soweit erforderlich, um den Inhabern bzw. Gläubigern von Schuldverschreibungen ein Bezugsrecht auf Schuldverschreibungen zu gewähren, wie es ihnen als Aktionär zustünde und (d) bei Schuldverschreibungen gegen Sacheinlagen, wobei die ausgegebenen Aktien unter Anrechnung eventuell unter Bezugsrechtsausschluss nach § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG – in direkter oder entsprechender Anwendung – ausgegebener Aktien oder veräußerter eigener Aktien insgesamt 10 % des Grundkapitals weder im Zeitpunkt des Wirksamwerdens noch im Zeitpunkt der Ausübung dieser Ermächtigung überschreiten dürfen.

Ferner ist der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats ermächtigt, das Bezugsrecht auszuschließen, soweit Gewinnschuldverschreibungen und/oder Genussrechte ohne Options- oder Wandlungsrechte bzw. Options- oder Wandlungspflichten ausgegeben werden, wenn diese Gewinnschuldverschreibungen und/oder Genussrechte obligationsähnlich ausgestattet sind.

Der Vorstand ist mit Beschluss der Hauptversammlung vom 27. Mai 2020 ermächtigt, bis zum 26. Mai 2025 eigene Aktien der Gesellschaft bis zu einem Anteil von insgesamt höchstens 10 % des am 27. Mai 2020 ausstehenden Grundkapitals oder, falls dieser Wert geringer ist, des zum Zeitpunkt der Ausübung der Ermächtigung bestehenden Grundkapitals zu erwerben. Die Ermächtigung kann unmittelbar durch die HUGO BOSS AG oder durch ein von der HUGO BOSS AG abhängiges oder in ihrem Mehrheitsbesitz stehendes Unternehmen oder durch beauftragte Dritte ausgeübt werden und erlaubt den Erwerb eigener Aktien im ganzen Umfang oder in Teilbeträgen sowie den einmaligen oder mehrmaligen Erwerb. Der Erwerb darf über die Börse oder mittels eines an sämtliche Aktionäre gerichteten öffentlichen Kaufangebots oder mittels einer an alle Aktionäre gerichteten öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten oder durch Ausgabe von Andienungsrechten an die Aktionäre erfolgen. Die Ermächtigung sieht auch vor, dass die Aktien unter Einschränkung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und eines eventuellen Andienungsrechts der Aktionäre erworben werden können.

Zurückerworbene eigene Aktien können über die Börse oder mittels Angebots an alle Aktionäre (auch unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre) wieder veräußert werden. Mit Zustimmung des Aufsichtsrats können sie auch eingezogen und unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre als Gegenleistung für einen eventuellen Erwerb von Unternehmen und Beteiligungen an Unternehmen, für eine Veräußerung zu einem Preis, der den aktuellen Börsenpreis nicht wesentlich unterschreitet, und für die Zulassung der Aktie an ausländischen Börsenplätzen verwendet werden. Ferner ist der Vorstand ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats und unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre eigene Aktien aktuellen oder ehemaligen Mitarbeitern oder Organmitgliedern der HUGO BOSS AG oder verbundenen Unternehmen anzubieten sowie zur Erfüllung von Wandlungs- und Optionsrechten bzw. Wandlungspflichten der HUGO BOSS AG oder mit ihr verbundener Unternehmen zu verwenden und die Aktien zur Durchführung einer sogenannten Aktiendividende einzusetzen. Darüber hinaus kann bei einem Angebot zum Erwerb eigener Aktien an alle Aktionäre das Bezugsrecht für Spitzenträger ausgeschlossen werden. Der Vorstand ist ferner aufgrund des Beschlusses der Hauptversammlung vom 27. Mai 2020 ermächtigt, eigene Aktien auch unter Einsatz von Eigenkapitalderivaten zu erwerben.

„Change of Control“-Regelungen

Der durch die HUGO BOSS AG und die HUGO BOSS International B.V. aufgenommene und durch die HUGO BOSS AG garantierte syndizierte Kredit sowie bilaterale Linien enthalten marktübliche Vereinbarungen, die unter den Bedingungen eines Kontrollwechsels (sogenannte „Change of Control“-Klauseln) den Vertragspartnern zusätzliche Kündigungsrechte einräumen.

Entschädigungsvereinbarungen

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder Yves Müller, Dr. Heiko Schäfer und Ingo Wilts enthalten eine Bestimmung, die bei einem „Change of Control“ (Erwerb von mehr als 30 % der Stimmrechte an der HUGO BOSS AG) den Vertragspartnern unter bestimmten Voraussetzungen ein zusätzliches Kündigungsrecht einräumt und für den Fall, dass es zu einer Kündigung kommt, eine Entschädigungspflicht gegenüber dem jeweiligen Vorstandsmitglied vorsieht. Die Verträge von Daniel Grieder und Oliver Timm sehen hingegen keine entsprechenden Bestimmungen für einen „Change of Control“ vor. > [Vergütungsbericht](#)