

HUGO BOSS

ZUSÄTZLICHE
INFORMATIONEN
ZUR TAGESORDNUNG DER
HAUPTVERSAMMLUNG 2024



TAGESORDNUNG HAUPTVERSAMMLUNG 2024

Maßgeblich und rechtsverbindlich sind die Erläuterungen in der Einladung zur Hauptversammlung 2024.

1. Vorlage des Jahres- und Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2023
2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns für das Geschäftsjahr 2023
3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023
4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023
5. Wahl des Abschlussprüfers
6. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts
7. Beschluss über die Bestätigung der Vergütung & die Billigung des Vergütungssystems des Aufsichtsrats

AGENDA

05
05
05
05

TAGESORDNUNGSPUNKT 5

WAHL DES ABSCHLUSS- PRÜFERS



WAHL DES ABSCHLUSSPRÜFERS

Wahl des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2024, des Prüfers des Nachhaltigkeitsberichts für das Geschäftsjahr 2024 sowie des Prüfers für eine etwaige prüferische Durchsicht des verkürzten Abschlusses und des Zwischenlageberichts für das erste Halbjahr des Geschäftsjahres 2024.

ERLÄUTERUNG

- HUGO BOSS schlägt vor, die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, für einen Zeitraum von einem Jahr zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2024 zu bestellen.
- Seit dem Geschäftsjahr 2022 erfolgt die Prüfung durch Deloitte.
- Die Offenlegung der Mandatsdauer (ab 2022) gilt nicht nur für die Prüfungsgesellschaft, sondern auch für die Wirtschaftsprüfer Marco Koch und Dr. Thomas Reitmayr.

06

06

06

06

TAGESORDNUNGSPUNKT 6

VERGÜTUNGS- BERICHT



ÄNDERUNGEN AM VERGÜTUNGSBERICHT

ZUSAMMENFASSUNG

- Während der Beschluss zur Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands auf der Hauptversammlung 2021 mit überwältigender Mehrheit gefasst wurde (Zustimmungsquote: 93,83%), wurde der Vergütungsbericht 2022 von HUGO BOSS auf der Hauptversammlung 2023 mit einer Mehrheit von 66,37% beschlossen.
- Der Vorstand und der Aufsichtsrat haben dieses Votum zur Kenntnis und gleichzeitig zum Anlass genommen, die Gründe für die vergleichsweise geringe Zustimmungsrate im direkten Austausch mit wichtigen Kapitalmarktteilnehmern zu erörtern.
- Mit dem Ergebnis, dass das derzeitige Format des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023 in seinen wesentlichen Aspekten unverändert bleibt.
- Gleichzeitig wurden die im weiteren Verlauf dieses Vergütungsberichts enthaltenen Angaben zur sogenannten CEO Investment Opportunity, die explizit nicht Teil des Vergütungssystems von HUGO BOSS ist, gegenüber dem Vorjahr erweitert, um die Transparenz weiter zu erhöhen.

VORSTAND VERGÜTUNGSSYSTEM ZUR UNTERSTÜTZUNG DER UNTERNEHMENSSTRATEGIE

Erfolgsabhängige Vergütung

STI

Kurzfristige variable Vergütung

Zielgrößen

EBIT	Umsatz	Trade net working capital (TNWC)
40%	30%	30%

Gewichtung

Auszahlung

*In bar; Cap: 150% des individuellen Zielbetrags

LTI

Langfristige variable Vergütung

Relative Aktienrendite (RTSR)	Kapitalverzinsung (ROCE)	Mitarbeiterzufriedenheit	Leistung im Bereich Nachhaltigkeit
1/3	1/3	1/6	1/6

*In bar; Cap: 250% des individuellen Zielbetrags

Fixe Vergütung

Grundvergütung	Jährliche Festvergütung, die als monatliches Gehalt gezahlt wird
Nebenleistungen und Versorgungszusage	Beitragsorientierte Zusage; Beitrag: 40% der Grundvergütung

Share ownership

200% der jährlichen Brutto-Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden,
100% der jährlichen Brutto-Grundvergütung für die ordentlichen Vorstandsmitglieder

- Malus- und Clawback-Regelungen vorgesehen

Einbehalt oder Rückforderung eines Teils oder der gesamten variablen Vergütung

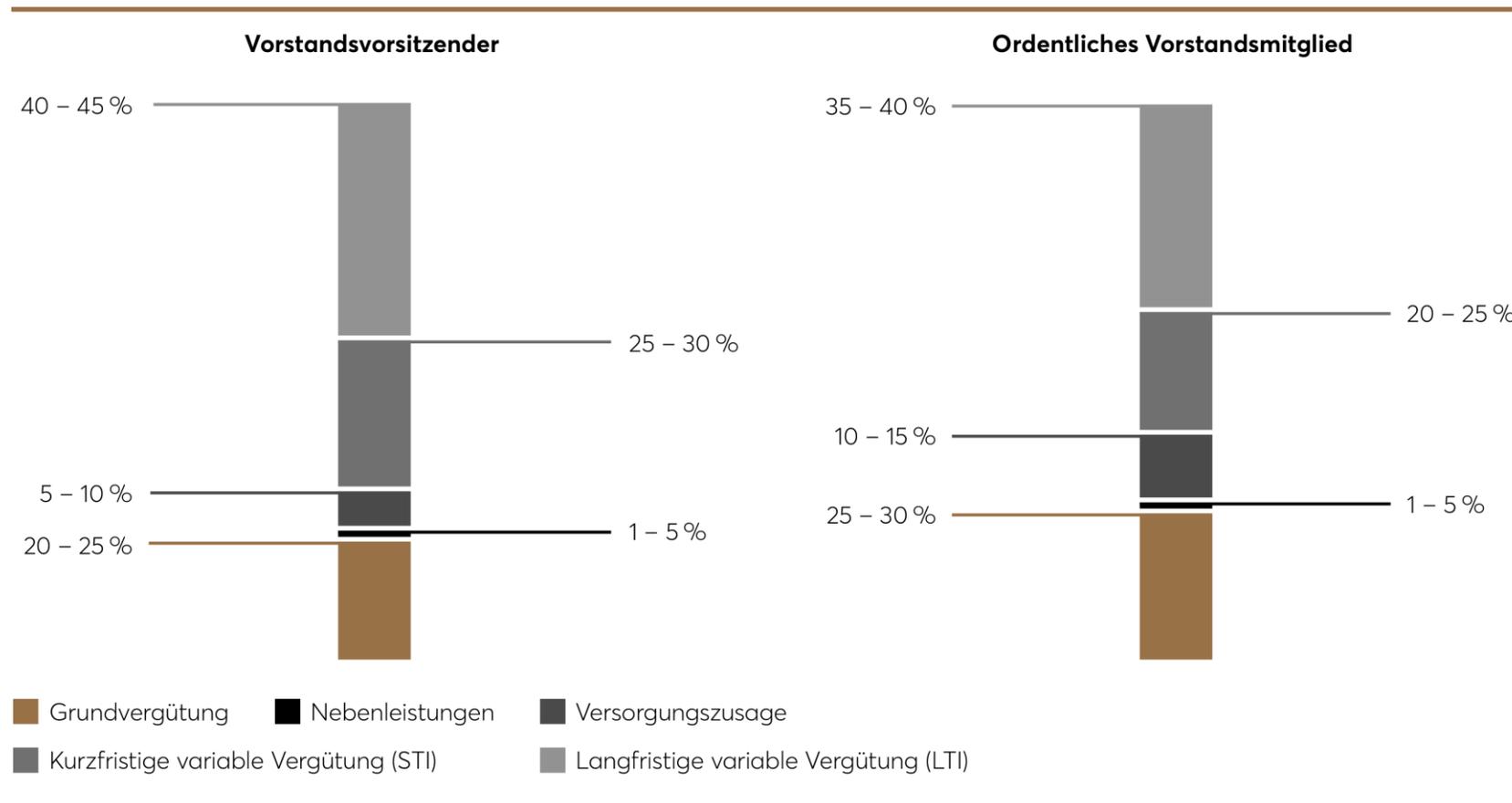
- Gesamtvergütung ist auf eine Maximalvergütung begrenzt*

*11 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden, 5,5 Mio. EUR für den CFO/COO und CSO

VORSTAND

VERGÜTUNGSSYSTEM MIT STARKEM FOKUS AUF GESCHÄFTSENTWICKLUNG

VERGÜTUNGSSTRUKTUR DES VORSTANDS *



- Jährliche Festvergütung, die als monatliches Gehalt gezahlt wird
- Die Leistungskriterien und die Kennzahlen, die im Geschäftsjahr 2023 für die Leistungsbeurteilung zur Anwendung kamen, stehen im Einklang mit der Konzernstrategie und sind aus den strategischen Zielen sowie den operativen Steuerungsgrößen von HUGO BOSS abgeleitet.

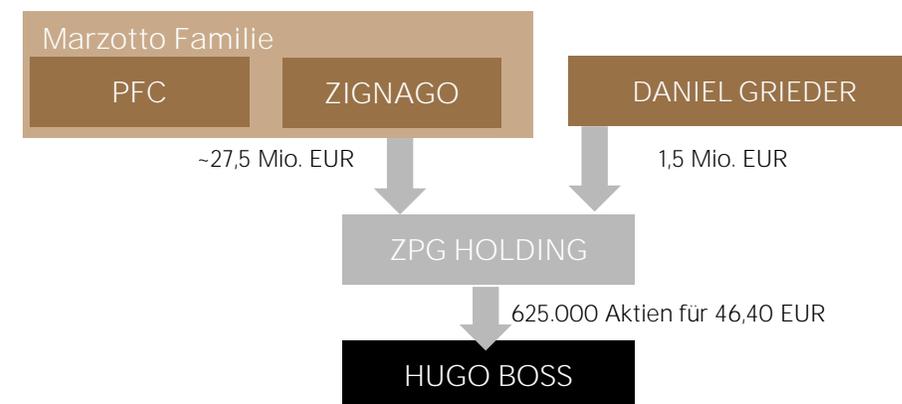
*Relative Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten im Verhältnis zur Zielgesamtvergütung (d. h. unter der Annahme einer Zielerreichung von 100% für die beiden variablen Vergütungskomponenten)

CEO INVESTMENT OPPORTUNITY IM EINKLANG MIT AKTIONÄRSINTERESSEN

Die CEO Investment Opportunity ist eine Vergütung durch einen Dritten und damit nicht Teil des Vergütungssystems.

STRUKTUR DER CEO INVESTMENT OPPORTUNITY

- Vereinbarung zwischen Daniel Grieder und der Marzotto Familie mit dem Ziel, einen Anreiz für eine deutliche und nachhaltige Kurssteigerung der HUGO BOSS Aktie zu schaffen.
- Es bestehen keine Interessenkonflikte, da sie direkt an die langfristige Aktienkursentwicklung von HUGO BOSS geknüpft ist. Letztlich profitieren alle Aktionäre von einer nachhaltigen Steigerung des Aktienkurses.
- Ambitionierter Charakter der CEO Investment Opportunity, was nicht zuletzt dadurch verdeutlicht wird, dass bisher kein Liquiditätsereignis eingetroffen ist (Aktienkurs zum 31. Dezember 2023 lag unter 75,10 EUR).



Aktienkurs	< 46,40 EUR	46,40 EUR bis 75,00 EUR	75,10 EUR	100,00 EUR
Marktwert (Beispiele)	< 1,5 Mio. EUR	1,5 Mio. EUR	7,1 Mio. EUR	14,8 Mio. EUR

Der Marktwert der ZPG-Anteile von Daniel Grieder ergibt sich aus der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Kaufpreis der HUGO BOSS Aktien (46,40 EUR) und dem durchschnittlichen Kurs der HUGO BOSS Aktien während der letzten 120 Tage vor dem Liquiditätsereignis.

07
07
07
07

TAGESORDNUNGSPUNKT 7

VERGÜTUNGS- SYSTEM AUFSICHTSRAT



BESCHLUSS ÜBER DIE BESTÄTIGUNG DER VERGÜTUNG UND DIE BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG muss die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats beschließen.

- 01 Vergütung beinhaltet ausschließlich fixe Bestandteile (Festvergütung)
- 02 Vergütungssystem enthält keine erfolgsabhängigen Komponenten
- 03 Keine weiteren Vergütungsbestandteile oder Sitzungsgelder
- 04 Keine inflationsbedingte Erhöhung geplant

KEINE
VERÄNDERUNGEN
ZUM BISHERIGEN
VERGÜTUNGSSYSTEM

Weitere Details finden Sie auf den folgenden Folien sowie in der Einladung unter "Informationen zu Tagesordnungspunkt 7".

AUFSICHTSRAT AUSGESTALTUNG UND ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

VERGÜTUNG FÜR AUFSICHTSRATSTÄTIGKEIT UND AUSSCHUSSTÄTIGKEIT

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

Maximal werden lediglich die drei höchstdotierten Ämter in den Ausschüssen zusätzlich vergütet. Für den Vorsitz und die Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss wird keine Vergütung gewährt.

AUFSICHRAT

GOVERNANCE STRUKTUREN GEWÄHRLEISTEN STRATEGISCHE AUFSICHT

Aufsichtsrat

- Kompetenzprofil
- Breite internationale Expertise und Zusammensetzung

Ausschüsse

- Prüfungsausschuss
- Arbeitsausschuss
- Nominierungsausschuss
- Personalausschuss
- Vermittlungsausschuss

Vergütung

- Festvergütung
- Keine variablen Bestandteile oder Sitzungsgelder

Zusammensetzung

Der Aufsichtsrat von HUGO BOSS besteht aus 12 Mitgliedern:

6 Aktionärsvertreter
6 Arbeitnehmervertreter

Unabhängigkeit

Vier der sechs Aktionärsvertreter sind unabhängig

Diversität

>40% der Mitglieder des Aufsichtsrats sind Frauen

Zugehörigkeitsdauer

Keiner der unabhängigen Aktionärsvertreter hat >10 Jahre Zugehörigkeit;
alle Amtszeiten enden 2025

Überprüfung

Regelmäßige Überprüfung der Effizienz des Aufsichtsrats mit externer Unterstützung

Altersgrenze

Kein Mitglied des Aufsichtsrats soll bei seiner Wahl älter als 69 Jahre sein



AUFSICHTSRAT

DIVERSITÄTS- UND KOMPETENZKONZEPT

Aktionärsvertreter

	Hermann Waldemer	Iris Epple-Righi	Gaetano Marzotto	Luca Marzotto	Christina Rosenberg	Robin J. Stalker
Internationalität	●	●	●	●	●	●
Expertise Rechnungslegung	●		●	●		●
Expertise Abschlussprüfung	●		●	●		●
Branding, Lieferkette und/oder Vertrieb	●	●	●	●	●	●
Derzeitiger/ehemaliger Manager eines anderen Unternehmens	●	●	●	●	●	●
Expertise über HUGO BOSS	●	●	●	●	●	●
Nachhaltigkeit	●	●	●	●	●	●
Unabhängigkeit	●	●			●	●

AUFSICHTSRAT

DIVERSITÄTS- UND KOMPETENZKONZEPT

Arbeitnehmervertreter

	Sinan Piskin	Andreas Flach	Katharina Herzog	Daniela Liburdi	Tanja Nitschke	Bernd Simbeck
Internationalität			●			
Expertise Rechnungslegung			●			
Expertise Abschlussprüfung			●			
Branding, Lieferkette und/oder Vertrieb						
Derzeitiger/ehemaliger Manager eines anderen Unternehmens					●	
Expertise über HUGO BOSS	●	●	●	●	●	●
Nachhaltigkeit	●		●	●	●	
Unabhängigkeit	●	●	●	●	●	●