

## **Tagesordnungspunkt 6**

Zusätzliche Informationen  
zum Vergütungssystem der  
Vorstandsmitglieder



# Leitlinien des zukünftigen Vergütungssystems

---

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



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



Verständliches Vergütungssystem mit  
höchsten Transparenzstandards



Förderung der langfristig und nachhaltig  
erfolgreichen Geschäftsentwicklung



Verwendung von Nachhaltigkeitszielen  
in der Vorstandsvergütung



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



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



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

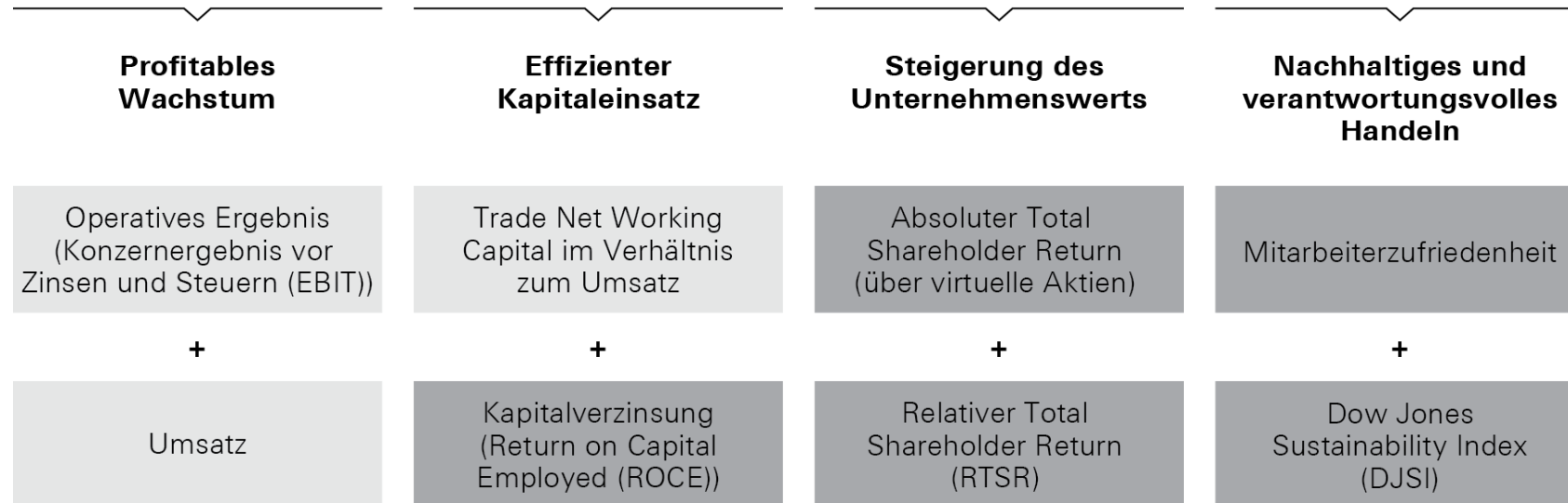
# Wesentliche Änderungen zum vorherigen Vergütungssystem

<b>Langfristige variable Vergütung (LTI)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Austausch des MSCI World Textiles, Apparel &amp; Luxury Goods Index durch eine klar definierte Vergleichsgruppe von Mitbewerbern im Premiumsegment des Bekleidungsmarktes zur Messung der Zielerreichung des Relative Total Shareholder Return (RTSR)</li> </ul>
<b>Share Ownership Guidelines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Neue Aktienhaltevorschriften zum weiteren Angleich der Interessen von Vorstand und Aktionären             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 200% der Brutto-Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden</li> <li>○ 100% der Brutto-Grundvergütung für ordentliche Vorstandsmitglieder</li> </ul> </li> </ul>
<b>Außer-ordentliche Vergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Das Vergütungssystem sieht keine Möglichkeit von Sonderzahlungen für besondere Leistungen vor außer in den folgenden konkreten Situationen:             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Einmalzahlung als Ausgleich für entgangene variable Vergütung des vorherigen Arbeitgebers</li> <li>○ Zulagen für die zeitlich begrenzte Übernahme zusätzlicher Verantwortung</li> </ul> </li> </ul>
<b>Weitere Änderungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Einführung von Malus- und Clawback-Regelungen für alle variable Vergütungskomponenten (STI und LTI)</li> <li>▪ Compliance Clawback für wesentliche Pflichtverletzungen und Performance Clawback für fehlerhafte Jahresabschlüsse</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Festlegung einer Maximalvergütung nach 87a AktG für alle Mitglieder des Vorstands             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 11 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden</li> <li>○ 5,5 Mio. EUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder</li> </ul> </li> </ul>

# Vergütungssystem reflektiert die Unternehmensstrategie

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

**Nachhaltig und langfristig erfolgreiche Geschäftsentwicklung**



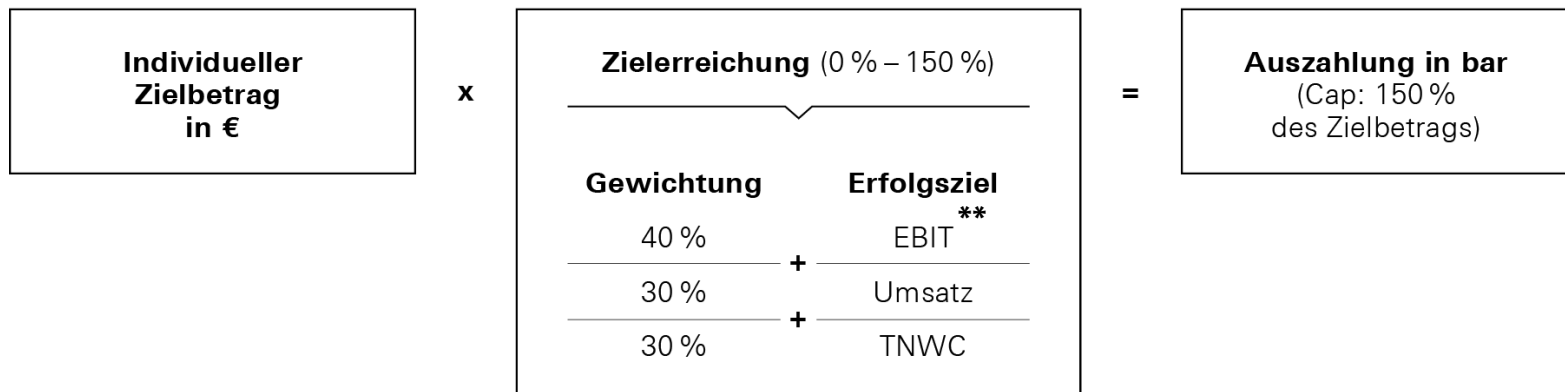
■ Im STI berücksichtigte Zielgrößen    ■ Im LTI berücksichtigte Zielgrößen

# Hauptbestandteile der kurzfristigen variablen Vergütung (STI)

- Der STI ist in Form eines **Zielbonussystems** mit einer **Planlaufzeit von einem Jahr** ausgestaltet, bestehend aus **drei Finanzkennzahlen** und **einer individuellen Gewichtung**.
- Ein möglicher **STI-Auszahlungsbetrag** ist auf **150%** des individuellen Zielbetrags **begrenzt** (Cap).

---

**Kurzfristige variable Vergütung (STI) – Zielbonussystem \***

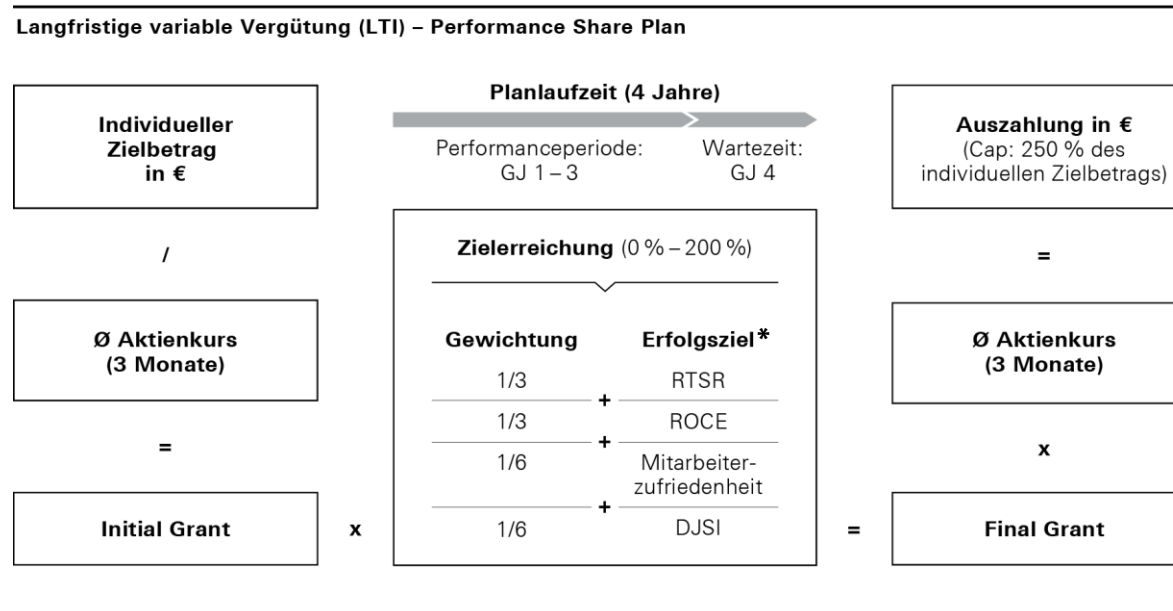


\* Zum Zwecke der Zielerreichungsermittlung werden sowohl für das EBIT als auch für die Umsatzerlöse die im Konzernabschluss ausgewiesenen Werte verwendet. Die Umsatzerlöse werden jedoch angesetzt mit dem Betrag, der sich ergeben hätte, wenn die für das Geschäftsjahr für Zwecke des Budgets angenommenen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

\*\* EBIT: Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern, TNWC: Trade Net Working Capital im Verhältnis zum Umsatz

# Langfristige variable Vergütung (LTI) enthält Nachhaltigkeitsziele

- Der LTI ist in Form eines Performance Share Plans ausgestaltet mit einer **Gesamtlaufzeit von vier Jahren**, einschließlich einer **dreijährigen Performanceperiode** und einer **Wartezeit von einem Jahr**.
- 1/3 basieren auf Nachhaltigkeitszielen** (Mitarbeiterzufriedenheit, Dow Jones Sustainability Index), **2/3 basieren auf finanziellen Kriterien** (ROCE, RTSR).

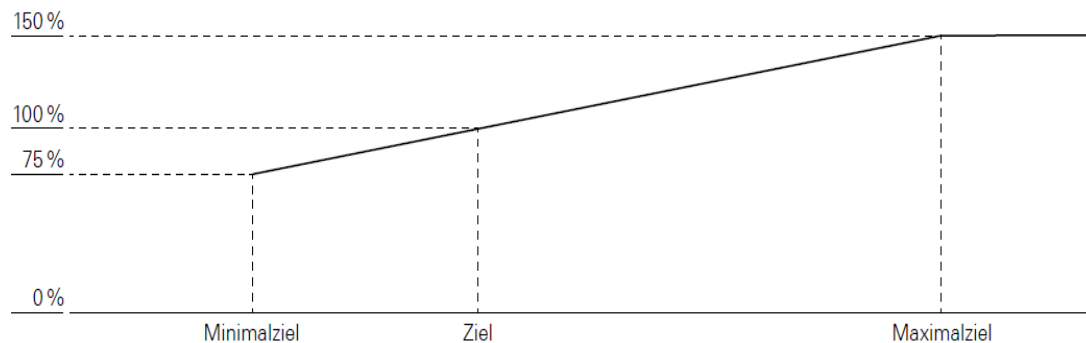


\* RTSR: Relative Total Shareholder Return, ROCE: Return on Capital Employed, DJSI: Dow Jones Sustainability Index.

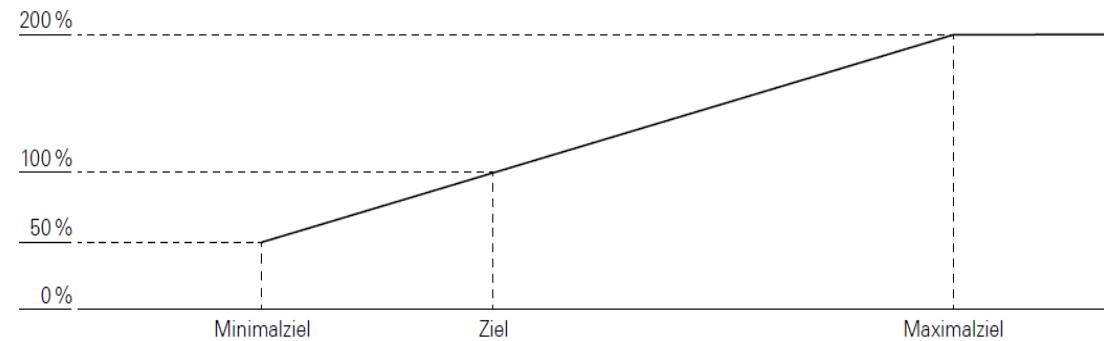
## „Pay for Performance“-Ansatz in LTI und STI verankert

- Für alle Zielgrößen des **STI** und die entsprechenden Zielgrößen des **LTI** (ROCE, Mitarbeiterzufriedenheit und DJSI), legt der Aufsichtsrat ambitionierte Ziele sowie ein **Minimumziel** und ein **Maximalziel** für jedes Geschäftsjahr fest.
- Die Zielgrößen der finanziellen Ziele basieren auf der **Mittelfristplanung** des Konzerns und stehen im Einklang mit der **Kapitalmarktkommunikation**.
- Eine **transparente Offenlegung** der **Zielwerte**, das konkrete **Minimalziel** und **Maximalziel** sowie die **Zielerreichung** werden für jedes Geschäftsjahr im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Zielgrößen STI – Zielerreichung



Zielgrößen LTI – Zielerreichungen



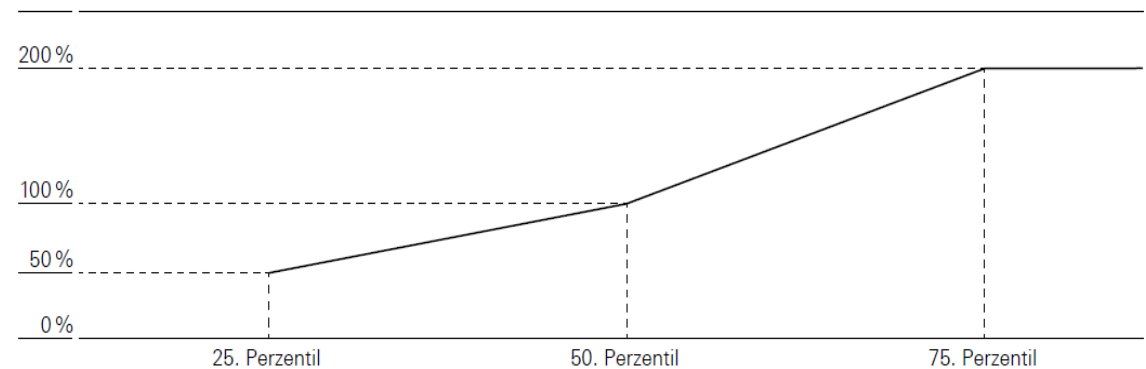
# Klar definierte Vergleichsgruppe und Zielgrößen für den RTSR

- **Die neue Vergleichsgruppe für den RTSR** besteht aus elf Wettbewerbern im Premiumsegment des Bekleidungsmarktes, welches der allgemeinen Positionierung von HUGO BOSS entspricht.
- Die Zielerreichung wird durch den **Perzentilrang** basierend auf der **Aktienkursentwicklung** von HUGO BOSS innerhalb der **Vergleichsgruppe** ermittelt.
- Der RTSR und der entsprechende Perzentilrang von HUGO BOSS werden **für jedes Jahr der Performanceperiode** ermittelt.

Relativer TSR – Vergleichsgruppe

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

RTSR – Zielerreichung





**H U G O B O S S**