

HUGO BOSS

Im Internet unter hauptversammlung.hugoboss.com unter „Hauptversammlung 2023“ finden Sie alle zugänglich zu machenden Anträge von Aktionären (Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären i.S.d. §§ 126, 127 AktG) zu den Punkten der Tagesordnung der Hauptversammlung 2023. Die Anträge und ihre Begründungen geben jeweils die uns mitgeteilten Ansichten der Verfasser wieder. Auch Tatsachenbehauptungen wurden unverändert und ohne Überprüfung durch uns in das Internet eingestellt, soweit sie zugänglich zu machen sind.

STELLUNGNAHME

DER VERWALTUNG DER HUGO BOSS AG

ZUM GEGENANTRAG ZU PUNKT 2 UND 7 DER TAGESORDNUNG
METZINGEN, 27. April 2023

Zum Gegenantrag zu Punkt 2 der Tagesordnung

Vorstand und Aufsichtsrat halten an ihrem Beschlussvorschlag fest und nehmen zu dem Gegenantrag wie folgt Stellung:

Als eines der führenden Unternehmen im Premium-Bekleidungssegment trägt HUGO BOSS nicht nur Verantwortung für seine Produkte, sondern auch für die Menschen, die diese herstellen, und für die Umwelt. HUGO BOSS versteht Nachhaltigkeit als wichtiges Fundament seiner „CLAIM 5“-Strategie und damit als **integralen Bestandteil seiner Geschäftstätigkeit**.

HUGO BOSS legt seit jeher Wert auf die Einhaltung von fairen und sicheren Arbeitsbedingungen und den Respekt von Menschenrechten bei seinen Zulieferern und Geschäftspartnern. Zusätzlich besteht für HUGO BOSS durch das **deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz** ab 2023 die gesetzliche Verpflichtung, bestimmte menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in der eigenen Lieferkette zu beachten.

Darüber hinaus engagiert sich HUGO BOSS in Initiativen wie der **Fair Labor Association** (FLA) oder dem **deutschen Bündnis für nachhaltige Textilien** für die Förderung von politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die eine systematische Verbesserung der Lohnsituation für Arbeitnehmende in bestimmten Ländern ermöglichen.

HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex

Der [HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex \(Supplier Code of Conduct\)](#) ist die verbindliche Voraussetzung der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten. Er basiert auf international anerkannten Standards wie den Kernkonventionen der **International Labour Organization** (ILO) sowie auf der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen**.

Eine **faire Entlohnung erkennt HUGO BOSS als Menschenrecht** an und hat dies entsprechend im Lieferantenverhaltenskodex eingebettet. Hier sind die Anforderungen für eine faire Vergütung und die Zielsetzung einer schrittweisen Erreichung eines existenzsichernden Lohnes für alle Beschäftigten formuliert. Des Weiteren sind im Lieferantenverhaltenskodex das **Recht auf Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen** sowie das Recht Organisationen ihrer Wahl zu Arbeitnehmerzwecken zu gründen oder **Arbeitnehmerorganisationen** beizutreten, festgehalten.

HUGO BOSS

Aufnahme neuer Partner und regelmäßige Audits

Die [Lieferantenauswahl](#) erfolgt bei HUGO BOSS in einem standardisierten, mehrstufigen Prozess und beinhaltet eine **proaktive Risikoanalyse** für potenzielle neue Geschäftspartner. Sollte ein mögliches Risiko nicht durch Abhilfemaßnahmen behebbar sein, wird eine Zusammenarbeit im Vorfeld abgelehnt.

Als ergänzende Präventivmaßnahme bietet HUGO BOSS in der Zusammenarbeit mit Lieferanten weitere Schulungsmaßnahmen an und kann die Partner auch zur Teilnahme verpflichten. Darüber hinaus überprüft HUGO BOSS die Einhaltung des Lieferantenverhaltenskodex sowohl durch Self-Assessments der Partner als auch durch Vor-Ort Besuche und Auditierungen in regelmäßigen Abständen.

Zusätzlich haben Mitarbeiter der Lieferanten die Möglichkeit, sich bei Fragen und Beschwerden zu den Sozialstandards, Arbeitsbedingungen oder Menschenrechten direkt an HUGO BOSS zu wenden. Hierfür stehen das HUGO BOSS Whistleblowing Portal und der HUGO BOSS **Ombudsmann** (Vertrauensanwalt) zur Verfügung. Weiter kann auch Kontakt mit der FLA aufgenommen werden. Auch das Bündnis für nachhaltige Textilien dient als Anlaufstelle.

Werden bei Audits oder über den Beschwerdemechanismus Verstöße gegen den Lieferantenverhaltenskodex ersichtlich, erarbeiten wir mit den jeweiligen Lieferanten **Maßnahmenpläne**. Ihre Umsetzung wird in einem strukturierten Prozess begleitet und überprüft. Kommt es zu keinen ausreichenden Verbesserungen oder verweigert der Lieferant die Zusammenarbeit, **beendet HUGO BOSS nach mehrmaliger Überprüfung in letzter Konsequenz die Lieferantenbeziehung**.

Fazit

Vor dem Hintergrund des neuen deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes hat HUGO BOSS auf seiner Website ein klares Bekenntnis zu seiner menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht veröffentlicht. Ein wichtiges Instrument, um unseren Sorgfaltspflichten entlang der Lieferkette nachzukommen ist unser **Supply-Chain-Sustainability-Programm** (SCS-Programm), das auf den wesentlichen Bestandteilen des HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex beruht. So schafft HUGO BOSS einen **verbindlichen Rahmen für faire Arbeitsbedingungen und Menschenrechte in seiner Lieferkette** und stellt damit die Einhaltung grundlegender arbeitsrechtlicher und sozialer Standards sicher.

Darüber hinaus sieht das vorgeschlagene Abkommen „Pay Your Workers – Respect Labour Rights“ u.a. vor, dass es bei Nichteinhaltung der Vereinbarung zu einem Stopp der Auftragsvergabe und zur Beendigung der Zusammenarbeit mit dem Lieferant innerhalb von 30 Tagen kommt. Dies kann HUGO BOSS nicht gutheißen, da wir grundsätzlich großen Wert auf **langfristige Partnerschaften** legen und uns als starken Partner an der Seite von Lieferanten sehen. Deshalb wollen wir **Veränderung gemeinsam mit ihnen vorantreiben**, Missstände beheben und sehen die Auflösung von Geschäftsbeziehungen mit Lieferanten lediglich als die letzte Instanz. Damit folgt HUGO BOSS dem **Grundsatz des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes „Befähigung vor Rückzug“**. Dies betont die Erreichung von Abhilfe und sieht eine Beendigung der Zusammenarbeit mit Lieferanten nur in bestimmten, im Gesetz definierten Fällen, vor.

Vor diesem Hintergrund halten Vorstand und Aufsichtsrat an **ihrem Vorschlag zur Verwendung des Bilanzgewinns und einem Dividendenvorschlag von 1,00 Euro je dividendenberechtigter Namensstammaktie** fest. Damit wollen wir unsere Aktionäre auch mit einer attraktiven Dividende am Erfolg von HUGO BOSS teilhaben lassen. Der Vorschlag entspricht einer Ausschüttungsquote von 33% des auf Anteilseigner entfallenden Konzernergebnisses im Jahr 2022 und steht im Einklang mit der im Rahmen von „CLAIM 5“ angestrebten Ausschüttungsquote von 30% bis 50%.

HUGO BOSS

Zum Gegenantrag zu Punkt 7 der Tagesordnung

Vorstand und Aufsichtsrat halten an ihrem Beschlussvorschlag fest und nehmen zu dem Gegenantrag wie folgt Stellung:

Mit der gesetzlichen Neuregelung in § 118a AktG hat der Gesetzgeber die Möglichkeit eröffnet, den Vorstand zu ermächtigen, die Hauptversammlung in virtueller Form abzuhalten. Mit Blick auf die versamlungsbezogenen Aktionärsrechte hat sich der Gesetzgeber bewusst an der Rechtsstellung der Aktionäre bei Präsenzhauptversammlungen orientiert und die dort bestehenden Rechte auf das virtuelle Versamlungsformat übertragen. Er hat die **virtuelle Hauptversammlung damit als vollwertige Alternative zur Präsenzhauptversammlung** ausgestaltet.

In diesem Regelungsrahmen bewegt sich sowohl die virtuelle Hauptversammlung der HUGO BOSS AG am 9. Mai 2023 als auch die unter Punkt 7 der Tagesordnung vorgeschlagene Ermächtigung. **Damit werden den Aktionären sämtliche Rechte gewährt, die auch bei Durchführung einer Präsenzveranstaltung bestünden.** Die Möglichkeit, Fragen vorab einzureichen, besteht bei Präsenzveranstaltungen grundsätzlich nicht. Aus diesem Grund hat sich HUGO BOSS entschieden, davon nicht Gebrauch zu machen. Das virtuelle Format erleichtert und ermöglicht es sämtlichen Aktionären, unabhängig ihres Wohnsitzes sowie anderweitiger Verpflichtungen, an der Hauptversammlung teilzunehmen und ihre Aktionärsrechte auszuüben. Zu guter Letzt steht das virtuelle Format im Einklang mit der HUGO BOSS Nachhaltigkeitsstrategie im Rahmen von „CLAIM 5“.

Vor diesem Hintergrund begreifen Vorstand und Aufsichtsrat das virtuelle Versamlungsformat als einen Schritt zu mehr und nicht zu weniger Aktionärspartizipation. Zugleich gewährt die vorgeschlagene Ermächtigung dem Vorstand die nötige Flexibilität, um im Bedarfsfall von dem virtuellen Format Gebrauch zu machen.