

ZUSAMMENGEFASSTE NICHT-FINANZIELLE ERKLÄRUNG

Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil der Geschäftstätigkeit von HUGO BOSS

Vielfältige ESG-Initiativen sollen Mehrwert für unsere Stakeholder schaffen

Erklärung umfasst ESG-Informationen, die gemäß ESRS als wesentlich gelten

HUGO BOSS betrachtet seine vielfältigen Nachhaltigkeitsinitiativen als wichtige **unternehmerische Verantwortung** und zugleich als Voraussetzung, um Kunden zu begeistern und damit seine Position als führende globale Modeplattform im Premiumbereich weiter zu stärken. Wir sehen uns gleichermaßen dem Schutz unserer Umwelt, der Erfüllung sozialer und gesellschaftlicher Erwartungen und einer verantwortungsvollen Unternehmensführung verpflichtet. Dabei zielen unsere **zahlreichen Aktivitäten in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social, Governance, ESG)** darauf ab, Mehrwert für unser Unternehmen, unsere Mitarbeiter, Aktionäre, Kunden, Geschäftspartner und die Gesellschaft zu schaffen und so zum langfristigen Erfolg von HUGO BOSS beizutragen.

Über diese zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung

Die **Richtlinie (EU) 2022/2464 hinsichtlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD)** trat am 5. Januar 2023 in Kraft, wobei die Frist für die Umsetzung in nationales Recht durch die EU-Mitgliedstaaten auf Juli 2024 festgelegt wurde. Bis zum 31. Dezember 2024 hatten jedoch mehrere Mitgliedstaaten, darunter auch Deutschland, diese Umsetzung noch nicht abgeschlossen. Für die Berichterstattung über das Geschäftsjahr 2024 gilt daher für börsennotierte deutsche Unternehmen weiterhin der bestehende Rechtsrahmen. Als Unternehmen, das der **Non-Financial Reporting Directive (NFRD)** unterliegt, veröffentlicht HUGO BOSS folglich, wie in den Vorjahren, diese zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung für das Geschäftsjahr 2024.

Entsprechend §§ 315b und 315c Handelsgesetzbuch (HGB) in Verbindung mit §§ 289b bis 289e HGB informiert die vorliegende zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung für die HUGO BOSS AG und den HUGO BOSS Konzern umfassend über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten im Geschäftsjahr 2024. Sie beinhaltet die für unser Unternehmen wesentlichen Angaben zu **Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, zur Achtung der Menschenrechte, zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung** sowie zur **EU-Taxonomie**.

Die Erstellung dieser zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung erfolgte unter teilweiser Anwendung von Set 1 der **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** als Rahmenwerk im Sinne von § 289d HGB. Eine ursprünglich geplante vollumfängliche Anwendung der ESRS wurde aufgrund der fehlenden gesetzlichen Umsetzung durch HUGO BOSS nicht realisiert. Die in dieser Erklärung enthaltenen Inhalte basieren auf einer **doppelten Wesentlichkeitsanalyse (Double Materiality Assessment, DMA)**, die in Übereinstimmung mit den entsprechenden ESRS-Anforderungen durchgeführt wurde. Die Analyse hat ergeben, dass neun der zehn

ESRS-Themen für HUGO BOSS im Geschäftsjahr 2024 grundsätzlich wesentlich sind. Die in der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung enthaltenen Inhalte spiegeln das Ergebnis der DMA jedoch nicht vollumfänglich wider. Die im Abschnitt „Weitere Angaben zur zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung“ enthaltene Darstellung „Übersicht der ESRS-Angabepflichten“ gibt Aufschluss über Vorhandensein und Umfang der **ESRS-Angabepflichten**. Die Angaben, die in dieser Erklärung nach ESRS gemacht wurden, basieren auf dem derzeitigen Interpretationsstand der ESRS. > [Weitere Angaben zur zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung](#)

Diese zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung wurde auf konsolidierter Basis erstellt, wobei der **Konsolidierungskreis** mit dem unseres Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 übereinstimmt. Die konsolidierten quantitativen ESG-Daten umfassen daher die Muttergesellschaft HUGO BOSS AG sowie sämtliche von ihr kontrollierten Tochtergesellschaften. Sofern nicht anders angegeben, spiegeln die in dieser Erklärung gemachten Angaben gleichermaßen die **Perspektive der HUGO BOSS AG und die des Konzerns** wider. > [Konzernanhang, Konsolidierungskreis](#)

Sämtliche **Verweise auf Informationen außerhalb der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung** – mit Ausnahme der Verweise auf das Kapitel „Geschäftstätigkeit und Konzernstruktur“ als Teil des zusammengefassten Lageberichts – sind Informationen, die über die nach HGB vorgeschriebenen Angaben hinausgehen und somit nicht Bestandteil der Erklärung sind. In Übereinstimmung mit dem geltenden Rechtsrahmen wurde die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung einer **freiwilligen Prüfung mit begrenzter Sicherheit** nach ISAE 3000 (Revised) unterzogen. > [Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit in Bezug auf die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung](#)

Governance

Die Steuerung von HUGO BOSS obliegt der Muttergesellschaft HUGO BOSS AG, die als deutsche Aktiengesellschaft über eine duale Führungs- und Kontrollstruktur verfügt. Der **Vorstand** trägt folglich die Verantwortung für die Steuerung des Konzerns wie auch für die erfolgreiche Umsetzung der Strategie. Die Geschäftsführung des Vorstands wird wiederum vom **Aufsichtsrat** überwacht, der dem Vorstand auch beratend zur Seite steht. Weitere Informationen zur Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats sowie zur Governance-Struktur finden sich im Abschnitt „Corporate Governance“ dieses Geschäftsberichts.

> [Corporate Governance und Erklärung zur Unternehmensführung](#)

Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für die nachhaltige Entwicklung von HUGO BOSS. Dazu gehört auch die Überwachung, Steuerung und Kontrolle der ESG-bezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen entlang der Wertschöpfungskette des Unternehmens. Die strategische Verantwortung liegt beim Bereich Group Strategy and Corporate Development, der direkt an den **Chief Executive Officer (CEO)** berichtet. Dieser Bereich ist auch für die Festlegung der ESG-Ziele und die Überwachung der Fortschritte bei deren Erreichung verantwortlich. Vorstand und Aufsichtsrat überwachen die festgelegten Ziele und werden regelmäßig über die erzielten Fortschritte informiert. Die operative Verantwortung entlang der Lieferkette sowie die Verantwortung für das zentrale Risikomanagement und interne Kontrollen liegen bei Business Operations. Group Finance & Tax ist für die konzernweite ESG-Datenerhebung, -Konsolidierung und -Validierung verantwortlich, während Investor Relations für das ESG-Reporting zuständig ist. Compliance- und Menschenrechtsfragen werden von der Abteilung Compliance and Human Rights als Teil unseres zentralen Rechtsbereichs adressiert. Alle vier Bereiche berichten an den **Chief Financial Officer (CFO)/Chief Operating Officer (COO)**. Dieser ist auch für unser zentrales **Sustainability Committee** verantwortlich, das sich aus Vertretern der wichtigsten Geschäftsbereiche zusammensetzt, die sich mit Nachhaltigkeitsthemen befassen, und relevante Entscheidungsprozesse

im Bereich Nachhaltigkeit vorantreibt. Es begleitet die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und dient als Dialogforum für aktuelle Entwicklungen und „Best Practices“ im Bereich Nachhaltigkeit. Das Komitee befasste sich 2024 mit einer Vielzahl von Themen, darunter Fortschritte in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsstrategie, ESG-Berichterstattung und regulatorische Anforderungen, einschließlich derjenigen der CSRD.

Der Vorstand von HUGO BOSS trägt die Gesamtverantwortung für ein effektives **Risikomanagementsystem**. In seinem Auftrag koordiniert die zentrale Abteilung Risk Management and Internal Controls die Umsetzung und kontinuierliche Weiterentwicklung des Risikomanagementsystems. Die Überwachung der Wirksamkeit des Risikomanagementsystems obliegt dem Aufsichtsrat von HUGO BOSS. Diese Aufgabe wird vom Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats unter Einbeziehung der Internen Revision wahrgenommen. Im Rahmen des Berichtsprozesses hat HUGO BOSS keine Risiken identifiziert, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit, seinen Geschäftsbeziehungen sowie seinen Produkten und Dienstleistungen verbunden sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die fünf in § 289c HGB genannten Aspekte haben oder haben könnten. [> Risiko- und Chancenbericht](#), [> Corporate Governance und Erklärung zur Unternehmensführung](#)

Geschäftsmodell, Strategie und Wertschöpfungskette

HUGO BOSS ist eines der führenden Mode- und Lifestyle-Unternehmen im Premiumsegment des globalen Bekleidungsmarktes. Unser **Geschäftsmodell** wird im Kapitel „Geschäftstätigkeit und Konzernstruktur“ dieses Geschäftsberichts ausführlich erläutert. Detaillierte Beschreibungen unserer **„CLAIM 5“-Strategie**, einschließlich der Elemente, die sich auf Nachhaltigkeitsaspekte beziehen oder diese beeinflussen, finden sich im Kapitel „Konzernstrategie“. [> Geschäftstätigkeit und Konzernstruktur](#), [> Konzernstrategie](#)

Diese zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung deckt sowohl unsere **eigenen Geschäftstätigkeiten** als auch wesentliche Stufen der **vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette** ab. Die folgende Übersicht zeigt die wesentlichen Elemente unserer Wertschöpfungskette.

WESENTLICHE ELEMENTE UNSERER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

VORGELAGERT	EIGENE GESCHÄFTSTÄTIGKEIT	NACHGELAGERT
Tier 1 Fertigung und Herstellung von Endprodukten (Bekleidung, Schuhe, Accessoires) 	Eigene Produktion 5 eigene Produktionsstätten in der Türkei, Deutschland, Italien, der Schweiz und Polen 	Vertrieb Vertrieb der Produkte über Großhandelspartner 
Tier 2 Produktion und Veredelung von Materialien (z. B. Stoffe, Besätze) 	Logistik, Vertrieb, Verwaltung <ul style="list-style-type: none"> • Produktdesign und Markenmanagement • Logistikzentren und Transport • Marketing • Vertrieb der Produkte über eigene Einzelhandelsstandorte • Allgemeine Verwaltungsfunktionen 	Nutzungsphase Produkte werden von Endverbrauchern getragen 
Tier 3 Verarbeitung von Rohstoffen zu Garn und Äquivalenten 		Nutzungsende/ Recycling Produkte erreichen das Ende ihres Lebenszyklus und werden entweder recycelt oder entsorgt 
Tier 4 Gewinnung und Anbau von Rohstoffen (z. B. Baumwolle, Wolle, Leder, Kunstfasern) 		

Stakeholder-Interessen und -Sichtweisen

Wir arbeiten aktiv mit unseren Stakeholdern zusammen und betrachten ihre Ideen und Beiträge als wesentlich für die Gestaltung unserer Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategien. Wir fördern einen offenen Dialog und eine enge Zusammenarbeit, um Erwartungen zu erfüllen, Bedenken auszuräumen und Lösungen zu entwickeln, die für beide Seiten von Vorteil sind. **Stakeholder-Engagement** unterstützt folglich nicht nur unsere Geschäftsziele, sondern bietet auch die Möglichkeit, einen Mehrwert für HUGO BOSS, die Umwelt und die Gesellschaft zu schaffen.

HUGO BOSS pflegt einen systematischen Dialog mit allen relevanten Interessengruppen, darunter Mitarbeiter, Aktionäre, Kunden, Geschäftspartner und die Gesellschaft. Basierend auf einer Stakeholder-Analyse gemäß Standard AA 1000 SES nutzt HUGO BOSS eine Reihe standardisierter Formate und Ansätze für die **effektive Kommunikation**, darunter unsere Unternehmenswebsite, unser Geschäftsbericht, soziale Medien sowie gesonderte Stakeholder-Veranstaltungen. Von besonderer Bedeutung war 2024 unser **Stakeholder-Dialog** am Unternehmenssitz in Metzingen (Deutschland). Im Rahmen dieser Veranstaltung kamen Branchenexperten, Wissenschaftler, NGOs und Partner aus der Lieferkette zusammen, um sich intensiv über Nachhaltigkeitsthemen in der Lieferkette der Bekleidungsindustrie auszutauschen und Wege zu finden, wie wir gemeinsam wirksame, positive Veränderungen vorantreiben können. Weitere Informationen zu unserem Stakeholder-Engagement und unseren Partnerschaften finden sich auf unserer Unternehmenswebsite. > group.hugoboss.com

Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

In Vorbereitung auf die Einhaltung der ESRS führte HUGO BOSS im Jahr 2024 eine umfassende **doppelte Wesentlichkeitsanalyse (Double Materiality Assessment, DMA)** durch. Gemeinsam mit zahlreichen internen Stakeholdern haben wir die wesentlichen Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen unseres Unternehmens ermittelt. Diese Zusammenarbeit erfolgte größtenteils in Form von Interviews und Sekundärforschung, wobei auch die Ergebnisse früherer Wesentlichkeitsanalysen berücksichtigt wurden. Darüber hinaus haben wir die **Perspektiven externer Stakeholder** durch interne Experten einbezogen, die im Rahmen ihrer Tätigkeiten regelmäßig mit relevanten Interessengruppen zusammenarbeiten. Parallel dazu haben wir im Rahmen unseres Risikomanagementprozesses die finanziellen Risiken und Chancen für nachhaltigkeitsbezogene Themen bewertet. Zur Sicherstellung der ordnungsgemäßen Durchführung haben externe ESG-Berater unseren DMA-Prozess eng begleitet und validiert. Die Gesamtverantwortung für den Prozess oblag dem CFO/COO, der in diesem Zusammenhang eine enge Verknüpfung mit den strategischen Prioritäten des Unternehmens sicherstellte.

Die Bewertungsmethode und -kriterien unserer DMA wurden gemäß den Anforderungen von ESRS 1 entwickelt und berücksichtigen sowohl die Wesentlichkeit der Auswirkungen als auch die finanzielle Wesentlichkeit. Dieser Ansatz erfüllt grundsätzlich auch die Anforderungen an die Wesentlichkeitsanalyse gemäß § 289c HGB. Bei unserer **Bewertung der Wesentlichkeit der Auswirkungen** wurden Umfang, Ausmaß, Unabänderlichkeit und Wahrscheinlichkeit positiver und negativer sowie tatsächlicher beziehungsweise potenzieller Auswirkungen berücksichtigt. Für menschenrechtsbezogene Auswirkungen hatte die Beurteilung entsprechender Schweregrade Vorrang vor der Wahrscheinlichkeit. Im Rahmen unserer **finanziellen Wesentlichkeitsanalyse** bewerteten wir die finanzielle Wesentlichkeit von ESG-Risiken und -Chancen, ihre Wahrscheinlichkeit sowie die Art der finanziellen Auswirkungen. Durch eine enge Zusammenarbeit und ständigen Austausch zwischen allen Beteiligten hat HUGO BOSS sichergestellt, dass etwaige Zusammenhänge zwischen den Auswirkungen und Abhängigkeiten und den Risiken und Chancen, die sich aus diesen Auswirkungen und Abhängigkeiten

ergeben können, berücksichtigt werden. Der **Prozess zur Identifizierung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen** folgte einem einheitlichen Ansatz für alle ESG-Themen, indem er systematisch spezifische Aktivitäten, Geschäftsbeziehungen, geografische Gegebenheiten und weitere Faktoren berücksichtigte, die ein erhöhtes Risiko negativer Auswirkungen bergen, und dabei gleichzeitig die spezifischen Merkmale unserer Wertschöpfungskette sowie unserer wichtigsten Geschäftsaktivitäten, Vermögenswerte, Standorte und Regionen einbezog.

Wesentlichkeit der Auswirkungen („Inside-Out“-Perspektive)

Die Bewertung der Wesentlichkeit unserer ESG-Auswirkungen, die von Investor Relations in enger Zusammenarbeit mit Corporate Sustainability sowie Risk Management and Internal Controls durchgeführt wurde, begann mit der Entwicklung eines umfassenden **Katalogs von ESG-Auswirkungen**. Aufbauend auf unserer bisherigen, nach GRI-Standards durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse diente dieser Katalog als Grundlage für die Zuordnung bestehender Auswirkungen zur ESRS-Methodik. Zur Gewährleistung einer gründlichen Bewertung erweiterte HUGO BOSS den Katalog durch zusätzliche Sekundärforschung und stützte sich dabei auf Rahmenwerke wie die Standards des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) für die Textil- und Bekleidungsindustrie. Die Bewertung umfasste **tatsächliche und potenzielle Auswirkungen** auf die Umwelt sowie auf die Menschen in der Wertschöpfungskette, von unseren eigenen Aktivitäten bis hin zu vor- und nachgelagerten Stufen. Die entsprechenden Beschreibungen der Auswirkungen wurden durch Sekundärforschung sowie interne Experteneinschätzungen ergänzt.

Bei der Bewertung der Wesentlichkeit sämtlicher identifizierter positiver und negativer Auswirkungen verfolgte HUGO BOSS einen **systematischen Ansatz**, wobei die ESRS-Kriterien als Grundlage dienten, um Klarheit und Konsistenz im Bewertungsprozess zu gewährleisten. In Übereinstimmung mit den EFRAG-Leitlinien wurde die Bewertung auf Bruttobasis durchgeführt, wodurch die Auswirkungen implementierter Minderungsmaßnahmen ausgeschlossen wurden. Zur Bestimmung der Wesentlichkeit aller identifizierten Auswirkungen bewertete HUGO BOSS deren Schweregrad und Wahrscheinlichkeit und definierte einheitliche Schwellenwerte, wobei eine negative Auswirkung als wesentlich eingestuft wurde, wenn sie in die obere Hälfte der kombinierten Bewertungsskala fiel, und eine positive Auswirkung als wesentlich eingestuft wurde, wenn sie in das obere Viertel fiel. Zur Validierung und Sicherstellung der **Richtigkeit und Vollständigkeit** seiner Wesentlichkeitsbewertung der Auswirkungen zog HUGO BOSS sowohl interne Experten aus wichtigen Nachhaltigkeitsbereichen als auch externe ESG-Berater hinzu.

Finanzielle Wesentlichkeit („Outside-In“-Perspektive)

Die Bewertung der ESG-Risiken und -Chancen wurde von der Abteilung Risk Management and Internal Controls in enger Zusammenarbeit mit relevanten Geschäftsbereichen und zuständigen internen Risiko- und Chancenexperten durchgeführt. Zur Gewährleistung einer umfassenden Bewertung wurden strukturierte Interviews geführt, die wichtige Erkenntnisse und detaillierte Informationen lieferten. HUGO BOSS verfolgte einen systematischen Ansatz, um die Wesentlichkeit sämtlicher identifizierten **ESG-Risiken und -Chancen** zu bewerten, wobei die Analyse in Übereinstimmung mit den entsprechenden ESRS-Kriterien erfolgte, um Klarheit und Konsistenz im Bewertungsprozess zu gewährleisten. Die Bewertung begann mit der Festlegung eines Rahmenwerks sowie definierter Richtlinien für die Risiko- und Chancenbewertung, unter Anwendung der ESRS-Methodik.

Risk Management and Internal Controls analysierte sämtliche gesammelten Daten, einschließlich einer detaillierten Überprüfung kritischer Faktoren wie der Eintrittswahrscheinlichkeit und der potenziellen Folgen von Risiken für unser Unternehmen. Darüber hinaus wurde die **finanzielle Wesentlichkeit** aller auf qualitativer Basis identifizierten ESG-Risiken und -Chancen bewertet. Die in diesem Zusammenhang verwendeten Schwellenwerte für die Wahrscheinlichkeit und das Ausmaß entsprachen der Methodik, die HUGO BOSS bei seiner allgemeinen Risikobewertung anwendet, die im Risiko- und Chancenbericht dieses Geschäftsberichts dargestellt ist. Auf dieser Grundlage wurden diejenigen Risiken als wesentlich eingestuft, bei denen die kombinierte Einstufung von Wahrscheinlichkeit und Ausmaß entweder als hoch oder als kritisch bewertet wurde. > **Risiko- und Chancenbericht, Risiko- und Chancenmanagementsystem**

In Übereinstimmung mit den EFRAG-Leitlinien wurde auch diese Bewertung auf Bruttobasis durchgeführt, wodurch der Einfluss implementierter Minderungsmaßnahmen ausgeschlossen wurde. Im Rahmen eines funktionsübergreifenden Austauschs haben wir zudem geprüft, inwieweit Korrelationen zwischen den identifizierten Auswirkungen und Abhängigkeiten und den Risiken und Chancen bestehen, die sich aus diesen Auswirkungen und Abhängigkeiten ergeben können. Diese Verknüpfung erfolgte durch eine systematische Zuordnung auf Ebene der einzelnen Auswirkungen, um sicherzustellen, dass jedes identifizierte ESG-Risiko und jede Chance den entsprechenden Auswirkungen zugeordnet wurde. Um die **Richtigkeit und Vollständigkeit** der finanziellen Wesentlichkeitsanalyse zu validieren und sicherzustellen, haben wir interne Experten aus wichtigen Nachhaltigkeitsbereichen sowie externe ESG-Berater hinzugezogen.

Im Rahmen des Prozesses wurde sichergestellt, dass der Prozess zur Identifizierung, Bewertung und Steuerung von ESG-Risiken in das übergeordnete **Risikomanagementsystem** integriert wurde und somit fortan zur Evaluierung des gesamten Risikoprofils sowie der Risikomanagementprozesse des Unternehmens genutzt werden kann. Ebenso wurden die Prozesse zur Identifizierung, Bewertung und Steuerung von ESG-Chancen eng in die bestehenden Managementprozesse eingebunden, um deren Potenzial künftig strategisch und operativ zu nutzen. Die Ergebnisse der ESG-Risiko- und Chancenbewertung wurden folglich in das bestehende Risikomanagementsystem des Unternehmens integriert, um den Risikomanagementprozess zu optimieren und gleichzeitig sicherzustellen, dass alle relevanten ESG-Aspekte auch in Zukunft systematisch analysiert werden können. Durch die systematische Bewertung des Gesamtrisikoprofils unseres Unternehmens soll eine effektivere Entscheidungsfindung ermöglicht werden.

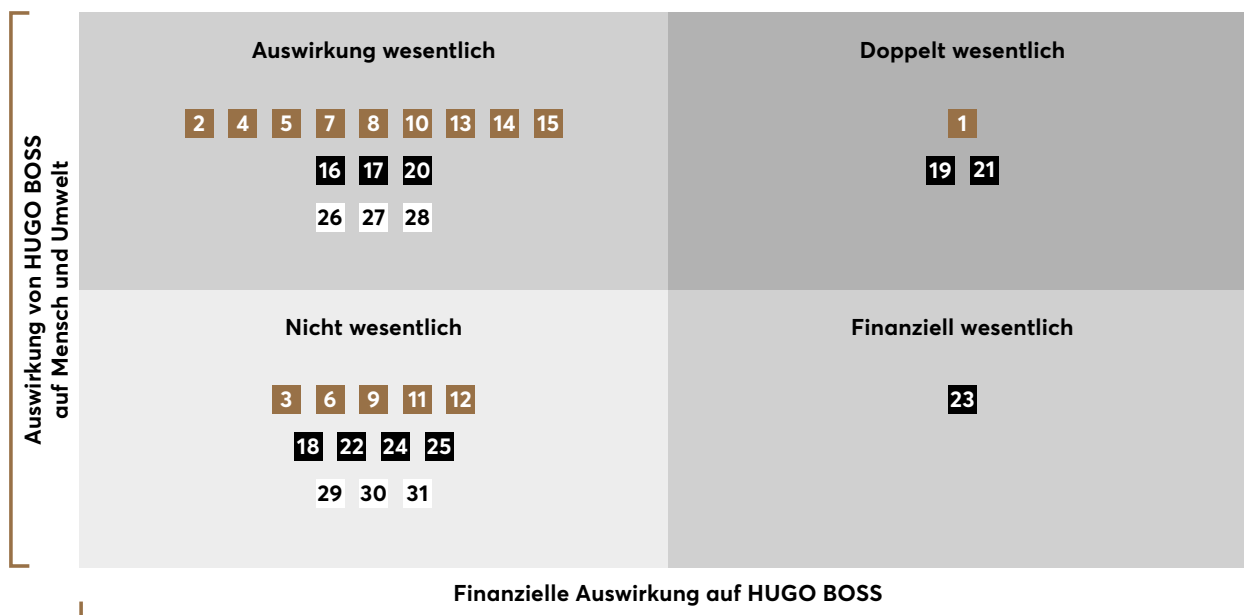
DMA-Konsolidierung und -Validierung

Die Ergebnisse beider Bewertungen wurden entsprechend konsolidiert, gemeinsam von Investor Relations, Corporate Sustainability und Risk Management and Internal Controls überprüft und zur **abschließenden Validierung** mit allen am Bewertungsprozess beteiligten internen Stakeholdern sowie der zuständigen höheren Führungsebene geteilt. Das Ergebnis der DMA wurde sowohl in einer detaillierten Matrix als auch in einer Heatmap zusammengefasst. Die Ergebnisse wurden mit dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats geteilt, diskutiert und von beiden genehmigt. HUGO BOSS beabsichtigt, seine DMA jährlich zu überprüfen und zu aktualisieren. Die **nächste Überprüfung** ist für Mitte 2025 geplant. In diesem Zusammenhang sind wir bestrebt, unseren DMA-Ansatz kontinuierlich zu optimieren, um auch künftig sich weiterentwickelnden „Best Practices“ sowie den gesetzlichen Anforderungen zu entsprechen.

Übersicht wesentlicher ESG-Themen

Die folgende Abbildung gibt einen **Überblick über die ESG-Themen**, die im Rahmen unserer DMA als wesentlich bewertet wurden.

ÜBERSICHT WESENTLICHER ESG-THEMEN



Umwelt

- 1 Klimawandel
- 2 Energie
- 3 Luftverschmutzung
- 4 Wasserverschmutzung
- 5 Bodenverschmutzung
- 6 Verschmutzung von lebenden Organismen und Nahrungsressourcen
- 7 Besorgniserregende und besonders besorgniserregende Stoffe
- 8 Mikroplastik
- 9 Wasserverbrauch
- 10 Wasserentnahme
- 11 Ableitung von Wasser
- 12 Meeresressourcen
- 13 Biologische Vielfalt und Ökosysteme
- 14 Ressourcenzu- und -abflüsse, einschließlich Ressourcennutzung
- 15 Abfälle

Governance

- 26 Unternehmenskultur
- 27 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)
- 28 Tierschutz
- 29 Politisches Engagement und Lobbytätigkeiten

Soziales

- 16 Arbeitsbedingungen (Eigene Belegschaft)
- 17 Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle (Eigene Belegschaft)
- 18 Sonstige arbeitsbezogene Rechte (Eigene Belegschaft)
- 19 Arbeitsbedingungen (Wertschöpfungskette)
- 20 Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle (Wertschöpfungskette)
- 21 Sonstige arbeitsbezogene Rechte (Wertschöpfungskette)
- 22 Betroffene Gemeinschaften
- 23 Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer
- 24 Persönliche Sicherheit von Verbrauchern und/oder Endnutzern
- 25 Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern

- 30 Management der Beziehungen zu Lieferanten (einschließlich Zahlungspraktiken)
- 31 Korruption und Bestechung

Eine **detaillierte Übersicht** der im Rahmen unserer DMA als wesentlich eingestuftten ESG-bezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen findet sich im Abschnitt „Wesentliche ESG-bezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen“. > **Weitere Angaben zur zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung**

Zuordnung der wesentlichen ESRS-Themen zu den fünf Aspekten gemäß § 289c HGB

Die nachfolgende Struktur dieser zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung folgt der thematischen Gliederung des ESRS Set 1. Dementsprechend werden **Umweltbelange**, einschließlich der Angaben nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung), im Abschnitt „Umwelt“ behandelt. **Arbeitnehmerbelange** werden unter „Soziales – Eigene Belegschaft“ und „Governance“ erörtert, während **Sozialbelange** insbesondere im Abschnitt „Soziales – Verbraucher und Endnutzer“ dargelegt werden. Das Thema **Achtung der Menschenrechte** wird in den Abschnitten „Soziales – Eigene Belegschaft“ und „Soziales – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“ behandelt. Themen im Zusammenhang mit der **Bekämpfung von Korruption und Bestechung** werden im Abschnitt „Governance“ erörtert, auch wenn diese im Rahmen der DMA als unwesentlich bewertet wurden.

Eine Liste der **Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben**, findet sich im Abschnitt „Weitere Angaben zur zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung“. Zur weiteren Erhöhung der Transparenz enthält diese Erklärung zudem eine begrenzte Anzahl **zusätzlicher ESG-Datenpunkte** unterhalb der Wesentlichkeitsschwelle. Die entsprechenden Informationen finden sich ebenfalls im Abschnitt „Weitere Angaben zur zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung“. [> Weitere Angaben zur zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung](#)

Umwelt

Klimawandel

In der globalen Textil- und Bekleidungsindustrie entstehen CO₂-Emissionen vor allem durch den Anbau und die Herstellung von Fasern sowie durch energieintensive Prozesse wie Färben, Waschen und Bleichen. Hinzu kommen weitere Emissionen aus unseren eigenen Geschäftstätigkeiten sowie aus der Wertschöpfungskette, insbesondere durch den Transport, bei dem die Nutzung von Luftfracht einen erheblichen Beitrag zu unserer CO₂-Bilanz leistet. Auch tragen Verbrauchergewohnheiten wie Waschen, Trocknen und Entsorgen von Textilien zur Umweltbelastung bei und verstärken die globale Erwärmung. Bei HUGO BOSS bekennen wir uns zu unserer anteiligen **Verantwortung für den Klimaschutz** und legen großen Wert auf die Umsetzung weniger umweltbelastender Prozesse sowohl innerhalb unserer Geschäftstätigkeit als auch in unserer gesamten Lieferkette.

Übergangsplan für den Klimaschutz

HUGO BOSS hat sich **verpflichtet, Treibhausgasemissionen zu reduzieren** und bis 2050 Netto-Nullemissionen zu erreichen, im Einklang mit dem 1,5-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens. Da sich die entsprechenden Methodiken und internationalen Vorschriften jedoch kontinuierlich weiterentwickeln, unterziehen wir unseren bestehenden Übergangsplan für den Klimaschutz derzeit einer Prüfung. Während unsere Emissionsreduktionsziele für 2030 und 2050 unverändert und vorerst gültig bleiben, arbeiten wir aktiv an einem aktualisierten, umfassenden Übergangsplan, der die jüngsten Fortschritte berücksichtigt und aktuellen Herausforderungen besser gerecht wird. Unser überarbeiteter Plan, der 2025 veröffentlicht werden soll, wird einen robusten Rahmen für künftiges Handeln bieten und sich an Best Practices orientieren. Über die Fortschritte und Ergebnisse werden wir zukünftig berichten und damit unser Engagement für wirksame Klimaschutzmaßnahmen bekräftigen. [> Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz](#)

Konzepte im Zusammenhang mit Klimaschutz

Unsere **Umweltschutzrichtlinie** unterstreicht unser Engagement für Nachhaltigkeit, indem sie strenge Standards festlegt, um die Umweltbelastung zu minimieren, Ressourcen zu schonen, den Wasserverbrauch zu reduzieren und die Energieeffizienz an unseren Standorten und in unserer Lieferkette zu verbessern. Die Richtlinie adressiert wesentliche Umweltauswirkungen, darunter die Abhängigkeit von nicht erneuerbaren Energien und den hohen Energieverbrauch durch energieintensive Fertigungsprozesse. Sie zielt zudem auf Ressourceneffizienz und den verstärkten Einsatz erneuerbarer Energien ab. Im Rahmen des Monitorings überwachen wir den Energieverbrauch, bewerten Umweltbelastungen und stellen die Einhaltung internationaler Standards wie ISO 14001 (Umweltmanagementsystem) und ISO 50001 (Energiemanagementsystem) sicher. Gleichzeitig ermutigen wir auch unsere Lieferanten, einen Best-Practice-Ansatz zu verfolgen, wobei unsere Umweltschutzrichtlinie weltweit und in Übereinstimmung mit lokalen Vorschriften gilt. Im Rahmen unserer Umweltpolitik arbeitet HUGO BOSS aktiv mit Organisationen wie der Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen (United Nations Framework Convention on Climate Change, UNFCCC) sowie dem Programm Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC) zusammen.

Unsere **Logistikrichtlinie**, ein zentraler Bestandteil unserer Umweltschutzrichtlinie, bildet den strategischen Rahmen für die Planung und Umsetzung globaler Transportprozesse. Sie setzt einen klaren Fokus auf die Nutzung emissionsarmer Transportlösungen, mit dem Ziel, die CO₂-Emissionen in unserem Logistiknetzwerk zu reduzieren – sowohl an unseren eigenen Standorten als auch bei Partnern entlang der Lieferkette. Durch die Förderung der Optimierung von Transportrouten und die Konsolidierung von Warenlieferungen trägt die Richtlinie aktiv zur Minimierung der Umweltbelastung bei und unterstreicht unser konsequentes Engagement für eine nachhaltige Logistik.

Um den Klimaschutz in unserer Lieferkette voranzutreiben, definiert der HUGO BOSS **Lieferantenverhaltenskodex** klare Standards für und Erwartungen an Lieferanten in verschiedenen operativen Bereichen, mit einem besonderen Fokus auf Umweltschutz. Der Kodex enthält detaillierte Richtlinien, die sicherstellen sollen, dass unsere Lieferanten strenge Umweltaanforderungen einhalten. Dazu gehören die Identifizierung und Überwachung von Energiequellen sowie die Erfassung von Treibhausgasemissionen. Lieferanten sind verpflichtet, Pläne zur Reduzierung des Energieverbrauchs und der Emissionen zu entwickeln, während sie gleichzeitig verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen umgehen sollen. Neben der strikten Einhaltung von Umweltvorschriften beinhaltet dies die Minimierung der Umweltbelastung durch umweltfreundlichere Verfahren. Lieferanten werden zudem angehalten, Maßnahmen zur Abfallvermeidung, zur Vermeidung von Umweltverschmutzung sowie zur effizienten Nutzung von Energie und Wasser umzusetzen. Durch die Einhaltung dieser Prinzipien fördert HUGO BOSS in seinem Lieferantennetzwerk eine verantwortungsbewusste und nachhaltige Umweltkultur und stellt sicher, dass seine Geschäftspraktiken die globalen Umweltschutzbemühungen aktiv unterstützen.

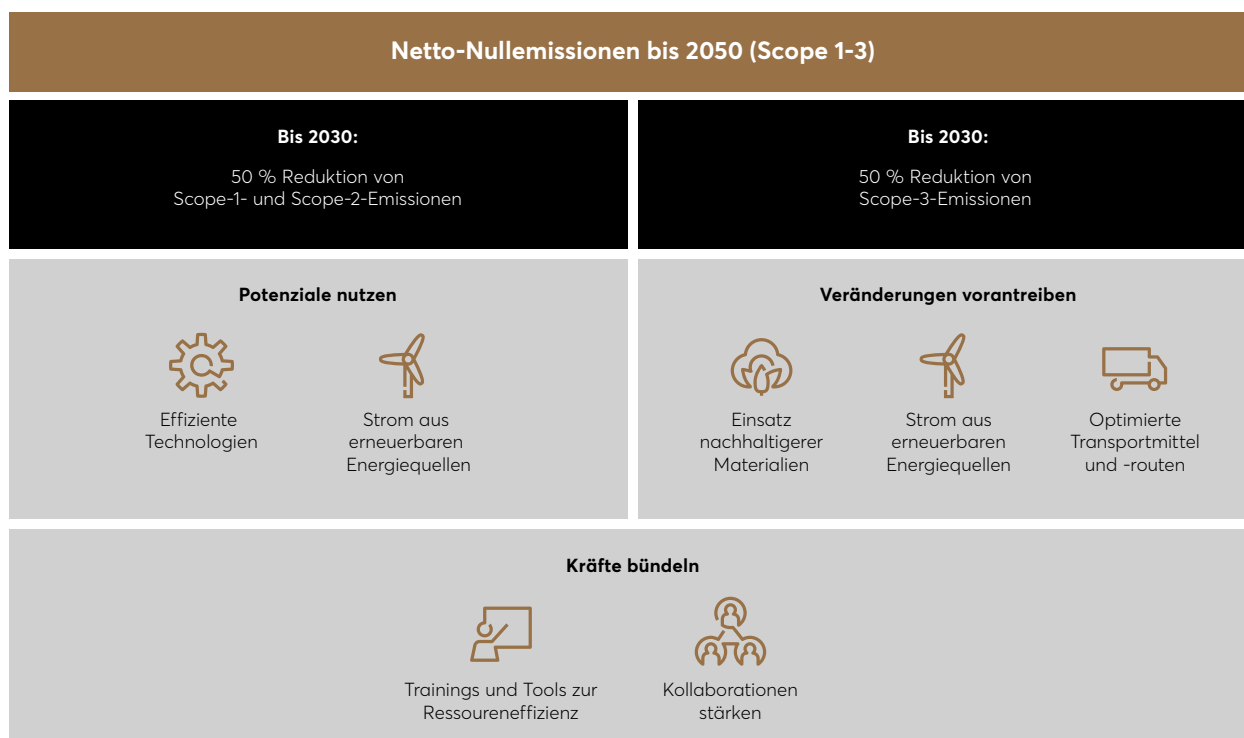
Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz

HUGO BOSS hat sich zum Ziel gesetzt, die **Emissionen bis 2030 um 50 % (Scope 1–3) zu senken**, basierend auf dem Ausgangswert von 2019 (458.902 t CO₂). Dieses mittelfristige Ziel steht im Einklang mit den Anforderungen der Fashion Industry Charter for Climate Action, die darauf abzielt, die globale Erwärmung auf maximal 1,5°C zu begrenzen, geregelt durch die Klimarahmenkonvention der Vereinten Nationen (UNFCCC). Darüber hinaus verpflichten wir uns, **bis 2050 Netto-Nullemissionen (Scope 1–3)** zu erreichen, ganz im Einklang mit der UNFCCC-Charta. Scope-1-Emissionen beziehen sich auf direkte Treibhausgasemissionen aus Quellen, die sich im Besitz oder unter der Kontrolle des Unternehmens befinden, wie etwa die Verbrennung von Kraftstoffen in unternehmenseigenen Anlagen oder Fahrzeugen. Scope 2 umfasst indirekte Emissionen aus der

Erzeugung bezogener Energie wie Strom oder Wärme, während Scope 3 alle anderen indirekten Emissionen entlang der Wertschöpfungskette umfasst, darunter solche von Lieferanten, aus der Nutzungsphase unserer Produkte sowie der Abfallentsorgung. Im Rahmen der Überarbeitung unseres Übergangsplans überprüfen wir derzeit auch unsere mittelfristigen Emissionsreduktionsziele, um sicherzustellen, dass sie weiterhin mit sich weiterentwickelnden Standards übereinstimmen.

Unsere Ziele zur Reduzierung des Energieverbrauchs sind ein zentraler Bestandteil unserer Emissionsstrategie. Sie tragen dazu bei, den Gesamtenergieverbrauch zu senken und die Energieeffizienz an unseren Standorten weiter zu steigern. Im Einklang mit unserem UNFCCC-Ziel haben wir uns verpflichtet, **bis 2030** an all unseren eigenen Standorten zu **100 % Strom aus erneuerbaren Quellen** zu nutzen. Im Jahr 2024 waren bereits 73 % unseres Stromverbrauchs – insgesamt 73.794 MWh – aus erneuerbaren Quellen (2023: 60 %; 57.086 MWh). HUGO BOSS ist bestrebt, **den direkten und indirekten Energieverbrauch pro Quadratmeter bis 2030 um 20 %** gegenüber dem Basisjahr 2019 zu senken. Der direkte und indirekte Energieverbrauch bezogen auf die Bruttogröße (kWh/m²) sank im Jahr 2024 im Vergleich zu 2019 um 5 %.

SCHWERPUNKTE DER KLIMASCHUTZMASSNAHMEN BEI HUGO BOSS



Maßnahmen in Bezug auf Klimaschutz

Eigene Geschäftstätigkeit

Die Klimaauswirkungen unserer eigenen Geschäftstätigkeit sind im Verhältnis zu denen unserer externen Lieferanten vergleichsweise gering, da die Emissionen aus Scope 1 und 2 lediglich 5% zu unseren gesamten Treibhausgasemissionen beitragen. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass die vorgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette CO₂-intensive Prozesse beinhalten. Dennoch stellt die kontinuierliche **Reduzierung des**

Energieverbrauchs und der CO₂-Emissionen an unseren eigenen Standorten einen wesentlichen Beitrag zu Erreichung unserer Klimaziele dar. Unser Produktionsstandort in Izmir (Türkei) – mit Abstand der größte unserer eigenen Produktionsstandorte weltweit – ist seit 2014 sowohl nach ISO 14001 als auch nach ISO 50001 zertifiziert.

Um die **CO₂-Emissionen an unseren eigenen Produktionsstandorten weiter zu senken**, investieren wir gezielt in energieeffiziente Technologien und modernisieren technische Anlagen. An den eigenen Produktionsstätten bezieht HUGO BOSS zudem bereits seit 2020 ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Im Jahr 2024 haben wir zusätzlich in einem unserer zentralen Logistikzentren nahe unserem Hauptsitz in Metzingen (Deutschland) auf energieeffiziente LED-Beleuchtung umgestellt und Wärmepumpen installiert. An unserem Produktionsstandort in Izmir (Türkei) wurden zudem energieeffiziente Kondensatableiter integriert sowie Dampfleitungen und Ventilmantelungen isoliert, um Wärmeverluste zu minimieren.

Zusätzlich treiben wir die **Beschaffung und Nutzung von Strom aus erneuerbaren Energien** auch konzernweit voran, einschließlich der Installation einer zusätzlichen Photovoltaikanlage an unserem Hauptsitz in Metzingen im Jahr 2024. Außerdem planen wir, im Jahr 2025 die Kapazität unseres Photovoltaiksystems an einem unserer zentralen Distributionsstandorte in Deutschland auszubauen. Weitere Maßnahmen in 2024 umfassten die Installation hybrider Kühltssysteme und Leckage-Detektoren für Druckluft an unserem Standort in Izmir (Türkei) sowie die Umstellung auf Grünstrom für sämtliche Standorte in Kanada, Mexiko, Spanien und Polen sowie für unsere eigenen Einzelhandelsverkaufspunkte in den USA.

Lieferkette

Um unsere übergeordneten Emissionsreduktionsziele zu erreichen, legen wir einen klaren Schwerpunkt auf die Senkung der **Scope-3-Emissionen**, die rund 95 % der gesamten Treibhausgasemissionen von HUGO BOSS ausmachen. Unser Ansatz basiert auf einer engen Zusammenarbeit mit Lieferanten, insbesondere solchen, die energieintensive Prozesse wie Färben, Beschichten, Dämpfen, Bügeln oder den Einsatz von Heißwasser anwenden, um sie gezielt bei der Dekarbonisierung ihrer Betriebsabläufe zu unterstützen.

Im Rahmen regelmäßiger **Umweltaudits** durch externe Auditoren überwachen wir den Energieverbrauch und die CO₂-Emissionen unserer Lieferanten. Unser Anspruch ist es, dass ab 2026 sämtliche ressourcenintensiven Lieferanten, die von HUGO BOSS definierten und durch Audits überprüften Umweltauforderungen vollständig erfüllen. Wir beabsichtigen, in 2025 über unsere Fortschritte bei der Erreichung dieses Ziels zu berichten. Als ressourcenintensiv gelten Lieferanten, die durchschnittlich mehr als 15 m³ Abwasser pro Tag einleiten, Kohle als Energieträger in der Produktion nutzen oder beide Kriterien erfüllen. In Abhängigkeit von den Ergebnissen vorheriger Bewertungen werden diese Audits alle ein bis drei Jahre durchgeführt. Werden Verstöße gegen Umweltstandards festgestellt, entwickeln wir gemeinsam mit den betroffenen Lieferanten Maßnahmenpläne, deren Umsetzung in Folgeaudits überprüft wird. Zur Förderung einer kontinuierlichen Verbesserung bieten wir unseren Lieferanten regelmäßig **Schulungen** an, in denen sie über Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen informiert und bei der Implementierung standardisierter Energie- und Umweltmanagementsysteme unterstützt werden. Zudem vermitteln diese Schulungen Best-Practice-Methoden zur CO₂-Bilanzierung.

Um die Transparenz und die Messbarkeit der Umweltauswirkungen unserer Partner weiter zu erhöhen, haben wir 2021 das „**Climate Action Training for the Fashion Industry**“ mitentwickelt. Dieses freiwillige Training, das von der Fashion Industry Charter for Climate Action und ausgewählten Unterzeichnern erarbeitet wurde, ist online öffentlich zugänglich, kostenlos nutzbar und wird in mehreren Sprachen angeboten. Es wurde speziell für Tier-1- und Tier-2-Lieferanten konzipiert, um Bekleidungs-, Textil- und Schuhherstellern grundlegende Kenntnisse über den Klimawandel, die Umweltauswirkungen der Branche, Energieeffizienz, erneuerbare Energien und praxisnahe Methoden zur CO₂-Bilanzierung zu vermitteln.

Im Jahr 2024 ist HUGO BOSS Cascalé beigetreten – einer kollaborativen Plattform, die darauf abzielt, Industriepartnerschaften zu stärken, das Engagement von Lieferanten zu fördern und Erkenntnisse aus dem Datenmanagement zu optimieren. Aufbauend auf dieser Initiative haben wir das von Cascalé entwickelte Higg Facility Environmental Module (Higg FEM) 4.0 auf der Worldly-Plattform implementiert – eines der am weitesten verbreiteten Tools zur Messung der Nachhaltigkeit in der Bekleidungs- und Schuhindustrie. Diese Implementierung zielt darauf ab, unsere **Scope-3-Emissionen möglichst präzise zu erfassen und zu verwalten**. Um sicherzustellen, dass unsere internen Stakeholder umfassend qualifiziert sind, haben wir entsprechende Schulungen für zentrale Teams durchgeführt, einschließlich der Produktabteilungen unserer Marken. Diese Schulungen konzentrierten sich auf die Funktionalität von Higg FEM, die Nutzung von Benchmarking-Möglichkeiten zur Optimierung der Auftragsvergabe und die Durchführung länderspezifischer Analysen.

Zu Beginn des Jahres 2025 haben wir zudem eine „**Verpflichtung zur Dekarbonisierung**“ eingeführt – eine vertragliche Vereinbarung mit unseren Tier-1-Lieferanten, die sie verpflichtet, die Nutzung von Kohle schrittweise einzustellen, obligatorische Daten über das Higg FEM zu melden und den Umstieg auf erneuerbare Energiequellen zu forcieren. Diese Verpflichtung soll sicherstellen, dass unsere Aktivitäten in der Lieferkette mit unseren Nachhaltigkeitszielen im Einklang stehen, einschließlich des Umstiegs auf erneuerbare Energiequellen.

HUGO BOSS strebt eine schrittweise Reduzierung seiner **transportbedingten Treibhausgasemissionen (THG)** (Scope 3.4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb) durch konsequente Reduzierung der Luftfracht und Verbesserung der Transportplanung an. In Zusammenarbeit mit unseren globalen Logistikpartnern evaluieren wir zudem alternative Lösungen wie etwa Biokraftstoffe.

Energieverbrauch und Energiemix

Im Jahr 2024 betrug der **Gesamtenergieverbrauch** im Zusammenhang mit unseren eigenen Geschäftstätigkeiten 137.155 MWh (2023: 132.353 MWh). Dies spiegelt einen leichten Anstieg des Energieverbrauchs im Vergleich zum Vorjahr wider, was hauptsächlich auf höhere Produktionsmengen sowie den weiteren Ausbau von Büro-, Einzelhandels- und Lagerflächen zurückzuführen ist. In 2024 waren insgesamt 54 % und damit 73.794 MWh unserer verbrauchten Energie erneuerbar (2023: 43 %; 57.086 MWh). Gleichzeitig stammten 46 % (63.361 MWh) unseres Energieverbrauchs aus fossilen Quellen (2023: 57 %; 75.267 MWh).

ENERGIE AUS FOSSILEN UND ERNEUERBAREN QUELLEN (IN MWH)

	2024	2023
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölzeugnissen	1.708	1.005
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	32.128	33.009
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen	29.525	41.253
Gesamtverbrauch fossiler Energie	63.361	75.267
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen	68.865	53.934
Erzeugung und Verbrauch erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	4.929	3.151
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie	73.794	57.086
Gesamtenergieverbrauch	137.155	132.353

Die Energieintensität, gemessen als Gesamtenergieverbrauch aller eigenen Produktionsstätten, Lagerstandorte, Büroflächen sowie stationären Einzelhandelsgeschäfte und -outlets im Verhältnis zum Konzernumsatz, betrug im Jahr 2024 insgesamt 32 MWh pro Mio. EUR (2023: 32 MWh pro Mio. EUR).

Treibhausgasemissionen

Im Jahr 2024 verursachten unsere globalen Geschäftsaktivitäten insgesamt 550.788 Tonnen (t) Treibhausgasemissionen (THG) in **Scope 1, 2 und 3** (2023: 487.252 t), berechnet gemäß dem Greenhouse Gas Protocol. Die Gesamtemissionen stiegen im Jahresvergleich um 13 %, wodurch sich unsere Emissionsintensität – definiert als gesamte THG-Emissionen relativ zum Nettoumsatz von 4.307 Mio. EUR – im Jahr 2024 auf 128 t CO₂e/Mio. EUR belief (2023: 116 t CO₂e/Mio. EUR). Im Vergleich zum Basisjahr 2019 sind die Gesamtemissionen um 20 % gestiegen, was hauptsächlich auf das signifikante Wachstum der Produktionsmengen seit 2019 zurückzuführen ist.

HUGO BOSS erzeugte im Jahr 2024 25.520 t **Scope-1- und Scope-2-Emissionen** (2023: 28.844 t), was einem Rückgang von 12 % gegenüber dem Vorjahr und 18 % im Vergleich zum Basisjahr 2019 entspricht (2019: 30.998 t). Diese Entwicklung ist in erster Linie auf einen höheren Anteil an Grünstrom sowie die Umsetzung von Energieeffizienzprojekten im Vergleich zum Vorjahr und zum Basisjahr zurückzuführen.

Im Jahr 2024 lagen die **Scope-3-Emissionen** bei 525.268 t, was einen Anstieg von 15 % im Vergleich zum Vorjahr (2023: 458.409 t) und einen Zuwachs von 23 % im Vergleich zum Basisjahr 2019 (2019: 427.903 t) darstellt. Der Anstieg der Scope-3-Emissionen, der im Einklang mit dem Anstieg der Gesamtemissionen steht, ist in erster Linie auf das deutlich höhere Produktionsvolumen zurückzuführen. Trotz dieses Wachstums konnten wir die THG-Emissionsintensität pro Stück im Vergleich zum Vorjahr um 8 % und im Vergleich zum Basisjahr 2019 um 39 % senken. Diese Berechnung basiert auf den Emissionen aus Scope 3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen und schließt folglich Emissionen aus eigenen Produktionsstätten aus.

Im Jahr 2024 hat HUGO BOSS seine **Methodik zur Berechnung der Scope-3-Emissionen** weiterentwickelt, um die Präzision und Aussagekraft zu erhöhen und eine vollständige Übereinstimmung mit den Vorgaben des GHG Protocol sicherzustellen. Zur Ermittlung der Scope-3.1-Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen haben wir den Higg Materials Sustainability Index (MSI) und das Facility Environmental Module (FEM) implementiert. Diese werden regelmäßig von Cascale aktualisiert, wodurch sichergestellt wird, dass unsere Daten und Methoden hohen Zuverlässigkeitsanforderungen entsprechen. Um Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden zudem die Vorjahreszahlen sowie die Basisjahrwerte, wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt, entsprechend neu berechnet.

Im Jahr 2024 hat HUGO BOSS **seine Berichterstattung** von 8 auf 11 Scope-3-Kategorien **erweitert**, wie in der folgenden Tabelle dargestellt. Diese Verbesserung folgt den Richtlinien des GHG Protocol und der Science Based Targets initiative (SBTi) und unterstreicht unser Engagement für eine umfassende Berichterstattung über alle relevanten Scope-3-Emissionsquellen. Dementsprechend haben wir auch den Wert des Basisjahres unseres Emissionsreduktionsziels angepasst, um einen aussagekräftigen Vergleich sicherzustellen, wobei Letzteres ausschließlich für Scope-3-Kategorien mit aktualisierten Berechnungsmethoden gilt.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN (IN T CO₂e)

	2024	2023 ¹	Basisjahr: 2019 ¹
Gesamte Scope-1-Emissionen²	9.827	9.664	11.058
Gesamte Scope-2-Emissionen (marktbasiert)³	15.693	19.179	19.941
Scope-3-Emissionen ⁴			
1 Einkauf von Waren und Dienstleistungen	416.005	345.286	339.095
2 Kapitalgüter ⁵	1.185	607	351
3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	6.239	8.185	8.138
4 Transport und Distribution (vorgelagert)	67.291	68.172	39.005
5 Abfall aus Betriebstätigkeit	2.101	2.439	708
6 Geschäftsreisen	5.887	7.120	7.012
7 Pendeln der Arbeitnehmer	6.347	5.072	9.895
8 Angemietete oder geleaste Sachanlagen	2.466	3.306	5.809
9 Transport und Distribution (nachgelagert)	2.782	3.579	1.646
12 Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	9.718	9.648	5.429
14 Franchise-Unternehmen	5.249	4.995	10.815
Gesamte Scope-3-Emissionen⁶	525.268	458.409	427.903
Gesamtemissionen	550.788	487.252	458.902

¹ Die Scope-1- bis -3-Emissionen für 2019 sowie die Scope-3-Emissionen für 2023 sind nicht Teil des Prüfungsumfangs.

² Zu den Scope-1-Emissionen gehören direkte Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen sowie Emissionen von unternehmenseigenen Fahrzeugen (ausgenommen Elektrofahrzeuge). Aufgrund von Korrekturen und Verbesserungen der Datenqualität wurden die Vorjahreszahlen rückwirkend angepasst.

³ Die Berechnung der Scope-2-Emissionen erfolgt nach dem marktbasierten Ansatz unter Verwendung spezifischer Emissionsfaktoren der Energielieferanten für zertifiziertem Ökostrom. Für konventionellen Strom werden spezifische Länderemissionsfaktoren verwendet. Standortbasierte Scope-2-Emissionen lagen 2024 bei 39.146 t (2023: 38.848 t).

⁴ Aufgrund der Verbesserung der Datenqualität und entsprechender Anpassungen im Laufe des Jahres wurden die Vorjahreszahlen rückwirkend angepasst.

⁵ Die Berechnung der Emissionen für Scope 3.2 Kapitalgüter basiert auf der Durchschnittskostenmethode (average-spend based method) gemäß dem GHG Protocol. Die zum Jahresabschluss vorliegenden Daten können nachträglich korrigiert werden, sodass Abweichungen zu den Vorjahreswerten möglich sind.

⁶ Im Jahr 2024 wurden 62% der Scope-3-Emissionen auf Basis primärer Daten berechnet. Die Berechnung des Anteils der Primärdaten erfolgte auf Ebene der Eingabefaktoren, wobei Emissionsfaktordaten ausgeschlossen wurden.

Umweltverschmutzung

Umweltverschmutzung stellt eine zentrale Herausforderung in der Bekleidungs- und Textilindustrie dar, insbesondere in den vor- und nachgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette. Bereits bei der **Rohstoffgewinnung** können Pestizide und Düngemittel Gewässer verunreinigen, insbesondere in Regionen mit weniger entwickelten landwirtschaftlichen Praktiken. Bodendegradation entsteht durch Überweidung, ineffiziente landwirtschaftliche Praktiken und den übermäßigen Einsatz von Chemikalien, während die unsachgemäße Entsorgung von Textilabfällen zur Verschmutzung von Boden und Grundwasser beiträgt. Die **Textilproduktion** hat einen erheblichen Einfluss auf die Wasser- und Bodenqualität, insbesondere durch den Einsatz chemischer Substanzen wie Düngemittel im Baumwollanbau sowie verschiedener Verarbeitungshilfsstoffe. Diese Chemikalien kommen vor allem in Nassprozessen wie Färben, Waschen, Bleichen und Gerben zum Einsatz, die durch die Einleitung von unbehandeltem Abwasser wesentlich zur Wasserverschmutzung beitragen. Zudem setzen synthetische Textilien beim Tragen und Waschen **Mikroplastik** frei, das in Flüsse und Meere gelangen und somit sowohl Meereslebewesen als auch die menschliche Gesundheit beeinträchtigen kann. HUGO BOSS ist sich dieser Herausforderungen bewusst und engagiert sich aktiv dafür, Umweltverschmutzung entlang der Wertschöpfungskette zu minimieren.

Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Um die Vermeidung und Kontrolle von Umweltverschmutzung wirksam zu steuern, haben wir eine **Umweltschutzrichtlinie** sowie eine **Richtlinie zum Chemikalienmanagement** implementiert. Die Umweltschutzrichtlinie bildet den Rahmen für die Reduzierung von Umweltbelastungen und den Schutz natürlicher Ressourcen. Weitere Informationen zur HUGO BOSS Umweltschutzrichtlinie finden sich im Abschnitt „Klimawandel“. [> Klimawandel](#)

HUGO BOSS verpflichtet sich zu einem verantwortungsvollen und sicheren Umgang mit Chemikalien und setzt mit seiner **Chemikalienmanagementrichtlinie** einen klaren Fokus auf Umwelt- und Gesundheitsaspekte. Die Richtlinie definiert klare Vorgaben für die Lagerung, Verwendung und Entsorgung gefährlicher Substanzen, um Umweltbelastungen zu minimieren und sicherere Alternativen zu fördern. Sie adressiert zentrale Herausforderungen wie die Vermeidung von Wasserverschmutzung sowie die Reduktion von Luft- und Bodenverschmutzung durch die Einhaltung international anerkannter Standards. Dazu zählt auch die Initiative **Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC)**, der sich HUGO BOSS bereits 2017 angeschlossen hat. Diese Initiative bietet standardisierte Tools zur Bewertung und kontinuierlichen Verbesserung der Chemikalienmanagementpraktiken von Lieferanten.

Ein zentrales Element dieser Initiative ist die **ZDHC Manufacturing Restricted Substances List (MRSL)**, die schädliche Chemikalien aufführt, die schrittweise ersetzt werden müssen. Die MRSL definiert strenge Grenzwerte für kritische Verarbeitungschemikalien und unterstützt Maßnahmen zur Überwachung und Eindämmung der Wasserverschmutzung. Sie ist ein integraler Bestandteil der Lieferantenverträge von HUGO BOSS und verpflichtet alle Lieferanten, einschließlich unserer eigenen Produktionsstätten, ihre Chemikalienbestände anhand der MRSL zu überprüfen.

Um sicherzustellen, dass unsere Produkte frei von schädlichen Substanzen sind, haben wir eine umfassende **Liste eingeschränkt nutzbarer Substanzen (Restricted Substances List, RSL)** sowie eine Produkt-Compliance-Richtlinie entwickelt. Diese umfangreichen Dokumente definieren klare Anforderungen an Produktsicherheit und Marktfähigkeit und schaffen einen verbindlichen Rahmen für die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften entlang unserer Lieferkette. Unsere Lieferanten sind dazu verpflichtet, die Vorgaben der RSL einzuhalten, die den Einsatz von Substanzen in unseren Produkten klar reglementiert und somit höchste Sicherheitsstandards gewährleistet. Die RSL orientiert sich an den Empfehlungen der **Apparel and Footwear International RSL Management (AFIRM) Group** und beinhaltet deren Substanzlisten, Schwellenwerte sowie Testmethoden, was uns einen strukturierten und einheitlichen Ansatz im Umgang mit eingeschränkt nutzbaren Substanzen ermöglicht.

HUGO BOSS weitet die Verpflichtungen der MRSL und der RSL über seine Tier-1-Lieferanten hinaus aus und fordert auch von seinen Vorlieferanten die Einhaltung der Standards, um ein **gemeinsames Engagement** für Produktsicherheit und Nachhaltigkeit zu fördern.

Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

HUGO BOSS hat sich verpflichtet, dass **sämtliche Tier-1- und direkten Tier-2-Lieferanten, die Nassprozesse einsetzen, bis 2030 den ZDHC MRSL Reportinganforderungen oder einem gleichwertigen Standard entsprechen**. Für alle strategischen Tier-1-Lieferanten mit Nassprozessen haben wir ein Zwischenziel festgelegt, das die Einhaltung bereits bis 2025 vorsieht. Im Jahr 2024 entsprachen 42% der untersuchten

Produktionsstandorte den Anforderungen des Chemikalieninventars (2023: 47 %), darunter 65 % unserer strategischen Lieferanten (2023: 67 %). Bei den Abwasseruntersuchungen erfüllten 62 % der untersuchten Produktionsstandorte die Vorgaben (2023: 58 %), darunter 85 % unserer strategischen Lieferanten (2023: 78 %).

Zur Verbesserung der Wasser- und Bodenqualität haben wir uns zum Ziel gesetzt, **100 % der natürlichen Materialien, die wir in unseren Produkten verwenden, bis zum Jahr 2030 nach regenerativen Grundsätzen oder geschlossenem Recycling zu beziehen**, ausgenommen Lizenzprodukte. Im Jahr 2024 erfüllten bereits 12 % unserer Naturmaterialien diese Kriterien (2023: 1 %). Dieses Ziel soll dazu beitragen, die Verschmutzung von Boden und Wasser zu verhindern, indem nachhaltige Anbaumethoden gefördert und der übermäßige Einsatz von Düngemitteln und Pestiziden minimiert wird. Auf diese Weise möchten wir die Bodendegradation bekämpfen, die Bodenqualität verbessern und Wasserökosysteme vor schädlichen Verunreinigungen schützen. Letztere werden insbesondere durch konventionelle landwirtschaftliche Praktiken wie den traditionellen Baumwollanbau verursacht. Weitere Informationen zu diesem Ziel finden sich im Abschnitt „Biologische Vielfalt und Ökosysteme“. [> Biologische Vielfalt und Ökosysteme](#)

HUGO BOSS verfolgt das Ziel, den Einsatz nicht erneuerbarer synthetischer Fasern systematisch zu reduzieren, um aktiv zur Verringerung von Mikroplastik beizutragen. In diesem Zusammenhang haben wir uns dazu verpflichtet, **bis 2030 vollständig auf den Einsatz von Polyester und Polyamid in allen Stoffen und Futterstoffen zu verzichten**. Im Jahr 2024 machten Polyester und Polyamid 18 % aller verwendeten Stoffe und Futterstoffe aus (2023: 18 %). Dieses Ziel bekräftigt unser Engagement, Umweltverschmutzung zu reduzieren und den Schutz der Ökosysteme zu fördern.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Um die Umweltauswirkungen in der Produktion zu reduzieren, **arbeiten wir eng mit unseren Lieferanten und anderen Unternehmen** der globalen Bekleidungsindustrie zusammen, unter anderem durch Initiativen wie der ZDHC. Durch die Übernahme des ZDHC-Konzepts „Roadmap to Zero“ wurden die Möglichkeiten zur Überwachung und Verbesserung des Chemikalienmanagements entlang der Lieferkette erheblich erweitert. Als Mitglied der AFIRM-Gruppe nutzt HUGO BOSS zudem deren Tools, um in jeder Phase der Produktion höchste Standards für Chemikalieneinhaltung und Produktsicherheit sicherzustellen.

Angesichts der Umweltrisiken, die von Chemikalien in Produkten ausgehen, hat HUGO BOSS bereits 2018 die **Verwendung schädlicher Per- und Polyfluoralkylsubstanzen (PFAS)** in den Produktionsprozessen eingestellt. Dieses Verbot ist mittlerweile ein fester Bestandteil unserer RSL. Wir setzen uns zudem dafür ein, künftig weitere schädliche Substanzen und Materialien schrittweise zu eliminieren.

Um sicherzustellen, dass **unsere Produkte frei von besonders besorgniserregenden Stoffen (substances of very high concern, SVHC)** sind, führen wir regelmäßige Kontrollen mit Hilfe einer internen Produktrisikodatenbank durch. Dieses System integriert Prüfberichte von Drittanbietern für unsere Produkte, Stoffe und Besätze und ermöglicht es uns, eingeschränkt nutzbare Substanzen zu überwachen und uns auf die Identifizierung und das Management von SVHCs zu konzentrieren. Dieser proaktive Ansatz zielt darauf ab, die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu gewährleisten und gleichzeitig die Risiken für Verbraucher und Umwelt zu minimieren.

Um die Verschmutzung durch Mikroplastik zu bekämpfen, konzentriert sich HUGO BOSS darauf, die Abhängigkeit von nicht erneuerbaren synthetischen Fasern zu verringern und deren Umweltauswirkungen zu minimieren. Daher ist die Bekämpfung von Mikroplastik eine zentrale Säule unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Ein entscheidender

Schritt in diese Richtung ist die **strategische Partnerschaft mit dem Schweizer Innovationsunternehmen HeiQ**, die im Jahr 2022 geschlossen wurde. Gemeinsam entwickelten wir AeoniQ, ein Zellulosegarn, das ähnliche Eigenschaften wie Polyester und Polyamid bietet. Nachdem BOSS im Jahr 2023 die ersten AeoniQ-Poloshirts erfolgreich eingeführt hat, präsentierte die Marke 2024 die ersten aus AeoniQ gefertigten Sneaker. Zukünftig werden wir diese Partnerschaft weiter ausbauen und den Einsatz von AeoniQ-Garnen in den Kollektionen unserer Marken schrittweise erhöhen. > **Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft**

Wasserressourcen

Bei HUGO BOSS haben wir uns einem **verantwortungsbewussten Umgang mit Wasser und einer insgesamt schonenden Wassernutzung an unseren Standorten sowie entlang unserer Lieferkette verschrieben**. Wir sind uns der wesentlichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten auf Wasserressourcen bewusst, insbesondere im Zusammenhang mit dem Anbau wasserintensiver Rohstoffe wie etwa Baumwolle und dem Einsatz von Wasser in Produktionsprozessen. Wir sind daher bestrebt, die Risiken der Wasserknappheit für umliegende Gemeinschaften und Ökosysteme zu reduzieren. Durch die Umsetzung gezielter Initiativen und eine enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten streben wir an, die Wasserentnahme zu verringern, die Effizienz zu steigern und unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren.

Konzepte im Zusammenhang mit Wasserressourcen

Wassermanagement ist ein fester Bestandteil unserer **Umweltschutzrichtlinie**. Wir verpflichten unsere Lieferanten dazu an, ihren Wasserverbrauch zu überwachen und durch die Umsetzung geeigneter Strategien zu optimieren. Die Wasserentnahme aus Oberflächengewässern oder Grundwasser muss mindestens den nationalen oder lokalen Anforderungen entsprechen. Insbesondere Lieferanten mit Produktionsprozessen, die einen intensiven Wasserverbrauch erfordern, sind dazu angehalten, ihre Wassereffizienz kontinuierlich zu optimieren. Weitere Informationen zu unserer Umweltschutzrichtlinie finden sich im Abschnitt „Klimawandel“.

> **Klimawandel**

Maßnahmen im Zusammenhang mit Wasserressourcen

Im Jahr 2024 haben wir eine **Partnerschaft mit Cascale und Worldly** geschlossen, wie im Abschnitt „Klimawandel“ beschrieben, um die Erfassung und Überwachung des Wasserverbrauchs bei unseren Lieferanten zu verbessern. Ziel dieser Kollaboration ist es, wertvolle Erkenntnisse über den Wasserverbrauch in unserer Lieferkette zu gewinnen und effektive Strategien zur künftigen Reduzierung zu entwickeln. Im ersten Jahr lag der Fokus auf dem Aufbau der Partnerschaft sowie der Schaffung einer soliden Grundlage für eine umfassende Datenerfassung, die der Entwicklung eines detaillierten Aktionsplans sowie einer optimalen Ressourcenzuweisung dienen soll. > **Klimawandel**

Bei der Umsetzung zukünftiger Maßnahmen entlang der Lieferkette werden wir auch von Fachwissen profitieren können, das wir in den vergangenen Jahren durch vielfältige **Initiativen zum Wassermanagement** an unseren eigenen Standorten gewonnen haben. So haben wir etwa an unserem größten Produktionsstandort in der Türkei Grundwasserauffangsysteme zur Bewässerung von Grünflächen und zur Nutzung in Sanitäranlagen implementiert. Darüber hinaus wurden an mehreren Standorten wassersparende Belüftungsarmaturen eingeführt, die den Wasserverbrauch durch die Beimischung von Luft in den Wasserstrom deutlich reduzieren.

Biologische Vielfalt und Ökosysteme

Die Erzeugung natürlicher Rohmaterialien ist in hohem Maße auf **gesunde Ökosysteme von hoher Diversität** angewiesen, die auf einer intakten und reichen biologischen Vielfalt basieren. Dass unsere Produkte überwiegend aus natürlichen Materialien wie Baumwolle und Wolle bestehen, verdeutlicht unsere enge Verbundenheit mit dem Erhalt der biologischen Vielfalt. Diese Interdependenz gilt für die gesamte Modebranche, die einen erheblichen Einfluss auf die weltweiten Ökosysteme hat. Konventionelle Anbaumethoden, die häufig den übermäßigen Einsatz von Düngemitteln und Pestiziden im Baumwollanbau beinhalten, sowie die Zerstörung von Lebensräumen durch extensive Landnutzung und Abholzung tragen wesentlich zum Verlust biologischer Vielfalt bei. Zusätzlich führt die Gewinnung von Rohstoffen wie Baumwolle und Leder durch die Erschließung und Ausweitung landwirtschaftlicher Flächen häufig zur Zerstörung von Lebensräumen, während der Einsatz von Primärmaterialien und die Abfallerzeugung in der Herstellung diese Problematik weiter verschärfen. HUGO BOSS hat diese branchenweiten Herausforderungen erkannt und die Förderung der Biodiversität folglich zu einer Priorität seines Nachhaltigkeitsmanagements gemacht. Das Unternehmen setzt sich proaktiv dafür ein, negative Auswirkungen auf Ökosysteme zu minimieren und die **Abhängigkeit von natürlichen Ressourcen** durch nachhaltigere Maßnahmen auszugleichen.

Übergangsplan für biologische Vielfalt und Ökosysteme

HUGO BOSS ergreift aktiv Maßnahmen, um die wichtigen Themen biologische Vielfalt und Ökosysteme stärker in den Fokus zu rücken. Dies umfasst die Durchführung einer umfassenden Resilienzanalyse unseres Geschäftsmodells und unserer Strategie im Hinblick auf Risiken im Zusammenhang mit Biodiversität und Ökosystemen. Als ersten Schritt planen wir derzeit eine Analyse der Auswirkungen unseres Handelns auf die Biodiversität, die die Grundlage für eine zukünftige Resilienzanalyse schaffen soll. Diese Analyse wird zudem wertvolle Erkenntnisse für die potenzielle Entwicklung eines **Übergangsplans** liefern und sicherstellen, dass Aspekte der biologischen Vielfalt systematisch in unseren strategischen Rahmen integriert werden.

Konzepte im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Unsere **Umweltschutzrichtlinie** unterstreicht unser Engagement für Nachhaltigkeit, indem sie den Schutz natürlicher Ressourcen, die Steigerung der Energieeffizienz und wesentliche Risiken adressiert. Gleichzeitig sollen Chancen genutzt werden, den Einsatz erneuerbarer Energien und die Ressourceneffizienz an unseren Standorten sowie entlang der Lieferkette voranzutreiben. Die Richtlinie betont unser Bestreben, Ressourcen zu schonen, indem wir kontinuierlich alternative Materialien evaluieren und einsetzen, die die negativen Auswirkungen auf Biodiversität und Ökosysteme reduzieren. Weitere Details sind im Abschnitt „Klimawandel“ zu finden. [> Klimawandel](#)

In unserem **Strategiepapier zur Biodiversität** bekräftigen wir unsere Verpflichtung, Ökosysteme zu schützen und zu stärken, als integralen Bestandteil unseres umfassenden Engagements für Nachhaltigkeit. Der Handlungsrahmen berücksichtigt unsere wesentlichen Abhängigkeiten von natürlichen Ressourcen wie Baumwolle und Wolle und beinhaltet zugleich konkrete, messbare Ziele zur Reduzierung negativer Umweltauswirkungen entlang unserer gesamten Lieferkette. Der Schwerpunkt unseres Ansatzes liegt auf der verantwortungsvollen Rohstoffbeschaffung und schließt Materialien wie exotisches Leder und Produkte von Wildtieren grundsätzlich aus. In Zusammenarbeit mit führenden Organisationen wie Canopy entwickeln wir Praktiken zur Förderung der biologischen Vielfalt. Diese Partnerschaften stärken unser Engagement für verantwortungsvolle Rohstoffbeschaffung und unterstreichen unsere Rolle beim Schutz gefährdeter

Ökosysteme. Unsere Strategie berücksichtigt sowohl physische Risiken – wie etwa Schwankungen in der Rohstoffverfügbarkeit aus klimasensiblen Regionen – als auch Übergangsrisiken, die mit der zunehmenden Umstellung auf regenerative oder geschlossene Materialkreisläufe einhergehen. Unser Risikobewertungsprozess orientiert sich am LEAP-Framework (Lokalisieren, Evaluieren, Bewerten und Vorbereiten) der Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD). Dieses unterstützt uns bei der Identifizierung biodiversitätsbezogener Abhängigkeiten und Risiken entlang unserer Lieferkette.

Um **Transparenz und Rechenschaftspflicht** zu stärken, setzt HUGO BOSS konsequent auf Rückverfolgbarkeit entlang seiner Lieferkette. Ein Großteil der verwendeten Materialien stammt von zertifizierten Lieferanten, darunter Gerbereien, die von der Leather Working Group (LWG) akkreditiert sind. Bei holzbasierten Materialien orientieren wir uns an den Standards von Canopy, um Abholzung entgegenzuwirken. Dazu gehört auch unser Grundsatz, dass alle eingesetzten künstlichen Zellulosefasern – wie Lyocell, Modal und Viskose – zertifiziert sein müssen. Unser Strategiepapier zur Biodiversität zielt darauf ab, die biologische Vielfalt zu erhalten, indem wir die Abholzung für Ressourcen wie Baumwolle und holzbasierte Verpackungen konsequent vermeiden. Durch die Förderung nachhaltiger Landnutzung und die Zusammenarbeit mit Initiativen für regenerative Landwirtschaft tragen wir aktiv zur Widerstandsfähigkeit von Ökosystemen bei. **Regenerative Landwirtschaft** ist ein ganzheitlicher Ansatz, der darauf abzielt, die Bodengesundheit, die biologische Vielfalt und die Widerstandsfähigkeit von Ökosystemen zu regenerieren und zu stärken. Durch Maßnahmen wie Fruchtwechsel, die Reduzierung kritischer Chemikalien und den Schutz gefährdeter Arten trägt sie zu umweltfreundlicheren Agrarsystemen bei. Da es bislang keine einheitliche Definition dieses Konzepts gibt, hat HUGO BOSS eigene, klar definierte Standards entwickelt. > **Maßnahmen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen**

HUGO BOSS engagiert sich aktiv für den Schutz der Wälder, indem wir Materialien für Papier, Verpackungen und Textilien verantwortungsvoll beziehen. Dieser Ansatz spiegelt sich in unserer **Verpflichtung zum Schutz der Wälder** wider, die für alle holzbasierten Materialien in unseren weltweiten Geschäftsaktivitäten gilt. Diese Richtlinie wurde unter sorgfältiger Berücksichtigung der Interessen unserer Stakeholder, darunter Umweltorganisationen, Lieferanten und Verbraucher, entwickelt. Zur Unterstützung dieser Verpflichtung hält sich HUGO BOSS an anerkannte externe Standards, darunter die des Forest Stewardship Council (FSC) und des Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC), und bekräftigt damit sein Engagement für eine nachhaltige Beschaffung.

Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Im Rahmen seiner umfassenden Nachhaltigkeitsstrategie zum Schutz von biologischer Vielfalt und Ökosystemen hat sich HUGO BOSS das Ziel gesetzt, **bis 2030 100 % der in den Stoffen und Futterstoffen seiner Produkte verwendeten Naturmaterialien nach regenerativen Grundsätzen oder geschlossenem Recycling zu beziehen**. Lizenzprodukte sind von diesem Ziel ausgenommen. Im Jahr 2024 erfüllten bereits 12 % der eingesetzten Naturmaterialien diese Kriterien (2023: 1%). Dieses Engagement zielt darauf ab, unsere Auswirkungen auf natürliche Ressourcen zu minimieren und gleichzeitig die ökologische Regeneration aktiv zu unterstützen. Durch die Priorisierung regenerativer Landwirtschaft möchten wir die Bodengesundheit verbessern, Lebensräume wiederherstellen und die Biodiversität fördern – und damit über konventionelle Methoden wie Monokulturen und den übermäßigen Einsatz von Pestiziden hinausgehen. Unser Fokus auf geschlossene Materialkreisläufe reduziert zudem die Abhängigkeit von Primärrohstoffen, verringert Abfall und schützt Ökosysteme vor den Belastungen durch Rohstoffgewinnung.

Maßnahmen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

In Anerkennung der Bedeutung intakter Ökosysteme und der biologischen Vielfalt ergreifen wir Maßnahmen, um naturbezogene Risiken und Chancen zu identifizieren, zu bewerten und offenzulegen und so die Entscheidungsfindung und Rechenschaftspflicht zu verbessern. In diesem Zusammenhang planen wir, 2025 unseren ersten Bericht der **Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD)** zu veröffentlichen, wobei wir auf unsere Erfahrungen mit dem Bericht der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) zurückgreifen, den wir seit 2021 jährlich veröffentlichen. Die Integration von Biodiversitäts- und Ökosystemaspekten in unsere finanzielle und strategische Planung zielt darauf ab, unser Engagement für Nachhaltigkeit weiter zu verstärken.

In Vorbereitung auf die TNFD-Berichterstattung lag der Fokus im Jahr 2024 auf der Auswahl und Implementierung eines geeigneten Tools zur umfassenden **Bewertung der Auswirkungen auf die biologische Vielfalt**. Für 2025 planen wir, die Anwendung dieses Tools auf unsere Tier-1-Lieferanten sowie auf Tier-4-Landwirte, die regenerative Landwirtschaft betreiben, auszuweiten. Bei Tier-1-Lieferanten richten wir den Fokus zunächst auf die Identifizierung von Standorten in der Nähe von Biodiversitäts-Hotspots und ökologisch sensiblen Gebieten. Im Rahmen einer detaillierten Analyse werden Aspekte wie Landnutzung und -veränderungen, die Nähe zu empfindlichen Ökosystemen sowie das Vorkommen bedrohter Arten untersucht. Die gewonnenen Erkenntnisse werden direkt in die Weiterentwicklung unserer Biodiversitätsstrategie einfließen und zukünftig als Grundlage für einen Übergangsplan mit klar definierten Maßnahmen und Zeitvorgaben dienen können. Sobald diese Grundlage geschaffen ist, planen wir, die Bewertungen schrittweise auf weitere relevante Lieferanten auszuweiten. In enger Zusammenarbeit mit wichtigen Interessengruppen, darunter regenerative Landwirte und lokale Gemeinschaften, werden wir den Übergangsplan umsetzen. Ziel ist es, sowohl den Schutz der Biodiversität als auch die Widerstandsfähigkeit der Gemeinschaften nachhaltig zu fördern.

Im Jahr 2024 haben wir unser Portfolio an zugelassenen landwirtschaftlichen Betrieben und Bauernverbänden erweitert und damit den Grundstein für die Ausweitung unserer **Initiative für regenerative Landwirtschaft** in den kommenden Jahren gelegt. Ein wichtiger Baustein dieser Bemühungen ist unsere Partnerschaft mit Raddis, einer Genossenschaft mit Sitz in Indien, die regenerative Landwirtschaft fördert und Landwirte direkt unterstützt. Im Jahr 2024 haben wir diese Partnerschaft um drei weitere Jahre verlängert, um dieses Engagement zu festigen.

Bei HUGO BOSS erkennen wir die Bedeutung der Förderung eines **direkten Dialogs mit Landwirten und landwirtschaftlichen Verbänden**, die sich dem Anbau nachhaltiger und nachwachsender Rohstoffe verpflichtet haben. Um die Konsistenz und zielgerichtete Ausrichtung unserer Maßnahmen zur Beschaffung regenerativer Rohstoffe zu gewährleisten, haben wir eine interne Broschüre zur regenerativen Landwirtschaft entwickelt. Dieser umfassende Leitfaden skizziert unseren Ansatz zur regenerativen Landwirtschaft und definiert präzise Kriterien in den vier wesentlichen Bereichen Bodengesundheit, Biodiversität, Tierschutz und soziale Gerechtigkeit. Ein zentraler Bestandteil ist die Erläuterung unserer Bewertung regenerativer Partner, die auf den fünf Schritten Sichten, Nominieren, Interview mit den Landwirten, Bewerten und Genehmigen basiert. Darüber hinaus erläutert die Broschüre die drei Leistungsstufen unserer regenerativen Prinzipien: Verbesserung der Bodengesundheit und Erhaltung der Biodiversität, Wiederherstellung der Biodiversität sowie Fokus auf soziale Gerechtigkeit. So sollen landwirtschaftliche Betriebe in verschiedenen Phasen ihrer regenerativen Entwicklung gezielt unterstützt werden.

Um die Artenvielfalt nicht nur an Land, sondern auch in den Ozeanen zu fördern und den Erhalt sowie die Wiederherstellung mariner Ökosysteme zu unterstützen, ist die **HUGO BOSS Stiftung** im Jahr 2024 eine langfristige Partnerschaft mit Coral Gardeners eingegangen. Die 2023 gegründete HUGO BOSS Stiftung

widmet sich der **Unterstützung von Klima- und Umweltschutzinitiativen** weltweit. Coral Gardeners, eine gemeinnützige Organisation, konzentriert sich auf die Wiederherstellung und Erhaltung von Korallenriffen in Regionen wie Französisch-Polynesien, Fidschi und Thailand. Im Rahmen dieser Partnerschaft wird die HUGO BOSS Stiftung über mehrere Jahre hinweg 2 Mio. EUR an Coral Gardeners spenden und damit ihr Engagement für den Schutz der Ökosysteme unseres Planeten weiter verstärken.

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Als globales Modeunternehmen erkennt HUGO BOSS seine Verantwortung an, **natürliche Ressourcen zu schützen** und aktiv zur **Transformation hin zu einer Kreislaufwirtschaft** beizutragen. Daher haben wir Kreislaufwirtschaft frühzeitig als strategische Priorität identifiziert und als wesentliche Säule unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert. > **Konzernstrategie, „Sustainable Throughout“**

Die Produktionsprozesse der Modeindustrie erfordern erhebliche Mengen an Rohmaterialien wie Baumwolle und Wolle sowie synthetische Fasern wie Polyester, was eine kontinuierliche Ressourcengewinnung erforderlich macht. Diese Abhängigkeit trägt zu erheblichen Umweltproblemen bei, einschließlich Abholzung, übermäßigem Wasserverbrauch und Umweltverschmutzung. Darüber hinaus entsteht während der Bekleidungsproduktion sowie nach der Gebrauchsphase, wenn Kleidung entsorgt statt wiederverwendet oder weiterverkauft wird, beträchtlicher Abfall. Dies verschärft die Umweltbelastungen und erschöpft wertvolle Rohstoffe. **Verpackungen**, insbesondere Einwegplastik, verstärken den Umwelteinfluss, indem sie zur fortschreitenden Erschöpfung von Ressourcen, großen Mengen nicht biologisch abbaubarem Abfall und Verschmutzung beitragen, die in Ökosysteme gelangen, die Tierwelt gefährden und Lebensräume beeinträchtigen. Das Fehlen effizienter Systeme zur Wiederverwendung und zum Recycling von Verpackungsmaterialien verschärft das Problem, erschöpft wertvolle Ressourcen und trägt zusätzlich zur Verschmutzung bei. Weitere Informationen darüber, wie diese Herausforderungen die biologische Vielfalt und Ökosysteme beeinträchtigen, finden sich im Abschnitt „Biologische Vielfalt und Ökosysteme“. > **Biologische Vielfalt und Ökosysteme**

Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Unsere **Materialstrategie** unterstreicht unser Engagement für eine verantwortungsbewusstere Ressourcennutzung und die verstärkte Anwendung der Kreislaufwirtschaft. Diese Richtlinie betont unseren Ansatz zur Steigerung des Einsatzes recycelter und zertifizierter Materialien und legt Standards für die Auswahl und Verwendung von Materialien in unseren Produkten fest. Wesentliche Elemente umfassen die Klassifizierung von Rohstoffen, eine Übersicht über unsere Prinzipien der regenerativen Landwirtschaft, unsere „WE CARE“-Initiative sowie Details zu den circular styles unserer Marken. Unsere „WE CARE“-Initiative verfolgt das Ziel, zunehmend bessere Rohstoffe in unseren Kollektionen zu verwenden, was bedeutet, dass diese Materialien entweder recycelt sind, aus regenerativer Landwirtschaft stammen, kreislauffähige Designpraktiken unterstützen oder nach externen Standards zertifiziert wurden. Eine Übersicht der wichtigsten Standards und Zertifikate für die entsprechenden Materialien findet sich in der Materialstrategie, die auf unserer Unternehmenswebsite verfügbar ist. In Bezug auf die circular styles unserer Marken orientieren wir uns an den Circular Design Criteria von circular.fashion, die einen umfassenden Rahmen für kreislauffähige Textilprodukte bieten. Kreislauffähige Produkte bei HUGO BOSS müssen grundsätzlich drei Kriterien erfüllen: die Nutzung erneuerbarer oder recycelter Rohstoffe, eine hohe Langlebigkeit sowie einen designorientierten Ansatz zur Recyclingfähigkeit, etwa durch die Reduzierung von Materialmischungen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, den Anteil recycelter Post-Consumer-Textilabfälle in unseren Kollektionen weiter zu steigern.

Um sicherzustellen, dass unsere zirkulären Produkte im Einklang mit unseren Kreislaufwirtschaftszielen entwickelt und hergestellt werden, haben wir eine interne **Richtlinie für zirkuläre Produkte** etabliert. Diese Richtlinie enthält detaillierte Informationen zu internen Verantwortlichkeiten, unseren Circular Design Criteria, einer Liste entsprechender Materialien für circular styles sowie Richtlinien zur Gestaltung recyclingfähiger Produkte.

Ziele in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

HUGO BOSS hat sich das Ziel gesetzt, **bis 2030 80 % seiner Bekleidungsprodukte kreislauffähig zu gestalten** (gemessen am Produktionsvolumen, Anzahl an Bekleidungsstücken). Im Jahr 2024 haben wir diesen Anteil auf 33 % erhöht und damit weitere Fortschritte in Richtung unseres Ziels für 2030 erzielt (2023: 17 %). Zudem haben wir uns das Ziel gesetzt, **100 % der Baumwolle, die in unseren Stoffen und Futterstoffen verwendet wird, bis Ende 2025 nachhaltig zu beschaffen**, entsprechend den Kriterien unserer Materialstrategie. **Materialien, die als nachhaltiger eingestuft werden**, müssen entweder durch einen externen Standard wie den Organic Content Standard (OCS) zertifiziert sein, recycelt oder über Massenbilanzsysteme wie Cotton made in Africa (CmiA) bezogen werden. Insbesondere Baumwolle gilt als nachhaltiger, wenn sie aus verifizierten regenerativen Anbaumethoden stammt. Im Jahr 2024 haben wir unser Ziel für 2025 bereits erreicht und einen Anteil von 100 % nachhaltiger Baumwolle erzielt (2023: 98 %). Da regenerativer Landbau ein zentraler Hebel für die nachhaltigere Beschaffung von Baumwolle ist, haben wir uns ebenfalls das Ziel gesetzt, bis 2030 100 % der natürlichen Materialien, die in den Stoffen und Futterstoffen unserer Produkte verwendet werden, gemäß regenerativen Prinzipien oder durch geschlossenes Recycling zu beschaffen. Lizenzprodukte sind von diesem Ziel ausgenommen. Um Transparenz zu gewährleisten und Zusammenarbeit zu fördern, arbeiten wir aktiv mit externen Stakeholdern zusammen, darunter Textilspezialisten für Nachhaltigkeit und Partner wie Raddis, einer Genossenschaft in Indien, die regenerative Landwirtschaft fördert und Landwirte aktiv unterstützt. Weitere Informationen zum regenerativen Landbau und dem entsprechenden Ziel finden sich im Abschnitt „Biologische Vielfalt und Ökosysteme“. [> Biologische Vielfalt und Ökosysteme](#)

Bei HUGO BOSS streben wir danach, den Einsatz von Verpackungen zu reduzieren und ihre Umweltbilanz durch verantwortungsvolle Materialwahl und innovative Lösungen kontinuierlich zu verbessern. Im Jahr 2024 haben wir das Verpackungsgewicht pro Artikel im Vergleich zu 2023 erfolgreich um 15 % reduziert. Gleichzeitig streben wir an, **bis 2030 eine Reduktion des Einsatzes von Einwegplastikverpackungen pro Artikel um 30 % zu erreichen** (ausgenommen Kleiderbügel und Anzugtaschen), ebenfalls im Vergleich zu 2023. Dieses Ziel umfasst Verpackungen für Produkte, Transport, E-Commerce und Service. Im Jahr 2024 verzeichneten wir einen moderaten Anstieg des Einsatzes von Einwegplastikverpackungen um 4 %.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Im Jahr 2024 haben wir unser Engagement in Bezug auf innovative und zirkulär gestaltete Produkte weiter verstärkt. Um insbesondere das Bewusstsein in unseren Design- und Entwicklungsteams zu schärfen, haben wir **spezialisierte Schulungen zu zirkulären Designprinzipien** und deren praktischer Anwendung eingeführt. Darüber hinaus haben wir ein verpflichtendes jährliches Schulungsprogramm etabliert, das unsere Teams in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsziele und Materialstandards schult und einen einheitlichen Ansatz für den Einsatz nachhaltigerer Materialien fördert. Zudem haben wir unsere **strategische Partnerschaft mit dem Schweizer Innovationsunternehmen HeiQ** weiter ausgebaut, um den Einsatz umweltfreundlicherer Materialien als Alternative zu herkömmlichen Fasern wie Polyester und Polyamid zu steigern. Weitere Informationen zu dieser Initiative finden sich im Abschnitt „Umweltverschmutzung“. [> Umweltverschmutzung](#)

Im Rahmen unserer kontinuierlichen **Innovationsbemühungen** haben wir in Zusammenarbeit mit einem unserer Lieferanten NovaPoly entwickelt – ein markenrechtlich geschütztes Garn aus recyceltem Polyester, hergestellt aus Textilabfällen, die in der Bekleidungsproduktion sowie nach der Nutzungsphase anfallen. Diese Entwicklung spiegelt unser anhaltendes Engagement zur Reduzierung von Textilabfällen wider.

Im Jahr 2024 haben wir unsere **Verpackungsziele und -standards** überarbeitet und unser Engagement zur Reduzierung von Verpackungsabfällen sowie zur Förderung der Kreislaufwirtschaft weiter verstärkt – mit besonderem Fokus auf der Minimierung von Plastikabfällen. Im Rahmen dieser Initiative haben wir neue Zielvorgaben und Standards für sämtliche Bereiche unserer vor- und nachgelagerten Prozesse definiert, einschließlich Produkt-, Transport-, E-Commerce- und Serviceverpackungen. Dieses neue Ziel, das weiter oben näher erläutert werden, bilden das Fundament unseres Ansatzes für umweltfreundlichere Verpackungslösungen.

Ressourcenzuflüsse

HUGO BOSS ist auf eine Vielzahl von Ressourcen angewiesen, um seine Geschäftsabläufe und Wertschöpfungskettenaktivitäten zu unterstützen. Dazu gehören sowohl **natürliche als auch synthetische Materialien**, die in der folgenden Tabelle aufgeführt sind. Natürliche Materialien wie Baumwolle, Wolle und Leder machen einen wesentlichen Anteil unserer eingesetzten Rohstoffe aus und werden sorgfältig ausgewählt, um unseren Nachhaltigkeitsstandards zu entsprechen – mit besonderem Fokus auf zertifizierte und verantwortungsvoll bewirtschaftete Lieferketten. Auch synthetische Materialien wie Polyester und Polyamid sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Materialbasis. Um unsere Abhängigkeit von Primärrohstoffen zu verringern, setzen wir verstärkt auf recycelte Alternativen. Wir sind fest entschlossen, den Anteil nachhaltigerer und recycelter Materialien in den Kollektionen unserer Marken kontinuierlich auszubauen.

VERWENDETE NATÜRLICHE UND SYNTHETISCHE MATERIALIEN

	2024				2023			
	Tonnen	In % der Gesamtmenge	Anteil nachhaltigerer Materialien (in %) ¹	Recycelter Anteil (in %) ²	Tonnen	In % der Gesamtmenge	Anteil nachhaltigerer Materialien (in %) ¹	Recycelter Anteil (in %) ²
Baumwolle	13.761	57	100	0	13.267	53	98	1
Gummi	604	3	0	0	751	3	0	0
Leinen	146	1	60	0	168	1	53	0
Hanf	1	0	12	0	1	0	18	0
Sonstige	6	0	0	0	4	0	0	0
Gesamte biologische Materialien	14.517	60	97	0	14.191	57	92	0
Schafwolle	1.756	7	49	3	2.084	8	45	1
Leder	939	4	86	3	1.108	4	61	2
Seide	38	0	3	0	56	0	6	0
Kaschmir	35	0	33	0	45	0	18	0
Mohair	2	0	100	0	2	0	100	0
Daunen	1	0	100	0	0	0	100	0
Sonstige ³	48	0	0	0	58	0	0	0
Gesamte Materialien tierischen Ursprungs	2.820	12	60	3	3.354	13	49	1
Polyester	3.194	13	11	11	3.259	13	15	15
Polyamid	1.210	5	20	20	1.220	5	16	15
Elastan	408	2	4	4	402	2	2	2
Sonstige ⁴	855	4	0	0	1.289	5	0	0
Gesamte fossilbasierte Materialien	5.666	24	11	11	6.171	25	11	11
Viskose	808	3	100	2	911	4	100	3
Lyocell	119	1	100	0	119	1	100	6
Modal	65	0	100	0	58	0	100	0
Sonstige ⁵	68	0	0	0	80	0	0	0
Gesamte Materialien auf Zellulosebasis	1.060	4	94	2	1.167	5	93	3
Übrige Materialien	40	0	0	0	81	0	0	0
Gesamte Materialien	24.103	100	72	3	24.964	100	66	3

¹ Materialien, die von HUGO BOSS als nachhaltiger eingestuft werden, müssen entweder durch einen externen Standard wie den Organic Content Standard (OCS) zertifiziert sein, recycelt sein oder über Massenbilanzsysteme wie Cotton made in Africa (CmiA) bezogen werden. Baumwolle im Besonderen gilt zudem als nachhaltiger, wenn sie aus überprüften regenerativen Anbaumethoden stammt.

² Recycelte Materialien klassifizieren wir grundsätzlich als „nachhaltiger“, sodass die hier dargestellten Werte auch zum Anteil nachhaltigerer Materialien zählen.

³ Dies umfasst sonstige Materialien tierischen Ursprungs, darunter Alpakawolle und Ziegenhaar.

⁴ Dies umfasst sonstige fossilbasierte Materialien, darunter Acryl und Polypropylen.

⁵ Dies umfasst auch sonstige zellulosebasierte Materialien wie Cupro und Acetat.

Verpackungen sind unverzichtbar, um unsere Produkte während des Transports und Versands zu schützen und gleichzeitig die Premium-Positionierung unserer Marken im globalen Bekleidungsmarkt zu unterstreichen. Im Jahr 2024 bestanden 84 % unserer Produktverpackungen aus erneuerbaren Materialien (2023: 85 %). Im Rahmen unseres Engagements für Ressourcenschonung orientieren wir uns zunehmend an nachhaltigeren Rohstoffen, einschließlich zertifizierter und recycelter Materialien. Während 59 % unserer Papierverpackungen 2024 aus recyceltem Material bestanden (2023: 70 %), waren insgesamt 92 % zertifiziert (2023: 93 %). Wir setzen auch weiterhin darauf, Rohstoffe aus verantwortungsvoll bewirtschafteten Wäldern zu beziehen und den Einsatz von Primärrohstoffen zu reduzieren. Darüber hinaus legen wir einen besonderen Fokus auf die Kreislauffähigkeit unserer Verpackungen. Im Jahr 2024 waren erneut 100 % unserer Verpackungsmaterialien recycelbar (2023: 100 %), was unsere kontinuierlichen Bemühungen zur Ressourcenschonung und Abfallvermeidung unterstreicht.

VERWENDETE VERPACKUNGSMATERIALIEN UND IHR ANTEIL AN RECYCELTEM MATERIAL

	2024			2023		
	Gesamt (in t)	In % der Gesamtmenge	Recycelter Anteil (in %)	Gesamt (in t)	In % der Gesamtmenge	Recycelter Anteil (in %)
Transport- und Versandkartons	4.898	44	73	5.421	42	79
Tragetaschen	1.504	13	76	1.809	14	77
Produkt-/Geschenkbboxen	1.273	11	58	2.182	17	89
Sonstige	1.667	15	1	1.497	12	1
Gesamte Papierverpackung	9.342	83	59	10.910	85	70
Polybeutel und Kleidungshüllen	607	5	44	572	4	39
Kleiderbügel	443	4	99	524	4	99
Kleidersäcke	267	2	100	268	2	19
Sonstige	481	4	19	440	3	17
Gesamte Kunststoffverpackung	1.798	16	59	1.804	14	48
Kleiderbügelhaken	47	0	11	58	0	11
Sonstige	3	0	0	1	0	0
Gesamte Metallverpackung	50	0	11	59	0	11
Natürliche Materialien (z. B. Baumwolle)	24	0	0	31	0	0
Gesamte Verpackung	11.214	100	58	12.804	100	66

Zirkuläre Geschäftsmodelle

Ein zentrales Ziel der Kreislaufwirtschaft ist es, Abfall in allen entscheidenden Phasen des Produktlebenszyklus zu minimieren. Um dieses Ziel zu erreichen, setzen wir auf die **Wiederverwendung überschüssiger Materialien** aus der Produktion und **verlängern den Produktlebenszyklus** durch Wiederverwendungs-, Reparatur- und Wiederverkaufsinitiativen.

Im Jahr 2024 haben wir mit Eightyards eine Tochtergesellschaft gegründet, die sich der **Wiederverwendung und dem Recycling unserer überschüssigen Materialien** widmet. Ihr Konzept ist auf unser strategisches Engagement ausgerichtet, ressourceneffiziente Produktionsprozesse zu beschleunigen und Abfall nach der Produktion zu reduzieren. Mit der Aufnahme der Geschäftstätigkeit Anfang 2025 strebt Eightyards an, eine führende Rolle im Recycling und der Wiederverwertung überschüssiger Materialien in verschiedenen Branchen, einschließlich der Modeindustrie, einzunehmen.

Zusätzlich haben wir Anfang 2025 eine strategische Partnerschaft mit Sellpy, einer europäischen Re-Commerce-Plattform mit Spezialisierung auf Mode, initiiert. Diese Zusammenarbeit bietet unseren Kunden eine **komfortable Möglichkeit, die Lebensdauer gebrauchter Modeartikel zu verlängern**. Im Rahmen des Services können sie ihre Artikel – einschließlich BOSS, HUGO oder anderer Marken – zur Wiedervermarktung einsenden. Nach erfolgreichem Verkauf erhalten sie eine Gutschrift. Dieses Angebot ist zunächst in ausgewählten europäischen Märkten verfügbar und unterstreicht unser Engagement für die Kreislaufwirtschaft.

Angaben gemäß Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)

Der 2019 von der Europäischen Kommission vorgestellte European Green Deal zielt darauf ab, in der Europäischen Union bis 2050 Netto-Null-Treibhausgasemissionen zu erreichen. Ein wichtiger Bestandteil dieser Strategie ist die EU-Taxonomie, ein **Klassifizierungssystem, das „ökologisch nachhaltige“ Wirtschaftstätigkeiten definiert**. Ziel ist es, Kapitalflüsse in Richtung nachhaltiger Investitionen zu lenken, indem Wirtschaftstätigkeiten auf der Grundlage ihres Beitrags zu sechs Umweltzielen klassifiziert werden: (1) „Klimaschutz“, (2) „Anpassung an den Klimawandel“, (3) „Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen“, (4) „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“, (5) „Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung“ und (6) „Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme“.

Eine umfassende Analyse seitens HUGO BOSS hat ergeben, dass für das Geschäftsjahr 2024 wie im Vorjahr **keine finanziell wesentlichen taxonomiekonformen Umsätze, CapEx oder OpEx** für unser Unternehmen zu berichten sind, vor allem da unsere primären wirtschaftlichen Aktivitäten noch nicht von der EU-Taxonomie abgedeckt werden. Die folgenden Abschnitte enthalten die verpflichtende Berichterstattung im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie, die die aktuelle Auslegung zum Zeitpunkt der Erstellung dieser zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung widerspiegelt.

Berichterstattung über „ökologisch nachhaltige“ Wirtschaftstätigkeiten

Die EU-Taxonomie verpflichtet Unternehmen zur Berichterstattung über ihre taxonomiekonformen, sprich gemäß EU-Kriterien „ökologisch nachhaltigen“ Wirtschaftstätigkeiten. Dies beinhaltet die Offenlegung der entsprechenden Anteile der **Umsatzerlöse, Investitionen (CapEx) und operativen Aufwendungen (OpEx)** in Bezug sowohl auf taxonomiefähige als auch taxonomiekonforme Wirtschaftsaktivitäten für alle sechs Umweltziele.

Taxonomiefähig sind solche Unternehmensaktivitäten, die mit der jeweiligen Aktivitätsbeschreibung gemäß EU-Taxonomie übereinstimmen, unabhängig von der Erfüllung der technischen Bewertungskriterien. **Taxonomiekonform** sind Unternehmensaktivitäten dann, wenn sie einen wesentlichen Beitrag zum jeweiligen Umweltziel leisten (Einhaltung der technischen Bewertungskriterien), keine erheblichen Beeinträchtigungen der weiteren Umweltziele verursachen (Einhaltung der „Do no significant harm (DNSH)“-Kriterien) und die in der EU-Taxonomie festgelegten sozialen Mindeststandards („Minimum Safeguards“) einhalten.

Die im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie veröffentlichten delegierten Rechtsakte zu den sechs Umweltzielen decken weiterhin nur eine begrenzte Anzahl von Sektoren und Wirtschaftstätigkeiten ab. Für die primären wirtschaftlichen Aktivitäten von **Unternehmen des globalen Bekleidungsmarktes**, und damit auch von HUGO BOSS, decken die delegierten Rechtsakte derzeit nur eine sehr begrenzte Anzahl potenziell relevanter Wirtschaftstätigkeiten im Zusammenhang mit dem Ziel (4) „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ ab, darunter etwa der Verkauf von Second-Hand-Ware sowie Reparatur- und Aufbereitungsdienstleistungen. Während

diese wirtschaftlichen Aktivitäten für HUGO BOSS Stand heute nur eine untergeordnete wirtschaftliche Bedeutung haben, sind unsere **primären wirtschaftlichen Aktivitäten** per Definition nicht taxonomiefähig. In den delegierten Rechtsakten sind jedoch einige Aktivitäten aufgeführt, die für HUGO BOSS zwar nicht umsatzgenerierend, jedoch grundsätzlich von Relevanz sind, da sie die **Basisinfrastruktur** des Unternehmens wie etwa Immobilien oder Anlagen zur Eigenenergieerzeugung betreffen.

Angesichts des breiten Spektrums potenziell taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten wendet HUGO BOSS bei der Berichterstattung zur EU-Taxonomie das **Prinzip der Wesentlichkeit** an. Unserem Ansatz aus dem Vorjahr entsprechend stufen wir eine Wirtschaftstätigkeit als taxonomiefähig ein, wenn der entsprechende KPI-Wert auf Ebene der wirtschaftlichen Aktivität mindestens 0,5% des jeweiligen Nenners für Umsatz beziehungsweise CapEx beträgt.

Umsatz

Das Kerngeschäft von HUGO BOSS wird von den aktuell gültigen Taxonomiekriterien für die sechs Umweltziele nicht erfasst. Daher weisen wir die Anteile der **taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Umsätze** im Geschäftsjahr 2024 wie im Vorjahr mit 0% aus. Unabhängig davon ist HUGO BOSS bestrebt, seine Aktivitäten im Bereich der Kreislaufwirtschaft in Zukunft deutlich auszubauen, und hat das klare Bekenntnis „Kreislaufwirtschaft fördern“ fest in seiner Nachhaltigkeitsstrategie verankert. > [Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft](#)

Investitionen (CapEx)

Für das Geschäftsjahr 2024 wurden keine wirtschaftlichen Aktivitäten identifiziert, deren jeweilige CapEx-Beträge die definierte Wesentlichkeitsschwelle überschreiten, mit Ausnahme des **Baus eines neuen Bürogebäudes** an unserem Hauptsitz in Metzingen (Deutschland), der unter die taxonomiefähige Tätigkeit 7.1 „Neubau von Gebäuden“ fällt. Die Fertigstellung des Gebäudes, für das HUGO BOSS eine Platin-Zertifizierung der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) anstrebt, ist für das Jahr 2025 geplant. Die DGNB-Zertifizierung spiegelt zwar einen hohen Nachhaltigkeitsstandard wider, deckt aber nicht alle Kriterien der EU-Taxonomie vollständig ab. Infolgedessen waren zum Bilanzstichtag keine vollständigen Nachweise für die Übereinstimmung mit diesen spezifischen Kriterien verfügbar, sodass die Investitionen im Zusammenhang mit diesem Neubauprojekt für das Geschäftsjahr 2024 als nicht taxonomiekonform ausgewiesen werden.

Folglich belaufen sich die für 2024 **taxonomiefähigen CapEx** in Relation zu den im abgelaufenen Geschäftsjahr insgesamt angefallenen CapEx von 645 Mio. EUR („Nenner“) auf 2% (2023: 0% bei einem Nenner von 537 Mio. EUR). Der Anteil der **taxonomiekonformen CapEx**, wiederum in Bezug auf den Nenner, beläuft sich hingegen auf 0% (2023: 0%). Gemäß Taxonomie-Verordnung umfassen die bei der Ermittlung des Nenners zugrunde zu legenden CapEx im Wesentlichen Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten vor Abschreibungen und Neubewertungen sowie Zugänge an Nutzungsrechten aus langfristigen Leasingverhältnissen. Der Betrag des Nenners ist überleitbar zu den im Zusammengefassten Lagebericht unter „Finanzlage“ sowie im Konzernabschluss unter der Anhangsziffer 9 gemachten Angaben. > [Finanzlage, Investitionen](#)

Operative Aufwendungen (OpEx)

Die gemäß Definition der EU-Taxonomie bei der Berechnung des Nenners zugrunde zu legenden OpEx umfassen im Wesentlichen direkte Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur beziehen. Der überwiegende Teil der OpEx von

HUGO BOSS, etwa in Bezug auf Vertriebs- und Marketingaufwendungen, allgemeinen Verwaltungsaufwand oder Logistikaufwendungen, bleibt bei dieser Definition folglich unberücksichtigt. Für das Geschäftsjahr 2024 beläuft sich der Nenner auf 128 Mio. EUR (2023: 135 Mio. EUR). In Relation zu den im Geschäftsjahr 2023 insgesamt angefallenen OpEx in Höhe von 2.299 Mio. EUR (überleitbar zu den in der Konzern-Gewinn- und Verlust-Rechnung dargestellten operativen Aufwendungen; 2023: 2.171 Mio. EUR) stuft HUGO BOSS diesen OpEx-Nenner als unwesentlich ein. Folglich wird, im Einklang mit den Ausführungen im Annex I der delegierten Verordnung zu Artikel 8 der EU-Taxonomie, für das Geschäftsjahr 2024 wie im Vorjahr auf eine Ermittlung der **taxonomiefähigen und -konformen OpEx** verzichtet und beide Anteile daher jeweils mit 0% ausgewiesen (2023: 0%). > **Ertragslage, Gewinn- und Verlustrechnung**

Klimarisikoanalyse

HUGO BOSS hat eine **Analyse physischer Klimarisiken** für die bedeutendsten eigenen Unternehmensstandorte durchgeführt, die sowohl den Vorgaben der EU-Taxonomie als auch den Empfehlungen der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) genügt. Dabei wurde der Standort des oben genannten Projekts einbezogen. Die systembasierte Analyse beruht auf den Emissionsreferenzszenarien des Weltklimarats (IPCC). Wesentliche kurz- bis mittelfristige physische Klimarisiken wurden für die entsprechenden Projekte nicht identifiziert, sodass von keiner erheblichen Beeinträchtigung („DNSH“) des Umweltziels „Anpassung an den Klimawandel“ auszugehen ist. Anpassungsmaßnahmen sind aus Sicht des Unternehmens daher zurzeit nicht notwendig. > **Klimawandel**

Soziale Mindeststandards

Die Einhaltung der sozialen Mindeststandards, die die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte einschließlich der ILO-Kernarbeitsnormen und der Internationalen Charta der Menschenrechte umfassen, wurde durch die jeweiligen Fachexperten auf Konzernebene geprüft. Wie bereits im Vorjahr **erfüllt HUGO BOSS sämtliche der dort definierten Standards**. > **Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, > Unternehmensführung**

Weitere Informationen

Weitere Informationen zu den taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Anteilen von Umsatz, CapEx und OpEx sind dem Kapitel „Weitere Angaben zur EU-Taxonomie“ zu entnehmen. > **Weitere Angaben zur Zusammengefassten Nichtfinanziellen Erklärung, Weitere Angaben zur EU-Taxonomie**

Soziales

Eigene Belegschaft

Bei HUGO BOSS sind wir der Überzeugung, dass die Leidenschaft und das Engagement unserer Mitarbeiter entscheidend für den langfristigen Unternehmenserfolg sind. Ein klares Bekenntnis zur Stärkung unserer Mitarbeiter und Teams ist daher fest in unserer „CLAIM 5“-Strategie verankert, geleitet von unseren HUGO BOSS Werten **Unternehmergeist, Verantwortung, Teammentalität, Einfachheit & Qualität sowie jugendlicher Spirit**. Unsere Werte bilden das Fundament der täglichen Zusammenarbeit, sollen für einen vertrauensvollen Umgang sorgen und somit die Kreativität sowie die schnelle und konsequente Strategieumsetzung fördern.

So soll ein Umfeld geschaffen werden, das es jedem Mitarbeiter ermöglicht, sein individuelles Talent zu entfalten und damit direkt zum Erfolg von HUGO BOSS beizutragen. Indem wir eine vielfältige, gerechte und integrative Unternehmenskultur fördern, wollen wir ein Umfeld schaffen, in dem jeder Einzelne sein Potenzial entfalten und erfolgreich sein kann. Zugleich sind die Entwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeiter zentrale Bestandteile unserer strategischen Ausrichtung, wobei wir unseren Mitarbeitern die Werkzeuge und Möglichkeiten an die Hand geben, die sie für ihre Weiterentwicklung benötigen. Mit diesen Maßnahmen möchten wir unsere Positionierung als **einer der attraktivsten Arbeitgeber in der Modebranche** sichern, in der Talente gefördert werden und jeder die Möglichkeit hat, sein Potenzial voll auszuschöpfen.

HUGO BOSS WERTE



Angesichts unserer globalen Präsenz in zahlreichen Märkten, Produktionsstätten und Kundenkontaktpunkten ist sich HUGO BOSS bewusst, dass Menschen der Schlüssel zum Erfolg sind. Wir setzen uns daher für den Schutz der Menschenrechte als grundlegende Prinzipien zur Wahrung der Menschenwürde ein. Unsere eigene Belegschaft besteht im Wesentlichen aus **Angestellten** in unserer Zentrale und den weltweiten Tochtergesellschaften, **kaufmännischen Mitarbeitern** im eigenen Einzelhandel sowie **gewerblichen Mitarbeitern** in der Produktion und in der Logistik. Jede dieser Gruppen hat spezifische Anforderungen an ein sicheres, integratives, motivierendes und wertschätzendes Arbeitsumfeld, das auch eine Atmosphäre des Vertrauens und der Zugehörigkeit auf allen Ebenen unseres Unternehmens fördert.

Unser Engagement erstreckt sich über unsere eigene Belegschaft hinaus auf die gesamte Wertschöpfungskette, einschließlich der **Arbeitskräfte in unserer globalen Lieferkette**. Weitere Einzelheiten zu Menschenrechtsrisiken und unserem Ansatz in Bezug auf Menschen- und Arbeitsrechte in der Lieferkette finden sich im Abschnitt „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“. > [Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)

Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

HUGO BOSS bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte, zur Förderung fairer Arbeitsbedingungen und zur Schaffung eines produktiven Arbeitsumfelds, in dem es das Wohlergehen und die Rechte seiner Mitarbeiter in allen Unternehmensbereichen, einschließlich der lokalen Tochtergesellschaften, der eigenen Produktionsstätten und der eigenen Einzelhandelsstandorte, in den Mittelpunkt stellt. Diese Verpflichtungen spiegeln sich in unseren Unternehmensrichtlinien wider, die sich an internationalen Arbeitsstandards orientieren, darunter die Normen der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)** sowie branchenspezifische Leitlinien der **Fair Labor Association (FLA)**.

Unsere vom Vorstand unterzeichnete **Grundsatzerklärung zur Einhaltung der Menschenrechte** bekräftigt unser Bekenntnis zur Einhaltung internationaler Standards, erläutert unsere Verantwortung für den Umgang mit Menschenrechtsrisiken und unterstreicht unsere Bestrebung zur Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung. Um ihre fortlaufende Angemessenheit, Wirksamkeit und Aktualität sicherzustellen, wird die Erklärung jährlich überprüft. Unsere **Richtlinie zur Einhaltung der Menschenrechte (Human Rights Policy)** legt verbindliche Standards für sämtliche Mitarbeiter und Partner fest, um eine faire Behandlung, menschenwürdige Arbeitsbedingungen sowie die Einhaltung nationaler Gesetze zu Arbeitszeiten, Vereinigungsfreiheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz zu gewährleisten. Die Richtlinie definiert Obergrenzen für Arbeitszeiten und Regelungen zu Überstunden, um die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeiter zu schützen. Eine gerechte Vergütung ist von grundlegender Bedeutung, um finanzielle Sicherheit zu gewährleisten und Gerechtigkeit zu fördern. Mitarbeiter erhalten mindestens den gesetzlichen Mindestlohn, und in Fällen, in denen die lokalen Standards unzureichend sind, wird ein existenzsichernder Lohn gezahlt. Die Richtlinie wird regelmäßig überprüft, wobei die neueste Aktualisierung Anfang 2025 abgeschlossen wurde.

Ergänzend dazu sind unsere **Selbstverpflichtung zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz (Health and Safety Commitment)** sowie die **Richtlinie zum Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit** zentrale Elemente zum Schutz unserer eigenen Belegschaft. Diese Richtlinien stellen körperliche Unversehrtheit, die persönliche Würde und das Verbot von Kinderarbeit in allen Geschäftsbereichen sowie bei unseren Partnern in den Mittelpunkt. Unser **Lieferantenverhaltenskodex (Supplier Code of Conduct, SCoC)**, der auf international anerkannten Arbeits- und Sozialstandards basiert, gilt nicht nur für Geschäftspartner, sondern auch für unsere eigenen Produktionsstätten. Die Einhaltung des Lieferantenverhaltenskodex wird durch regelmäßige Audits überprüft und durch Schulungen zu kritischen Themen unterstützt, um ein kollektives Verständnis über die gesamte Lieferkette hinweg zu fördern. Weitere Einzelheiten zu unserer Menschenrechtsrichtlinie und unserem Lieferantenverhaltenskodex sind im Abschnitt **„Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“** zu finden. [> Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)

Der HUGO BOSS **Verhaltenskodex (Code of Conduct)** legt konzernweite rechtliche und ethische Grundsätze für das Verhalten der Mitarbeiter fest und bildet die Grundlage für die Einhaltung wichtiger Vorschriften in verschiedenen Bereichen. Dazu zählen fairer Wettbewerb, die Vermeidung von Interessenkonflikten, der ordnungsgemäße Umgang mit Unternehmensinformationen sowie Datenschutz. Im Mittelpunkt des Kodex stehen faire Arbeitsbedingungen und ein respektvoller Umgang am Arbeitsplatz, ebenso wie ein Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Korruption. HUGO BOSS duldet weder vorsätzliches Fehlverhalten noch Verstöße gegen den Kodex. Alle Mitarbeiter erhalten den Kodex zusammen mit ihrem Arbeitsvertrag und werden regelmäßig mit dessen Regelungen sowie den Konzernrichtlinien vertraut gemacht. Weitere Informationen zum Verhaltenskodex sind im Abschnitt **„Governance“** zu finden. [> Governance](#)

Wir bei HUGO BOSS setzen uns dafür ein, ein inklusives, unterstützendes und faires Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem allen Mitarbeitern gleiche Chancen geboten werden. Unsere **Selbstverpflichtung zu Anti-Diskriminierung, Anti-Belästigung und Geschlechtergleichstellung** sowie unsere **Anti-Diskriminierungs-, Anti-Belästigungs- und Geschlechtergleichstellungsrichtlinie** unterstreichen unsere Bemühungen, ein diskriminierungs- und belästigungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. HUGO BOSS setzt sich für eine Kultur des Respekts und der Wertschätzung ein, die sämtliche Dimensionen der Vielfalt umfasst, darunter ethnische Herkunft, Geschlecht, sexuelle Orientierung und Alter. Das Unternehmen verfolgt eine konsequente Null-Toleranz-Politik gegenüber jeglicher Form von Diskriminierung oder Belästigung. Diese Haltung wird durch klare Richtlinien sowie das aktive Engagement des Managements für Gleichbehandlung und Chancengleichheit gestärkt.

Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity and Inclusion, DE&I) sind fest in unserer Unternehmenskultur verankert und spiegeln unser Bestreben wider, einen Arbeitsplatz frei von Diskriminierung und reich an Möglichkeiten zu schaffen. Als integraler Bestandteil unserer Personalstrategie ist DE&I organisatorisch fest im Bereich Global Human Resources (HR) verankert, wodurch die Ausrichtung auf unsere übergeordneten HR-Ziele und -Abläufe sichergestellt wird. Um die Bedeutung von DE&I zu unterstreichen, wird derzeit zudem eine eigene **DE&I-Richtlinie** entwickelt, deren Veröffentlichung für 2025 geplant ist. Diese Richtlinie soll unseren Anspruch bekräftigen, ein inklusives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiter gerecht behandelt werden und ihr Potenzial voll entfalten können.

Darüber hinaus legt das HUGO BOSS **Fair Pay Commitment** fest, dass alle Mitarbeiter fair und gerecht entlohnt werden, in Einklang mit lokalen Gesetzen und internationalen Arbeitsstandards. Wir setzen uns dafür ein, gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit zu schaffen, und führen regelmäßig Überprüfungen durch, um sicherzustellen, dass unsere Vergütungspraktiken transparent und frei von Vorurteilen sind.

Die internationalen Tochtergesellschaften von HUGO BOSS gestalten ihr Personalmanagement durch **zusätzliche, dezentrale Richtlinien**. Dies ermöglicht, auf spezifische Gegebenheiten einzugehen und gleichzeitig nationale gesetzliche Vorgaben einzuhalten. Sofern nicht anders angegeben, werden konzernweite Richtlinien jährlich von unserem Human Rights Officer überprüft und bei Bedarf aktualisiert.

Einbindung der eigenen Belegschaft

Bei HUGO BOSS setzen wir uns für die Förderung einer Unternehmenskultur ein, in der sich unsere Mitarbeiter befähigt fühlen, offen zusammenzuarbeiten, ihre Meinung zu äußern und zum Erfolg unseres Unternehmens beizutragen. Wir treten über verschiedene Kanäle direkt mit unseren Mitarbeitern in Kontakt und stellen sicher, dass diese die Möglichkeit haben, Anliegen anzubringen, Ideen einzubringen und aktiv an Entscheidungsprozessen teilzunehmen. Durch die Förderung eines **aktiven und direkten Dialogs** wollen wir die Mitarbeiterbindung stärken und ihre Verbindung zu den strategischen Zielen unseres Unternehmens vertiefen.

Eine zentrale Initiative, um mit unserer Belegschaft in den Dialog zu treten und die Wirksamkeit unseres Ansatzes zur Mitarbeiterzufriedenheit zu messen, ist die **„Great Place to Work“-**Umfrage, die jährlich von einem externen Anbieter konzernweit durchgeführt wird. Die Umfrage liefert wertvolle Erkenntnisse, wie unsere Mitarbeiter HUGO BOSS erleben, wie sie mit Führungskräften und Kollegen interagieren und wie stark ihre Bindung an das Unternehmen ist. Im Jahr 2024 lag die konzernweite Beteiligungsquote bei 70 % (2023: 77 %), die **Gesamtzufriedenheit** bei 69 % (2023: 77 %). Diese Entwicklung spiegelt hauptsächlich die Herausforderungen wider, die durch ein schwieriges makroökonomisches Umfeld in wichtigen Regionen wie etwa der Türkei entstanden sind, was sich negativ auf das finanzielle Wohlbefinden der Mitarbeiter und die allgemeine Stimmung im Jahr 2024 auswirkte. Wir bleiben bestrebt, künftig ein konzernweites Zufriedenheitsniveau von mindestens 75 % zu halten, was im Einklang mit den Vorjahreswerten steht. Für Mitarbeiter der HUGO BOSS AG in Deutschland blieb die Gesamtzufriedenheit im Jahr 2024 mit 86 % hingegen weitgehend stabil (2023: 87 %). Unsere Mitarbeiter schätzen insbesondere die angebotenen Zusatzleistungen, den Teamgeist, die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie die Flexibilität, die HUGO BOSS bietet. Die gewonnenen Erkenntnisse liefern uns **wichtige Impulse**, die wir operativ und strategisch nutzen, um die Mitarbeiterbindung konzernweit weiter zu fördern. Die Ergebnisse der jährlichen Mitarbeiterbefragung stellen in Form des sogenannten Trust Index zudem eine wichtige Vergütungskomponente innerhalb des Long-Term-Incentive-Programms (LTI) für den Vorstand dar, was die strategische Bedeutung der Mitarbeiterzufriedenheit unterstreicht.

Neben der jährlichen Mitarbeiterbefragung bietet HUGO BOSS eine Unternehmenskultur des kontinuierlichen Dialogs mittels verschiedener Kanäle, mit dem Ziel, den **internen Dialog** sowohl innerhalb der Belegschaft als auch zwischen Mitarbeitern und Management zu stärken. Regelmäßige Updates des Vorstands sowie Gelegenheiten für einen direkten Austausch im Rahmen interner Veranstaltungen schaffen Plattformen für die Mitarbeitereinbindung. In diesem Zusammenhang haben wir 2024 das hybride Format „**How is Business?**“ eingeführt, bei dem der Vorstand quartalsweise Einblicke in aktuelle Unternehmensentwicklungen gibt und zudem Fragen aus dem Publikum beantwortet.

Arbeitnehmervertreter sind ein wesentlicher Bestandteil unseres Prozesses zur Mitarbeitereinbindung. Über Betriebsräte, die sowohl auf lokaler als auch nationaler Ebene organisiert sind, erfolgt ein regelmäßiger Austausch zu wichtigen Themen wie Wohlbefinden, Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie Arbeitsplatzentwicklung. Unsere Belegschaft in Deutschland wird durch den Betriebsrat auf Ebene der Konzernmuttergesellschaft HUGO BOSS AG vertreten, im Einklang mit dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Die **jährliche Betriebsversammlung**, bei der sowohl unser Vorstand als auch der Vorsitzende des Betriebsrats unsere Mitarbeiter in Deutschland über die wirtschaftliche Entwicklung und die strategischen Prioritäten des Unternehmens informieren, stärkt die Transparenz und die Verbindung zwischen Führungskräften und Belegschaft. Der **Betriebsrat**, unter der Leitung seines Vorsitzenden, steht in einem regelmäßigen, offenen Austausch mit dem Vorstand und unserem zentralen HR-Bereich, wobei sowohl strategische als auch spezifische Themen diskutiert werden. Jedem Mitarbeiter wird ein persönlicher HR-Manager zugewiesen, der ihn bei Anfragen, Beschwerden oder sonstigen Anliegen unterstützt. Darüber hinaus fördern wir die Bildung von Arbeitnehmervereinigungen zur Wahrung von Rechten und respektieren das Recht unserer Belegschaft auf gewerkschaftliche Vereinigung. HUGO BOSS führt regelmäßig Gespräche mit Gewerkschaftsvertretern, sowohl direkt als auch über Verbände wie den der Südwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie (Südwesttextil).

Zur zusätzlichen Stärkung der Mitarbeitereinbindung setzen wir auf **digitale Tools**, um Kommunikation und Zusammenarbeit zu verbessern. Unsere globale **Mitarbeiter-App „My HUGO BOSS“** sowie unser **globales Intranet „ONE“** fördern den Austausch und die Vernetzung innerhalb des Unternehmens. Diese Plattformen bieten aktuelle Updates zu HUGO BOSS und seinen Marken, einschließlich Live-Streams, Videos und relevanter Branchennews, um das Gemeinschaftsgefühl zu fördern sowie den Austausch und die Zusammenarbeit zu verbessern.

Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren

HUGO BOSS hat ein umfassendes System etabliert, um menschenrechtliche Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit gezielt zu adressieren. Um die Meldung von Anliegen zu erleichtern und mögliche Zugangsbarrieren abzubauen, stellen wir drei unabhängige Hinweisgeberkanäle bereit: unseren **Speak-Up Channel**, eine externe **Ombudsperson** sowie unsere **Compliance-Abteilung**. Um etwaige Hürden für die Meldung von Anliegen zusätzlich zu reduzieren, sind diese Kanäle vertraulich, anonym und kostenfrei. HUGO BOSS hat weitere interne **Hinweisgebersysteme auf lokaler Ebene** eingerichtet, die der eigenen Belegschaft zusätzliche lokale Anlaufstellen bieten. Damit verfolgt HUGO BOSS das Ziel, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, den Datenschutz, die Einhaltung seines Verhaltenskodex sowie weitere Themen abzumildern.

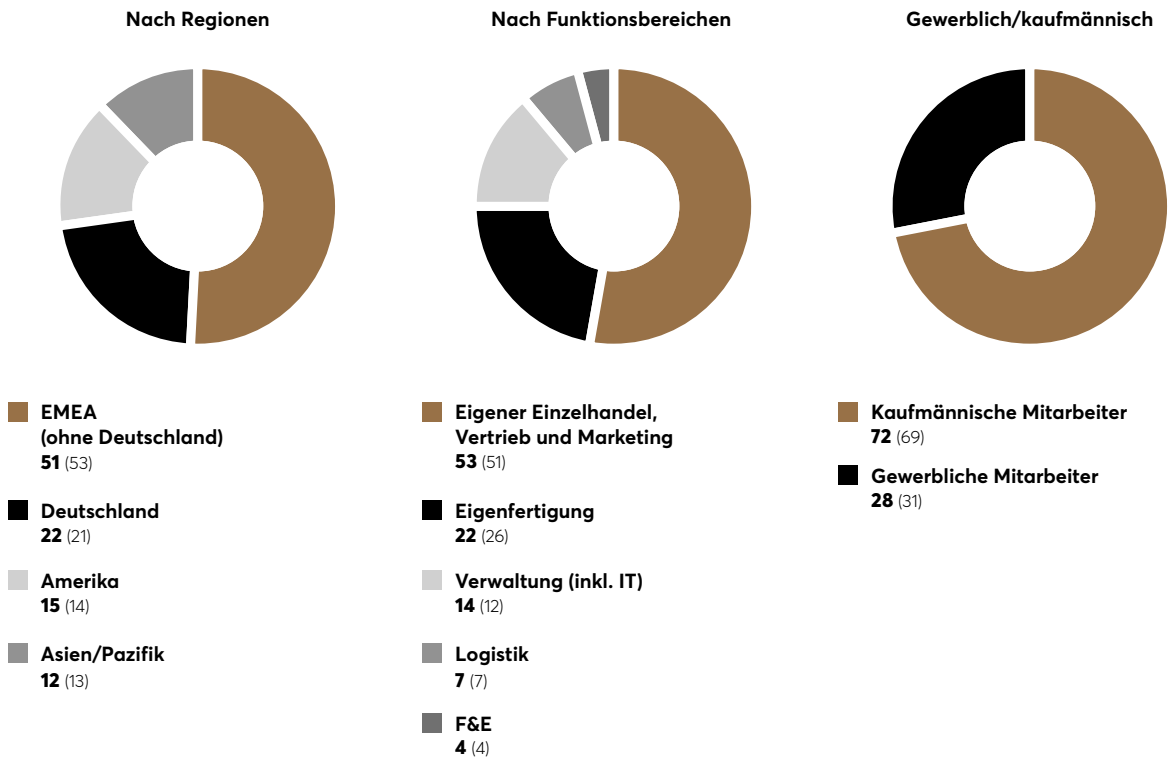
Die Sensibilisierung für diese Beschwerdemechanismen sorgt dafür, dass sich Mitarbeiter sicher fühlen, ihre Anliegen zu melden. Dieses Bewusstsein ist in verschiedenen Aspekten unserer Unternehmenskultur verankert, etwa durch eine verpflichtende **Compliance-Schulung**, mittels derer alle fest angestellten Mitarbeiter über unsere Beschwerdeprozesse informiert werden sowie durch **interne Informationskampagnen**. Zusätzlich fördert das Unternehmen die Sensibilisierung auf Ebene der lokalen Tochtergesellschaften, eigenen Produktionsstätten und eigenen Einzelhandelsgeschäfte mittels des Intranets sowie durch Plakate, die detailliert darlegen, wie die verschiedenen Hinweisgebersysteme genutzt werden können. Mitarbeiter haben zudem die Möglichkeit, sich direkt an ihre **Vorgesetzten** oder die **Personalabteilung** zu wenden. Sämtliche Meldungen werden von der Compliance-Abteilung bearbeitet, um sicherzustellen, dass Anliegen in Übereinstimmung mit der Verpflichtung des Unternehmens zur Wahrung der Menschenrechte und ethischen Standards behandelt werden.

Die **Wirksamkeit der Beschwerdeverfahren** wird von der Compliance-Abteilung mindestens einmal jährlich sowie bei Bedarf auch ad-hoc überprüft. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse werden zusätzliche Maßnahmen eingeleitet, um eine kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen. Die Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren, einschließlich des Schutzes von Hinweisgebenden (Whistleblower) vor Vergeltungsmaßnahmen, werden im Abschnitt „Governance“ ausführlicher beschrieben > **Governance**

Merkmale der eigenen Belegschaft

Zum Ende des Geschäftsjahres 2024 beschäftigte HUGO BOSS weltweit insgesamt 21.286 Mitarbeiter (2023: 21.899), gemäß **Mitarbeiteranzahl (Headcount)**. Dies umfasst sämtliche aktiven Mitarbeiter, darunter Angestellte, kaufmännisches Personal, gewerbliche Mitarbeiter, Lernende (Werkstudenten, Auszubildende und Praktikanten) sowie Aushilfskräfte. Der Rückgang um 613 Mitarbeiter im Vergleich zum Vorjahr ist in erster Linie auf eine moderate Reduzierung sowohl im Bereich der Aushilfskräfte als auch in den zentralen Unternehmensfunktionen zurückzuführen. Auf **Vollzeitäquivalentbasis (Full-time equivalent, FTE)** entspricht dies 18.623 Mitarbeitern zum 31. Dezember 2024 (31. Dezember 2023: 18.738), wobei Lernende und Aushilfskräfte hier nicht enthalten sind. Die folgenden Kennzahlen stellen Mitarbeiterinformationen ausschließlich auf Basis der Mitarbeiteranzahl dar.

Unsere **globale Ausrichtung** spiegelt sich auch in unserer Belegschaft wider. Im Geschäftsjahr 2024 waren 78 % unserer Mitarbeiter außerhalb Deutschlands tätig (2023: 80 %). Innerhalb Deutschlands sind zudem Mitarbeiter aus über 100 verschiedenen Nationen bei HUGO BOSS beschäftigt (2023: fast 100 Nationen). Zum Jahresende 2024 waren 15.230 Mitarbeiter (2023: 15.725) im **kaufmännischen Bereich** tätig, während 6.056 Mitarbeiter (2023: 6.174) im **gewerblichen Bereich** beschäftigt waren.

HUGO BOSS MITARBEITER¹ (IN %)**2024** (2023)¹ Gemäß Mitarbeiteranzahl (Headcount).

Die folgenden Tabellen bieten weitere Merkmale unserer eigenen Belegschaft, in Anlehnung an die Anforderungen von ESRS S1:

MITARBEITER NACH GESCHLECHT (ANZAHL)

	2024	2023
Männlich	8.645	8.927
Weiblich	12.638	12.971
Divers	1	1
Keine Angabe	2	0
Gesamtzahl der Mitarbeiter	21.286	21.899

MITARBEITER NACH LAND¹ (ANZAHL)

	2024	2023
Türkei	5.221	5.239
Deutschland	4.581	4.676
Andere	11.484	11.984
Gesamtzahl der Mitarbeiter	21.286	21.899

¹ Diese Tabelle orientiert sich an den ESRS-Anforderungen und liefert Informationen zu Ländern, die mindestens 10 % unserer weltweiten Belegschaft ausmachen. Länder unterhalb von 10 % werden unter der Position „Andere“ zusammengefasst.

MITARBEITER NACH VERTRAGSART UND GESCHLECHT (ANZAHL)

	Unbefristet	Befristet	Gesamt	Davon nicht garantierte Stunden
Weiblich	10.989	1.649	12.638	1.044
Männlich	7.782	863	8.645	1.094
Divers	0	1	1	0
Keine Angabe	1	1	2	2

MITARBEITER NACH VERTRAGSART UND REGION (ANZAHL)

	Unbefristet	Befristet	Gesamt	Davon nicht garantierte Stunden
EMEA	14.056	1.298	15.354	6
Amerika	3.012	282	3.294	2.019
Asien/Pazifik	1.704	934	2.638	115

Auch im Jahr 2024 fokussierte sich HUGO BOSS darauf, seinen Bedarf an Talenten zu decken, und stellte weltweit 6.259 **neue Mitarbeiter** ein (2023: 7.242). Die Gesamtzahl der **Mitarbeiter**, die HUGO BOSS im Berichtszeitraum **verlassen** haben, belief sich auf 6.667 Mitarbeiter (2023: 5.583), darunter zählen auch ruhende Arbeitsverhältnisse. HUGO BOSS betrachtet Mitarbeiter erst dann als aus dem Unternehmen ausgeschieden, wenn ihr Vertrag offiziell beendet wurde. Der Übergang von befristeten Positionen, Praktika oder Werkstudententätigkeiten in unbefristete Anstellungen wird als interne Versetzung und nicht als Neueinstellung gewertet. Für beide oben genannten Kennzahlen berücksichtigt HUGO BOSS alle Mitarbeiter, ausgenommen Lernende und Aushilfskräfte. Daraus ergab sich für das Jahr 2024 eine **Gesamtfluktuationsrate** von 32 % (2023: 27 %). Die Mitarbeiterfluktuation wird berechnet, indem die Gesamtzahl der im Berichtsjahr ausgeschiedenen Mitarbeiter durch die Gesamtzahl der Mitarbeiter zum Jahresende (aktive und ruhende Arbeitsverhältnisse, ausgenommen Lernende und Aushilfskräfte) geteilt wird. Diese Methodik soll eine klare und konsistente Momentaufnahme der Fluktuation im Verhältnis zur Belegschaftsgröße zu einem bestimmten Zeitpunkt gewährleisten.

Mit einer Quote von 22 % lag die **mitarbeiterbezogene Fluktuationsrate** (basierend auf der Gesamtzahl der Beschäftigten) leicht über dem Vorjahreswert (2023: 18 %). Diese Rate umfasst nur diejenigen Mitarbeiter, die sich entschieden haben, das Unternehmen auf eigenen Wunsch zu verlassen. Um tiefere Einblicke in die Mitarbeiterbindung zu gewinnen, erfassen wir die mitarbeiterbezogene Fluktuationsrate separat für unsere Einzelhandelsaktivitäten und die übrigen Unternehmensbereiche. Die Fluktuationsrate im Einzelhandel lag im Jahr 2024 bei 32 % (2023: 30 %), während sie sich in den übrigen Unternehmensbereichen auf 15 % belief (2023: 10 %). Unser Ziel bleibt es, die mitarbeiterbezogene Fluktuation bis 2030 im Einzelhandel auf unter 30 % und in den übrigen Unternehmensbereichen auf unter 8 % zu senken. Um die jeweiligen Gründe für das Ausscheiden besser zu verstehen, führen wir **Austrittsgespräche** mit Mitarbeitern, die sich entschieden haben, HUGO BOSS zu verlassen. Ihr Feedback wird gesammelt und analysiert, um unsere Maßnahmen entsprechend anzupassen und die Mitarbeiterbindung weiter zu verbessern und so die Fluktuation zu reduzieren.

Ziele und Maßnahmen in Bezug auf die eigene Belegschaft

Im folgenden Abschnitt beschreibt HUGO BOSS seine **Ziele und Maßnahmen in Bezug auf die eigene Belegschaft**. Dabei werden Themen adressiert, die im Rahmen unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse als relevant identifiziert wurden. Dies umfasst Informationen zu Arbeitsbedingungen sowie zur Gleichbehandlung und zur Chancengleichheit für alle.

Arbeitsbedingungen

Bei HUGO BOSS sind wir uns bewusst, dass bestmögliche Arbeitsbedingungen entscheidend für das Wohlbefinden, die Produktivität und die Zufriedenheit unserer weltweiten Mitarbeiter sind. Auch in unserer Branche können Mitarbeiter mit längeren Arbeitszeiten und erhöhtem Druck konfrontiert sein, insbesondere während Hochphasen, was ihre Fähigkeit, eine gesunde Work-Life-Balance aufrechtzuerhalten, beeinträchtigen kann. Wir arbeiten kontinuierlich daran, diese Bedingungen zu verbessern – insbesondere durch die Förderung der **Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**, ein effektives **Arbeitszeitmanagement** sowie die Sicherstellung des **Rechts auf Vereinigungsfreiheit**.

HUGO BOSS setzt aktiv auf flexiblere Arbeitsmodelle und klare Richtlinien, die angemessene Grenzen für Arbeitszeiten definieren und so ein gesünderes Arbeitsumfeld schaffen. Darüber hinaus engagieren wir uns für die Stärkung unseres **sozialen Dialogs**, um sicherzustellen, dass die Stimmen der Mitarbeiter gehört und ihre Rechte auf faire Vertretung gewahrt werden. Dadurch wollen wir ein inklusiveres und unterstützendes Arbeitsumfeld schaffen, in dem unsere Mitarbeiter aktiv an Entscheidungen teilhaben können, die ihre Rollen und Arbeitsbedingungen unmittelbar betreffen.

Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

In der dynamischen Modebranche ist ein effizientes Arbeitszeitmanagement essenziell, um **faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und Überlastung zu vermeiden**. Eine klare und geregelte Arbeitszeitgestaltung schützt das Recht der Mitarbeiter auf angemessene Ruhezeiten und trägt maßgeblich zu ihrem Wohlbefinden bei.

Maßnahmen

Wir sind überzeugt, dass ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben die Produktivität und Motivation unserer Mitarbeiter stärkt. Um dies zu unterstützen, bieten wir unseren Mitarbeitern eine Vielzahl von Möglichkeiten, die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern**. So soll eine Vielzahl **flexibler Arbeitsmodelle**, wie etwa individuelle Teilzeitregelungen, Vertrauensarbeitszeit oder Home-Office-Konzepte, unseren Mitarbeitern helfen, private Verpflichtungen neben ihren beruflichen Aufgaben zu bewältigen. Ein Großteil unserer Belegschaft profitiert bereits von flexiblen Arbeitszeiten. So haben beispielsweise auch Mitarbeiter in unserer eigenen Produktion in Izmir (Türkei) die Möglichkeit, angesammelte Überstunden abzubauen oder alternative Teilzeitregelungen in Anspruch zu nehmen.

Unser **hybrides Arbeitskonzept „Threedom of Work“** gilt für Verwaltungsmitarbeiter in Deutschland und sieht drei Präsenztage an unserem Firmensitz in Metzingen vor, während an den übrigen zwei Tagen der Arbeitsort frei gewählt werden kann. Auch an ausgewählten internationalen Standorten wurden ähnliche Modelle etabliert, während die meisten Verwaltungsmitarbeiter weltweit von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens profitieren, was die Flexibilität weiter erhöht. Zahlreiche Initiativen am Standort Metzingen fördern

ein **agiles, funktionsübergreifendes Arbeitsumfeld** mit modernen Bürokonzepten und digitalen Tools. Ergänzend dazu bieten wir flexible Arbeitsmodelle wie Jobsharing und Co-Leadership, die zu einer dynamischen, effizienten und zugleich flexiblen Arbeitskultur beitragen. Darüber hinaus führte HUGO BOSS im Jahr 2024 **„ME TIME“** ein, ein flexibles Sabbatical-Modell für unsere Mitarbeiter in Deutschland, das Zeit für Bildung, soziales Engagement oder Reisen ermöglicht und damit unsere dynamische und anpassungsfähige Arbeitskultur stärkt.

Wir bei HUGO BOSS engagieren uns darüber hinaus im Rahmen der deutschlandweiten Kooperation **„Erfolgsfaktor Familie“** für eine Stärkung der Familienfreundlichkeit und unterbreiten unseren Mitarbeitern bereits heute eine große Auswahl an familienfreundlichen Angeboten. Dazu gehören der Zugang zu einer Kindertagesstätte für rund 50 Kleinkinder an unserem Firmensitz in Metzingen sowie Angebote zur Ferienbetreuung. Mitarbeiter in den USA und Kanada haben kostenlosen Zugang zu einem **Employee Assistance Program (EAP)**, das unter anderem unabhängige Beratung zu den Themen Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen bietet. Darüber hinaus steht es den meisten unserer Mitarbeiter in den USA frei, mittels **flexibler Ausgabenkonten (Flexible Spending Accounts, FSAs)** einen Teil des persönlichen Bruttoeinkommens für externe Betreuungs- oder Pflegeleistungen zu verwenden.

Angemessene Entlohnung

Wir bei HUGO BOSS sind überzeugt, dass eine **gerechte Vergütung** die Grundlage für finanzielle Sicherheit, Chancengleichheit sowie eine hohe Motivation und Produktivität legt. Wir setzen uns für eine **transparente, leistungsorientierte Vergütung** im Rahmen fairer Arbeitsbedingungen ein. In diesem Zusammenhang arbeitet HUGO BOSS kontinuierlich daran, die Fairness und Wettbewerbsfähigkeit seiner Vergütungsstruktur zu verbessern, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter weltweit mindestens entsprechend den lokalen Mindestlohnstandards entlohnt werden.

Ziele

Wir verpflichten uns, weltweit **wettbewerbsfähige Vergütungspraktiken** beizubehalten. Im Geschäftsjahr 2024 entsprachen die Gehälter aller Mitarbeiter mindestens dem in den ESRS festgelegten angemessenen Lohn-Benchmark, was unser Engagement für faire und angemessene Vergütung bekräftigt.

Maßnahmen

Alle Mitarbeiter haben Anspruch auf eine faire und marktgerechte Vergütung. Alle Positionen weltweit werden folglich anhand standardisierter Kriterien bewertet. Auf Basis einer regelmäßigen Bewertung aller Stellen in Deutschland sowie internationaler Schlüsselpositionen wird der Großteil unserer Mitarbeiter nach stellenspezifischen Gehaltsbändern vergütet. Diese Gehaltsbänder orientieren sich nicht nur an lokalen Mindestlohnanforderungen, sondern auch an **externen Gehaltsbenchmarks**, die mehrere Branchen abdecken. In den letzten Jahren hat HUGO BOSS eine umfassende Bewertung nahezu sämtlicher Positionen weltweit durchgeführt, um ein **einheitliches Vergütungssystem** auf Basis eines konzernweiten Gradingystems zu etablieren und so die Transparenz weiter zu erhöhen. Dieses System basiert auf stellenspezifischen Qualifikationen und Verantwortlichkeiten, wodurch sichergestellt werden soll, dass die Vergütungsstruktur fair, wettbewerbsfähig und frei von Diskriminierung hinsichtlich Geschlechts oder sonstiger Diversitätsfaktoren bleibt. Um seine Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, überprüft HUGO BOSS regelmäßig seine Vergütungspraktiken und passt sie bei Bedarf an.

Unser **Vergütungssystem** umfasst fixe und variable Gehaltskomponenten, übertarifliche Zulagen, Sachbezüge und weitere Leistungen. Es berücksichtigt tarif- und kollektivvertragliche Vereinbarungen und bezieht nationale und regionale Vergleichsmaßstäbe mit ein. Für die HUGO BOSS AG in Deutschland bestehen zudem Betriebsvereinbarungen, die Vergütungsbestandteile wie etwa den Mitarbeitererfolgsbonus regeln. Außertariflich angestellte Mitarbeiter erhalten neben ihrem Grundgehalt ein 13. Gehalt sowie ein an jährliche Unternehmensziele geknüpftes Short-Term-Incentive (STI). Das Vergütungssystem der beiden Managementebenen unter dem Vorstand enthält zudem ein Long-Term-Incentive-Programm (LTI), das sich über einen mehrjährigen Zeitraum erstreckt und mit den Zielen des Vorstands in Einklang steht. Darüber hinaus werden berechtigten Führungskräften im Rahmen eines Restricted Stock Units (RSU)-Plans Optionen zum Erwerb von HUGO BOSS Aktien gewährt, wodurch ihre Interessen noch stärker mit dem langfristigen Erfolg des Unternehmens in Einklang gebracht werden.

HUGO BOSS unterstützt seine Mitarbeiter zudem mittels einer **betrieblichen Altersvorsorge**, deren spezifischen Bedingungen je nach Land unterschiedlich ausgestaltet sind. In Deutschland beispielsweise haben alle Mitarbeiter Anspruch auf einen einheitlichen Altersvorsorgeplan. Zusätzlich bestehen **Ruhestandsregelungen**, wie etwa Altersteilzeit, die es den Mitarbeitern ermöglichen, weiterhin Zugang zu Leistungen wie dem firmeneigenen Fitnessstudio und dem Mitarbeiterrestaurant an unserem Firmensitz zu erhalten.

Als zusätzliche Leistung bietet HUGO BOSS seinen Mitarbeitern ein **Mitarbeiteraktienprogramm (Employee Share Investment Program, SHIP)**. Dieses ermöglicht Mitarbeitern in 25 Ländern (2023: über 20 Länder), in regelmäßigen Abständen eine bestimmte Anzahl von HUGO BOSS Aktien zu vorteilhaften Konditionen zu erwerben und so direkt am Erfolg des Unternehmens zu partizipieren. Im Jahr 2024 haben wir die Teilnahme-kriterien des Programms erheblich erweitert und die Zahl der weltweit teilnahmeberechtigten Mitarbeiter um rund 40 % erhöht. Nach dieser Erweiterung erfreut sich SHIP weiterhin einer starken Beteiligung, mit einer Gesamtbeteiligungsquote von 14 % (2023: 19 %) und einer Quote von 35 % (2023: 43 %) bei der HUGO BOSS AG in Deutschland.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen sind unerlässlich, um sicherzustellen, dass Mitarbeiter **ihre Anliegen äußern** und zusammenarbeiten können, um **faire Arbeitsbedingungen** beizubehalten. Diese Rechte ermöglichen es den Mitarbeitern, sich für bessere Entlohnung, sicherere Arbeitsumfelder und eine insgesamt gesteigerte Lebensqualität einzusetzen.

Ziele

HUGO BOSS verpflichtet sich, das Recht seiner Mitarbeiter auf gewerkschaftliche Vereinigung und Teilnahme an Tarifverhandlungen zu respektieren und zu wahren. Unsere Grundsatzerklärung zur Einhaltung der Menschenrechte und unsere Richtlinie zur Einhaltung der Menschenrechte unterstreichen unser Engagement für einen offenen und konstruktiven Dialog mit Mitarbeitern und deren Vertretern. Unser Ziel ist es, sicherzustellen, dass diese Rechte an allen Standorten konsequent respektiert werden, in Übereinstimmung mit nationalen Gesetzen, und jegliche **Verstöße zu verhindern**.

In Deutschland sind **alle Beschäftigten durch kollektivvertragliche Regelungen** abgedeckt und werden von einer **Arbeitnehmersvertretung** repräsentiert.

Maßnahmen

Für einen aktiven Austausch mit seiner Belegschaft nutzt HUGO BOSS an seinen weltweiten Standorten verschiedene Kanäle, darunter **Gewerkschaften**, **Betriebsräte** und **Arbeitnehmerausschüsse**, um einen offenen Dialog zu fördern und Arbeitsrechte zu stärken.

In **Deutschland**, dem Standort mit unserer zweitgrößten Belegschaft, wird der soziale Dialog durch eine enge Zusammenarbeit zwischen dem gewählten Betriebsrat der HUGO BOSS AG und dem Vorstand gefördert. Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Mitarbeiter und stellt sicher, dass wichtige Themen der Belegschaft in fairen und konstruktiven Verhandlungen besprochen werden. Als Ergebnis dieser Zusammenarbeit haben wir eine Vielzahl von Betriebsvereinbarungen umgesetzt, die unseren Mitarbeitern umfangreiche Zusatzleistungen bieten. Dazu zählen unter anderem Maßnahmen zum Gesundheitsschutz, flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung, Familienhilfeprogramme und Jubiläumsprämien. In der **Türkei**, unserem Standort mit der größten Belegschaft, sorgt die gewählte Arbeitnehmervertretung dafür, dass die Mitarbeiter ihre Anliegen äußern und sich an Diskussionen über ihre Arbeitsbedingungen beteiligen können. In Märkten wie **Mexiko** und **China** konzentrieren sich spezialisierte Mitarbeiterausschüsse auf Themen wie Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen, um sicherzustellen, dass Mitarbeiter ihren Einfluss auf lokaler Ebene ausüben können. In **Frankreich** trifft sich der Wirtschafts- und Sozialausschuss (Comité social et économique, CSE) regelmäßig mit dem lokalen Management, und vertritt dabei verschiedene Arbeitnehmergruppen.

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

Bei HUGO BOSS setzen wir uns aktiv dafür ein, einen Arbeitsplatz zu schaffen, der von Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity, and Inclusion, DE&I) geprägt ist. Diese Prinzipien, ergänzt durch unseren Fokus auf Geschlechtergleichstellung, Anti-Diskriminierung und kontinuierliche Weiterbildung, bilden die Grundlage für ein **unterstützendes und motivierendes Arbeitsumfeld**. Wir sind fest überzeugt, dass eine inklusive Unternehmenskultur, in der sich jeder Einzelne geschätzt, respektiert und ermutigt fühlt, seine Stärken einzubringen, entscheidend für unseren langfristigen Erfolg ist. Durch die Förderung von Fairness, Vertrauen und Zusammenarbeit schaffen wir eine Umgebung, in der unsere Mitarbeiter ihr Potenzial voll entfalten können.

HUGO BOSS setzt sich dafür ein, **geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu beseitigen**, sicherzustellen, dass sämtliche Beförderungen und Vergütungsentscheidungen leistungsorientiert sind, und Hindernisse für den beruflichen Aufstieg aufgrund des Geschlechts zu beseitigen. Wir arbeiten kontinuierlich daran, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu schließen, indem wir die Transparenz in unseren Karriereentwicklungs- und Vergütungsstrukturen weiter erhöhen und ein gerechteres Arbeitsumfeld fördern, an dem jeder die gleichen Erfolgchancen hat.

Gleichzeitig verfolgen wir eine konsequente **Null-Toleranz-Politik gegenüber Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz**, insbesondere wenn diese auf diskriminierendem Verhalten basieren. Um unsere inklusive Unternehmenskultur zu schützen, haben wir Richtlinien eingeführt, die unsere Mitarbeiter vor unethischem Verhalten schützen sollen. Indem wir ein sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld schaffen, ermöglichen wir es allen Mitarbeitern, ihr Potenzial frei von Angst vor Diskriminierung oder Benachteiligung voll zu entfalten.

Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. HUGO BOSS bietet eine Vielzahl an **Aus- und Weiterbildungsprogrammen**, die allen Mitarbeitern unabhängig von ihrem Hintergrund oder ihrer Position die Möglichkeit eröffnen, ihre Kompetenzen zu stärken, innerhalb des Unternehmens zu wachsen und aktiv zum gemeinsamen Erfolg beizutragen.

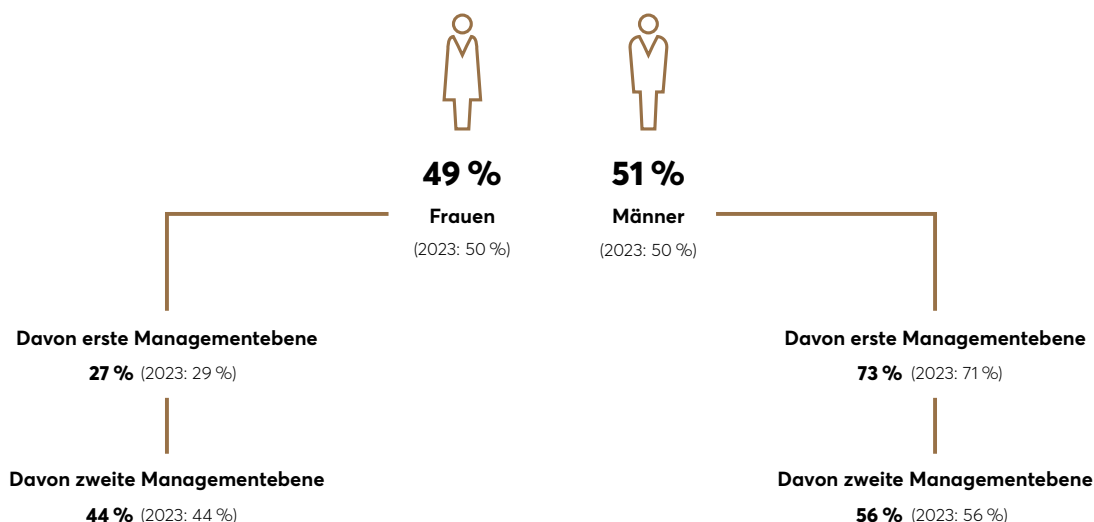
Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (DE&I)

Bei HUGO BOSS steht DE&I im Mittelpunkt unserer Mission, die Modebranche neu zu definieren. Mit über 145 Nationalitäten in unserer Belegschaft nutzen wir die Stärke **vielfältiger kultureller Hintergründe und generationsübergreifender Zusammenarbeit**. Als globales Unternehmen sind wir uns der gesellschaftlichen Bedeutung von Mode bewusst und engagieren uns für eine inklusive und gerechte Welt, in der vielfältige Perspektiven Kreativität und Innovation inspirieren.

Ziele

HUGO BOSS setzt sich für die Förderung der **Geschlechtergleichstellung auf allen Unternehmensebenen** ein. Zum Jahresende 2024 machten Frauen 59 % unserer Belegschaft aus und stellten damit auch weiterhin die Mehrheit (2023: 59 %). Über alle Führungsebenen hinweg waren 49 % der Positionen mit Frauen besetzt, was in etwa dem Niveau des Vorjahres entspricht (2023: 50 %).

MITARBEITER IM MANAGEMENT



HUGO BOSS hat sich ambitionierte Ziele für 2025 gesetzt und zielt auf einen **Frauenanteil von mindestens 40 % in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands** und von **mindestens 50 % in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands**. Zum 31. Dezember 2024 waren 27 % der Positionen im Top-Management und 44 % der Positionen auf der zweiten Führungsebene mit Frauen besetzt (31. Dezember 2023: 29 % bzw. 44 %). Beide Ziele werden im Jahr 2025 einer umfassenden Überprüfung unterzogen, um unser Engagement für Geschlechtergleichstellung zu bekräftigen und die Repräsentation von Frauen in Führungspositionen bei HUGO BOSS weiter zu stärken.

HUGO BOSS ist stolz auf seine vielfältige und ausgewogene Belegschaft, die gleich mehrere Generationen miteinander verbindet. Im Geschäftsjahr 2024 waren 6.581 Mitarbeiter (31 %) jünger als 30 Jahre, 12.205 Mitarbeiter (57 %) zwischen 30 und 50 Jahre alt und 2.500 Mitarbeiter (12 %) älter als 50 Jahre. Diese **ausgewogene Altersstruktur** spiegelt die lebendige Mischung aus aufstrebenden Talenten und erfahrenen Fachkräften wider und bildet die treibende Kraft hinter dem Erfolg von HUGO BOSS.

MITARBEITER NACH ALTERSGRUPPE (ANZAHL UND ANTEIL)

	2024		2023	
	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anteil (%)
<30 Jahre	6.581	31	7.288	33
30 bis 50 Jahre	12.205	57	12.245	56
>50 Jahre	2.500	12	2.366	11
Gesamt	21.286	100	21.899	100

HUGO BOSS misst **Gleichstellung** im Unternehmen mittels der jährlichen Mitarbeiterbefragung und hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2030 eine Zustimmungsrate von 85 % im „Equity Index“ zu erreichen. Dieser gibt Aufschluss darüber, wie unsere Mitarbeiter die Fairness am Arbeitsplatz wahrnehmen. Er basiert auf mehreren Umfrageaussagen, darunter „Menschen werden hier unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrem Alter, ihrem Geschlecht oder ihrer sexuellen Orientierung fair behandelt.“ Im Jahr 2024 waren 80 % der Mitarbeiter der Meinung, dass HUGO BOSS ein fairer und gerechter Arbeitsplatz ist. Entsprechend wird **Inklusion** anhand der Umfrageaussage „Ich kann hier ich selbst sein“ gemessen, wobei HUGO BOSS hier eine Zustimmungsrate von 79 % bis 2030 anstrebt. Im Jahr 2024 fühlten sich 74 % der Mitarbeiter inkludiert.

Maßnahmen

HUGO BOSS hat eine umfassende DE&I-Ambition entwickelt, die auf fünf zentralen Säulen basiert: Mitarbeitern, Unternehmen, Kunden, Geschäftspartnern und unserer Gemeinschaft. Mit unserer **MIX & MATCH Initiative** bündeln wir zahlreiche interne und externe Maßnahmen, um das Bewusstsein für Diversität und Inklusion zu stärken, Wissen zu vermitteln und eine Unternehmenskultur der Offenheit und Zugehörigkeit zu fördern. Unsere **Diversity Task Force (DTF)**, bestehend aus Mitarbeitern unterschiedlicher Hintergründe, treibt die Umsetzung dieser Initiativen voran. In speziellen Arbeitsgruppen widmet sie sich Themen wie Geschlechtergleichstellung und der Repräsentation von LGBTQIA+. Zusätzlich können Mitarbeiter selbstorganisierte Gruppen bilden, wie die **Wonder Women CREW** oder die **BE YOU CREW**, die sichere Räume für den Erfahrungsaustausch und die gegenseitige Unterstützung schaffen.

Wir bieten unseren Mitarbeitern regelmäßig **DE&I-Schulungen** an, darunter auch Programme, die vermitteln, wie das Überwinden von Vorurteilen zum Geschäftserfolg beiträgt. Diese Schulungen, die bereits 2022 eingeführt wurden, richteten sich einem Top-down-Ansatz folgend zunächst an den Vorstand sowie das obere und mittlere Management. In den Jahren 2023 und 2024 wurden sie durch individuelle Teamtrainings auf die gesamte Belegschaft ausgeweitet. Im Jahr 2024 haben wir außerdem ein **Unconscious-Bias-Training** in unsere Entwicklungsprogramme für Führungskräfte integriert.

Die Förderung der Geschlechtergleichstellung bleibt eine klare Priorität, mit kontinuierlichen Maßnahmen zur Stärkung der weiblichen Repräsentation in Führungspositionen. Unser **Diversity Hiring Council** spielt hierbei eine Schlüsselrolle, indem es den Rekrutierungsprozess für Top-Management-Positionen überprüft und sicherstellt, dass eine mit Blick auf das Geschlecht ausgewogene Kandidatenauswahl erfolgt. Um die Förderung von Führungskräften unterschiedlichen Geschlechts weiter voranzutreiben, haben wir 2024 das Programm **SHE BOSS** ins Leben gerufen. Dieses unterstützt talentierte weibliche Führungskräfte bei HUGO BOSS gezielt in ihrer Weiterentwicklung und wird durch die aktive Begleitung und Förderung ihrer Vorgesetzten aktiv unterstützt.

Im Einklang mit den **Women's Empowerment Principles der Vereinten Nationen** setzen wir uns dafür ein, Chancengleichheit, ausgewogene Repräsentation und eine faire Behandlung aller Geschlechter am Arbeitsplatz zu fördern. Gleichzeitig unterstützen wir die **Partnership for Global LGBTIQ+ Equality (PGLE)**, eine globale Initiative von Organisationen, die gemeinsam Gleichstellung und Inklusion von LGBTIQ+ weltweit vorantreiben. Zusätzlich unterstützen wir die **Initiative Klischeefrei**, die junge Menschen dazu ermutigt, ihre Berufswahl frei von Geschlechterstereotypen zu treffen. Ein erster Schritt war die Einführung ihres Methodensets in unserer Kindertagesstätte in Metzingen. Unser Ziel ist es, die Gleichstellung der Geschlechter vollständig in unsere Unternehmenskultur zu integrieren, mit einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen und über alle Funktionen hinweg.

Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Bei HUGO BOSS legen wir großen Wert auf eine ausgewogene und vielfältige Belegschaft. Wir setzen uns entschlossen für **Geschlechtergleichstellung und eine ausgewogene Repräsentation in Führungspositionen** ein. HUGO BOSS fördert ein Arbeitsumfeld, das frei von Diskriminierung und Belästigung ist, und setzt sich für die Gleichstellung der Geschlechter als grundlegendes Recht ein. Alle Mitarbeiter, unabhängig vom Geschlecht, haben Anspruch auf gleiche Rechte und Chancen und den gleichen Zugang zu Ressourcen.

Maßnahmen

Die Grundlage für ein Arbeitsumfeld, das Geschlechtergleichstellung fördert und Diskriminierung verhindert, ist die **Sensibilisierung** aller Mitarbeiter. Deshalb hat HUGO BOSS gezielte Schulungsprogramme entwickelt, die über Vorurteile, Diskriminierung und die Bedeutung von Geschlechtergleichstellung informieren. HUGO BOSS hat die **UN Women's Empowerment Principles** unterzeichnet, die als Leitfaden für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Berufswelt dienen.

Alle Mitarbeiter haben Anspruch auf eine **faire und marktgerechte Vergütung** und profitieren zudem von unterschiedlichen zusätzlichen Leistungen wie Krankenversicherung, Mutterschafts- und Elternzeit sowie finanzieller Unterstützung für externe Weiterbildungen. Unser Bekenntnis zur Lohngleichheit zeigt sich in der kontinuierlichen **Analyse geschlechtsspezifischer Vergütungsunterschiede** bei Mitarbeitern in vergleichbaren Positionen, die auf unserem standardisierten Gradingssystem basieren. Der Vergleich der durchschnittlichen Jahresvergütung von Frauen und Männern in Vollzeit erfolgt über das jeweilige Grade hinweg, wobei biografische Faktoren ausgeklammert werden. Diese Analysen werden kontinuierlich erweitert, um die Ursachen für Lohnunterschiede systematisch zu identifizieren und darauf basierend gezielt Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen. Weiterführende Informationen zu unserem Vergütungssystem finden sich im vorhergehenden Abschnitt „Angemessene Entlohnung“.

Gleichzeitig unterstützt HUGO BOSS aktiv Frauen, insbesondere beim Wiedereinstieg in die Arbeitswelt, beispielsweise nach Ende der Elternzeit, durch Initiativen wie unser **„Open Doors for Women“**-Programm in der Türkei, das Mentoring, Karriereentwicklungsmöglichkeiten und Unterstützungsnetzwerke bietet. Indem wir Barrieren abbauen und Erfolgchancen schaffen, fördern wir Geschlechtergleichstellung in allen Bereichen.

Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Bei HUGO BOSS setzen wir uns für ein Arbeitsumfeld ein, in dem alle Mitarbeiter für ihre Individualität geschätzt werden und sich frei ausdrücken können – frei von Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie einander mit **Respekt und Würde** begegnen, unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Behinderung, Nationalität, Glauben, politischer Überzeugung oder anderen persönlichen Merkmalen. Dieses Engagement wird durch regelmäßige Schulungen sowie die klare Erwartung gestützt, dass alle Mitarbeiter zu einer positiven und inklusiven Unternehmenskultur beitragen. Unser Einsatz für ein **respektvolles und sicheres Arbeitsumfeld** wird durch entsprechende Richtlinien und eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Belästigung und Gewalt untermauert.

Ziele

HUGO BOSS setzt sich dafür ein, einen **Arbeitsplatz frei von Gewalt und Belästigung zu gewährleisten**, der sowohl den gesetzlichen als auch den unternehmensinternen Anforderungen an Menschenrechte und Arbeitsstandards entspricht. Im Sinne unserer Verpflichtung und unserer Richtlinie gegen Belästigung untersagen wir strengstens jegliche Form von Belästigung und Gewalt. Unser Ziel ist es, sicherzustellen, dass diese Standards an all unseren Standorten konsequent eingehalten werden.

Im Berichtszeitraum wurden insgesamt **zwölf Fälle von Diskriminierung**, einschließlich Belästigung, gemeldet (2023: 17 Fälle, wovon ein Fall erst 2024 gemeldet wurde). Es wurden keine Beschwerden über die verfügbaren vertraulichen internen Kanäle bei den nationalen Kontaktstellen (NCPs) für OECD-multinationale Unternehmen eingereicht (2023: keine Beschwerden).

Im Geschäftsjahr 2024 waren HUGO BOSS wie im Vorjahr **keine Menschenrechtsvorfälle oder schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen innerhalb der eigenen Belegschaft bekannt**, einschließlich Fällen von Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Menschenhandel oder der Missachtung der UN-Leitprinzipien und OECD-Leitsätze. Folglich wurden keine wesentlichen Geldstrafen, Bußgelder oder Entschädigungszahlungen im Zusammenhang mit Menschenrechtsfragen verzeichnet, was unser Engagement für ethische Standards und Arbeitnehmerrechte bekräftigt.

Maßnahmen

HUGO BOSS fördert aktiv eine Kultur des Respekts und der Individualität. Um Diskriminierung und Belästigung zu verhindern, haben wir regelmäßige Compliance-Schulungen eingeführt, die ein spezielles **E-Learning-Modul zur Bekämpfung von Diskriminierung** beinhalten. Dieses wird jährlich überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um Änderungen der geschäftsspezifischen Anforderungen widerzuspiegeln. Die Schulungen unterstreichen unser Engagement für Anti-Diskriminierung und schulen die Mitarbeiter darin, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu erkennen, zu verhindern und dagegen vorzugehen.

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Bei HUGO BOSS sind die Kompetenz und das Engagement unserer Mitarbeiter entscheidend, um unsere strategischen und finanziellen Ziele zu erreichen. Da das Geschäftsumfeld immer komplexer und wettbewerbsintensiver wird, steigt die Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeitern weiter an. Um unsere Position im globalen Wettbewerb um Talente zu stärken, setzen wir auf **individuelle Entwicklungsmöglichkeiten**, die sowohl unsere Arbeitgeberattraktivität als auch die Mitarbeiterbindung steigern.

Maßnahmen

HUGO BOSS legt großen Wert auf eine starke Führungskultur und bietet seinen Mitarbeitern vielseitige Entwicklungsmöglichkeiten. Dieses Engagement ist eng mit unserem strategischen Ziel „**Empowering People and Teams**“ verknüpft, das Teil unserer „CLAIM 5“-Strategie ist und darauf abzielt, sowohl den individuellen als auch den unternehmerischen Erfolg zu fördern.

Wir bieten unseren Mitarbeitern ein breites Spektrum an individuellen Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Strukturierte Personalentwicklungsprogramme wie das **Employee Development Program (EDP)** für Fach- und Führungskräfte sollen Mitarbeiter auf Basis ihrer Kompetenzen fördern, ihr Wissen erweitern und ihre Fähigkeiten stärken, auch im Hinblick auf eine Führungskarriere. Zusätzlich zu rollenspezifischen Schulungen bieten wir auch Möglichkeiten für die **Entwicklung sozialer Kompetenzen**, um so eine leistungsorientierte, integrative und kollaborative Unternehmenskultur zu fördern.

Über Plattformen wie die **HUGO BOSS University** und die **HUGO BOSS eLIBRARY** haben unsere Mitarbeiter Zugang zu einer breiten Auswahl an Präsenz-, Live-Online- und E-Learning-Trainingskursen, die sich auf Fach-, Sozial- und Managementkompetenzen konzentrieren. Außerdem bieten wir mit dem „**Tiny Training Thursday**“ ein einstündiges Schulungsformat zu relevanten Themen an. 2024 haben wir zudem die **Global Learning Week** ins Leben gerufen, eine Initiative, die den Wissensaustausch und die Zusammenarbeit durch verschiedene Online-Schulungen fördert, die von internen Experten aus der ganzen Welt geleitet werden. Für Mitarbeiter an unseren Produktions- und Logistikstandorten sind **Präsenzschulungen** und **Arbeitsplatzeinweisungen** fester Bestandteil der Einarbeitung.

Zu den Entwicklungsangeboten von HUGO BOSS gehört ein starker Fokus auf die **Führungsmentalität**. Wir sind der Überzeugung, dass diese einen wesentlichen positiven Einfluss sowohl auf die Leistung unseres Unternehmens als auch auf die Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeiter hat. Durch regelmäßige Workshops wollen wir dieses Mindset in unserer Organisation verankern und so ein gemeinsames Führungsverständnis schaffen. Unser Führungsansatz ermutigt Führungskräfte, als Wegbereiter zu agieren und den Mitarbeitern einen Rahmen für ihre Arbeit und ihr persönliches Wachstum zu bieten. Wichtige Programme wie das **Leadership Development Program (LDP)**, das **High Potential Program (HIPOSS)** sowie die **Experienced Leaders Collection (ELC)** sind darauf ausgerichtet, Führungspotenziale und -fähigkeiten in verschiedenen Karrierephasen zu entwickeln. Von Führungskräften wird zudem erwartet, dass sie starke Verbindungen zwischen Mitarbeitern und Teams aufbauen, den Teamgeist fördern und Chancengleichheit für alle gewährleisten.

HUGO BOSS unterstützt zudem Studenten und Auszubildende durch Partnerschaften mit Universitäten und Berufsbildungseinrichtungen weltweit. Diese Zusammenarbeit ermöglicht es uns, **duale Studiengänge** für Studierende verschiedener Fachrichtungen und **Ausbildungsberufe** in gewerblichen, technischen und kaufmännischen Bereichen anzubieten und so dem wachsenden Fachkräftemangel aktiv entgegenzuwirken.

Interne Mobilität wird bei HUGO BOSS als wesentlicher Faktor für die Bindung von Talenten angesehen. Unsere interne Karriereplattform „**GLOBAL JOBS**“ und das Mitarbeiterempfehlungsprogramm „**HUGO BOSS Spotted**“ bieten Mitarbeitern Transparenz und Entwicklungsmöglichkeiten über Abteilungen und Unternehmensbereiche hinweg. Der jährlich stattfindende **Performance & Development Dialog (PDD)** bietet strukturiertes Feedback und eine individuelle Entwicklungsplanung. Mit Hilfe eines Online-Tools werden Daten über die Leistung der Mitarbeiter, die Potenzialbewertung und die Entwicklungsplanung erhoben und so Objektivität und Transparenz gewährleistet. Dieser Prozess hilft den Mitarbeitern, ihr Potenzial auszuschöpfen, und fördert gleichzeitig die langfristige Bindung. Das Tool unterstützt auch halbjährliche Reviews sowie das Sammeln von strukturiertem Feedback von Managern und Kollegen.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

HUGO BOSS ist sich der Auswirkungen bewusst, die seine Geschäftstätigkeit auf die **Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitskräfte** entlang der globalen Wertschöpfungskette haben kann, insbesondere im globalen Süden, wo Schutzbedürftigkeit am stärksten ausgeprägt ist. Während Herausforderungen sowohl in den vor- als auch in den nachgelagerten Teilen der Wertschöpfungskette bestehen, sind sie in der Lieferkette, in der arbeitsintensive Prozesse vorherrschen, besonders relevant. Arbeitskräfte sind möglicherweise mit Herausforderungen wie Arbeitsplatzunsicherheit, niedrigen Löhnen, langen Arbeitszeiten und begrenztem Sozialschutz konfrontiert, wobei Frauen überproportional betroffen sind. Hindernisse bei Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen schränken die Möglichkeiten der Arbeitnehmer, faire Löhne auszuhandeln oder die Bedingungen zu verbessern, weiter ein, insbesondere in Regionen mit unzureichendem Rechtsschutz. Gesundheits- und Sicherheitsrisiken sind in der gesamten Wertschöpfungskette verbreitet von der Pestizidexposition im Baumwollanbau bis hin zu gesundheitsgefährdenden Chemikalien in Färbeprozessen. Im gesamten Textilsektor sind Kinder- und Zwangsarbeit nach wie vor ein kritisches Thema, insbesondere in der Rohstoffgewinnung und -verarbeitung.

Der Umgang mit diesen Herausforderungen erfordert **kollektives Handeln**. HUGO BOSS pflegt enge, langfristige Partnerschaften mit seinen direkten Zulieferern, um Arbeitsstandards kontinuierlich zu verbessern. Gleichzeitig engagiert sich das Unternehmen aktiv im Dialog mit NGOs, Gewerkschaften und Brancheninitiativen, um strukturelle Verbesserungen voranzutreiben und sich für faire, sichere und gerechte Arbeitsbedingungen einzusetzen.

Für das Geschäftsjahr 2024 berichtet HUGO BOSS in erster Linie **Ziele und Kennzahlen für seine Tier-1-Lieferanten** (einschließlich der eigenen Produktionsstätten). In den kommenden Jahren ist eine schrittweise Ausweitung der Berichterstattung auf Tier-2- bis Tier-4-Lieferanten geplant, während gleichzeitig unsere Datenerfassungs- und Berichtsstrukturen in Übereinstimmung mit den ESRS-Anforderungen weiterentwickelt werden sollen. Ein Überblick über die **wesentlichen Elemente unserer Wertschöpfungskette** ist im Abschnitt „Über diese zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung“ zu finden. [> Über diese zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung, Geschäftsmodell, Strategie und Wertschöpfungskette](#)

Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Die Achtung der Menschenrechte hat für HUGO BOSS höchste Priorität und ist fest in unserer Unternehmenskultur verankert. Das Unternehmen verpflichtet sich, Menschenrechtsverletzungen sowohl innerhalb der eigenen Geschäftstätigkeit als auch entlang der gesamten Lieferkette zu verhindern. Unsere öffentlich zugängliche **Richtlinie zur Einhaltung der Menschenrechte (Human Rights Policy)** setzt klare Standards zur Wahrung fundamentaler Rechte, zur Förderung fairer Arbeitsbedingungen sowie zur Gewährleistung eines sicheren und menschenwürdigen Arbeitsumfelds. Diese Richtlinie ist für sämtliche Mitarbeiter und Geschäftspartner von HUGO BOSS verbindlich und es wird erwartet, dass sie diese aktiv umsetzen. Die Richtlinie legt besonderen Fokus auf den Schutz vulnerabler Gruppen, darunter Kinder und Jugendliche, Frauen, Migranten und indigene Völker, die in der globalen Textilindustrie allesamt einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind. HUGO BOSS setzt sich für den Schutz der Arbeitnehmerrechte ein, einschließlich fairer Arbeitszeiten, des Rechts auf gewerkschaftliche Vereinigung und eines gesunden Arbeitsumfelds. Chancengleichheit, ein Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Diskriminierung und Belästigung sowie eine angemessene Entlohnung sind für uns von zentraler Bedeutung. Wir halten unsere Lieferanten dazu an, Strategien für existenzsichernde Löhne umzusetzen, um eine faire Behandlung auf allen Ebenen zu gewährleisten. HUGO BOSS überwacht die

Einhaltung der Menschenrechtspolitik mithilfe seines Due-Diligence-Prozesses, der im Abschnitt „Due Diligence und Nachhaltiges Lieferkettenmanagement“ näher erläutert wird. Die Richtlinie wird regelmäßig überprüft, wobei die neueste Aktualisierung Anfang 2025 abgeschlossen wurde.

Die vom Vorstand unterzeichnete **Grundsatzerklärung zur Einhaltung der Menschenrechte** unterstreicht unser langjähriges Engagement zur Einhaltung internationaler Standards. Sie bekräftigt unsere Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte sowohl an unseren eigenen Standorten als auch in der Lieferkette, betont unser Bewusstsein für potenzielle Risiken und definiert interne Verantwortlichkeiten. Die Erklärung wird jährlich überprüft, zuletzt im Jahr 2024, und ist in mehreren Sprachen verfügbar.

Unser **Lieferantenverhaltenskodex (Supplier Code of Conduct, SCOC)** definiert verbindliche Mindeststandards für alle Geschäftspartner und deren Netzwerke und verlangt eine vertragliche Verpflichtung als Voraussetzung für die Zusammenarbeit. Die Einhaltung des SCoC ist somit für alle Lieferanten und deren Partner obligatorisch, sofern nicht gleichwertige Standards nachgewiesen werden können. So soll sichergestellt werden, dass die Geschäftspraktiken unserer Partner unseren Anforderungen entsprechen, insbesondere in Regionen, in denen die nationale Gesetzgebung oder deren Durchsetzung unzureichend sein könnte. Der Kodex definiert klare Standards zu Arbeits- und Ruhezeiten, einschließlich einer Obergrenze für die Arbeitszeit, sofern keine nationalen Regelungen bestehen, um eine gesunde Work-Life-Balance zu fördern. Er verbietet Kinder- und Zwangsarbeit, schreibt menschenwürdige Arbeitsbedingungen vor und soll gerechte Löhne gewährleisten. Der SCoC unterstützt zudem das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen und verpflichtet Geschäftspartner, kontinuierliche Verbesserungen in Bereichen wie Menschenrechte, Arbeitsnormen und Umweltschutz voranzutreiben. Gleichzeitig legt der Kodex unsere Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption und unethischem Verhalten fest. Der Lieferantenverhaltenskodex ist in mehreren Sprachen verfügbar, wobei zusätzlich eine vereinfachte einseitige Version in 30 Sprachen in den Produktionsstätten unserer Partner ausgehängt ist, die über einen QR-Code direkten Zugang zu unseren Beschwerdemechanismen bietet. Die Einhaltung des Lieferantenverhaltenskodex wird durch jährliche Selbstauskünfte sowie regelmäßige Sozialaudits sichergestellt und durch gezielte Schulungen zu ESG-Themen unterstützt. Zudem wird der Kodex jährlich unter Einbeziehung relevanter Stakeholder, darunter NGOs, überprüft. Die letzte Aktualisierung erfolgte im Jahr 2024.

Sowohl unsere Richtlinie zur Einhaltung der Menschenrechte als auch der Lieferantenverhaltenskodex orientieren sich an international anerkannten Standards, darunter die **Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UDHR)**, die **Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)** sowie die **OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen**.

Mit einer eigens entwickelten **Richtlinie zum Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit** unterstreicht HUGO BOSS seine Null-Toleranz-Haltung gegenüber Kinder- und Jugendarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel entlang seiner globalen Wertschöpfungskette. Im Einklang mit internationalen Standards, einschließlich der ILO-Kernarbeitsnormen, verpflichtet sich HUGO BOSS zur Sicherstellung ethischer Arbeitspraktiken entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Die Richtlinie definiert strikte Verbote von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Menschenhandel in jeglicher Form sowie der Ausbeutung vulnerabler Gruppen. Zudem enthält sie klare Vorgaben zur Beschäftigung junger Arbeiter, um deren Rechte zu schützen. Die Richtlinie schreibt Präventivmaßnahmen wie die Überprüfung des Alters bei der Einstellung, regelmäßige Audits und gezielte Schulungen für Mitarbeiter und Partner vor. Bei etwaigen Verstößen werden sofortige Maßnahmen ergriffen,

um den Sachverhalt zu klären und die betroffenen Personen gezielt zu unterstützen, wobei vertrauliche Meldekanäle die konsequente Überwachung und Durchsetzung der Richtlinie verstärken sollen. Die Richtlinie wird regelmäßig überprüft und aktualisiert, wobei die letzte Überarbeitung Anfang 2025 abgeschlossen wurde.

Unsere **Selbstverpflichtung zu Anti-Diskriminierung, Anti-Belästigung und Geschlechtergleichstellung** sowie **unsere Anti-Diskriminierungs-, Anti-Belästigungs- und Geschlechtergleichstellungsrichtlinie** unterstreichen unser Bekenntnis zu einem integrativen, respektvollen und ethischen Arbeitsumfeld, mit einem besonderen Schwerpunkt auf der Wahrung der Menschenrechte. Im Einklang mit internationalen Standards, darunter die der ILO und UN, gilt die Richtlinie nicht nur für unsere eigenen Standorte, sondern bezieht auch die Arbeitskräfte in unserer globalen Wertschöpfungskette mit ein. Sie orientiert sich an den Vorgaben unseres Lieferantenverhaltenskodex und legt einen Schwerpunkt auf die Unterstützung vulnerabler Gruppen, insbesondere Frauen, die überproportional von Diskriminierung, Belästigung und ungleicher Bezahlung betroffen sind.

Der **Menschenrechtsbeauftragte** von HUGO BOSS trägt die Verantwortung für die Überwachung menschenrechtlicher Risiken entlang der gesamten Wertschöpfungskette und erstattet dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats mindestens zweimal jährlich Bericht über identifizierte Risiken und den Due-Diligence-Prozess zu deren Minderung und Vermeidung. Zudem ist er für die Überwachung der Umsetzung, die Überprüfung und die jährliche Aktualisierung unserer Richtlinien verantwortlich, um eine kontinuierliche Anpassung an sich weiterentwickelnde internationale Standards und unsere Unternehmenswerte sicherzustellen.

Einbindung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

HUGO BOSS setzt sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Lieferkette ein, indem es aktiv mit wichtigen Interessengruppen zusammenarbeitet, darunter Geschäftspartner, Gewerkschaften, zivilgesellschaftliche Organisationen sowie die Arbeitskräfte selbst. Unser vom Vorstand verabschiedetes **Stakeholder Engagement Commitment** soll sicherstellen, dass wir unterschiedliche Perspektiven zu zentralen Nachhaltigkeitsthemen einbeziehen und gemeinsam effektive, nachhaltige Lösungen entwickeln. Ein wichtiger Bestandteil dieser Bestrebungen ist unser zweijährlicher **Stakeholder-Dialog** zum Thema Nachhaltigkeit in unserer Zentrale in Metzingen (Deutschland). Im Jahr 2024 lag der Schwerpunkt des Dialogs auch auf menschenrechtsbezogenen Themen und lieferte wertvolle Impulse zur Stärkung unserer Richtlinien und Prozesse. Darüber hinaus fördern wir den kontinuierlichen Austausch mit unseren Lieferanten durch regelmäßige **Supplier Days**, die als Plattform für offenen Dialog, Best-Practice-Sharing und gemeinsame Innovationsprojekte dienen.

Um die Einhaltung unseres Lieferantenverhaltenskodex sicherzustellen und **direkte Rückmeldungen von den Arbeitskräften zu erhalten**, werden diese im Rahmen risikobasierter Sozialaudits befragt. Die Arbeitskräfte erhalten die Kontaktdaten unseres Speak-Up Channels, über den sie Vergeltungsmaßnahmen oder Fehlverhalten melden können. Zudem besteht die Möglichkeit, Bedenken direkt bei der Fair Labor Association (FLA) zu äußern. Zur systematischen Bewertung der Arbeitsbedingungen haben wir etwa im Jahr 2024 eine strukturierte Befragung der Arbeitskräfte einer Produktionsstätte in Bangladesch durchgeführt. In den nächsten drei Jahren werden wir unser Engagement diesbezüglich weiter intensivieren und die Effektivität dieser Maßnahmen im Rahmen eines erweiterten Prozesses evaluieren. Darüber hinaus ist sich HUGO BOSS der Bedeutung von Tarifverhandlungen und des Rechts auf Vereinigungsfreiheit bewusst, da Arbeitskräfte grundsätzlich die Möglichkeit haben sollten, Arbeitsbedingungen und Löhne auszuhandeln.

Über den direkten Dialog hinaus engagiert sich HUGO BOSS aktiv in **Multi-Stakeholder-Initiativen** zur Förderung fairer Arbeitsbedingungen. Als Mitglied der **Fair Labor Association (FLA)** unterstützt HUGO BOSS Initiativen zum Schutz der Arbeitnehmerrechte, zur Stärkung von Sozialstandards sowie zur Verbesserung von Löhnen in der globalen Textilproduktion. Die FLA führt zudem Audits bei ausgewählten Lieferanten durch, deren Ergebnisse transparent auf ihrer Website veröffentlicht werden. Darüber hinaus ist HUGO BOSS Unterzeichner des **International Accord for Health and Safety in the Garment and Textile Industry (International Accord)** – einer rechtsverbindlichen Vereinbarung zwischen Unternehmen und Gewerkschaften, die auf dem 2016 unterzeichneten Bangladesh Accord aufbaut. Mit der Mitgliedschaft im Pakistan Accord weitet HUGO BOSS dieses Engagement gezielt auf ein weiteres wichtiges Beschaffungsland aus. Seit 2015 ist HUGO BOSS zudem Mitglied im **Textilbündnis**, einer gemeinsamen Stakeholder-Initiative unter der Leitung des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung. In diesem Rahmen engagieren wir uns aktiv in Arbeitsgruppen zu den Themen „existenzsichernde Löhne“, „Beschwerdemechanismen“ und „Gleichstellung der Geschlechter“, um gemeinsam mit anderen Akteuren Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in der Lieferkette voranzutreiben.

Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren

HUGO BOSS toleriert keinerlei Verstöße gegen seine festgelegten Sozialstandards. Alle Arbeitskräfte entlang unserer Wertschöpfungskette sind berechtigt, unsere unabhängigen Beschwerdekanaäle zu nutzen, darunter unser **Speak-Up Channel** sowie eine externe **Ombudsperson**. Um das Bewusstsein für diese Meldesysteme zu stärken, informieren wir aktiv über unseren SCoC-Onepager, der in den Produktionsstätten der Lieferanten ausgehängt wird. Zusätzlich verteilen wir im Rahmen von Sozialaudits Kommunikationskarten mit relevanten Details zum Speak-Up Channel. Neben unseren internen Beschwerdemechanismen überwachen wir zudem aktiv **externe Vorfallsmeldungen**, wie etwa die des Textilbündnisses, um potenzielle Risiken in der Lieferkette zu identifizieren. Wenn Vorfälle an unseren eigenen Standorten oder bei Lieferanten gemeldet werden, treten wir unmittelbar mit dem jeweiligen Management in Kontakt, um sicherzustellen, dass umgehend Korrekturmaßnahmen eingeleitet werden. Bei festgestellten Verstößen bewerten wir zudem, ob Anpassungen unseres Risikomanagements erforderlich sind, was in Einzelfällen zu einer anlassbezogenen Risikoanalyse führen kann. Beschwerdeführer haben zudem jederzeit die Möglichkeit, ihre Anliegen über **staatliche Behörden** geltend zu machen. Weitere Informationen zu unseren Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren sind im Abschnitt „Governance“ zu finden. [➤ Governance](#)

Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

HUGO BOSS setzt sich konsequent dafür ein, die **Einhaltung** der in unserem Lieferantenverhaltenskodex verankerten Standards in der Lieferkette sicherzustellen. Um potenzielle Risiken oder Verstöße zu identifizieren, überprüfen wir die Umsetzung dieser Vorgaben regelmäßig durch Audits, Selbstauskünfte sowie externe Social-Compliance-Zertifikate.

HUGO BOSS hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2025 sämtliche seiner Waren ausschließlich von **Tier-1-Lieferanten (inklusive eigener Produktionsstätten) zu beziehen, die eine der beiden höchsten erzielbaren Social-Compliance-Leistungsstufen („gut“ oder „zufriedenstellend“)** erreichen, wobei die Einhaltung durch Audits, Selbstauskünfte oder externe Social-Compliance-Zertifikate überprüft wird. Im Jahr 2024 betrug der entsprechende Anteil 93 % (2023: 86 %). Zudem strebt HUGO BOSS an, dass bis 2025 mindestens 80 % der Waren von **Tier-1-Lieferanten (inklusive eigener Produktionsstätten) mit der höchsten erreichbaren**

Social-Compliance-Leistungsstufe („gut“) bezogen werden. Im Jahr 2024 lag dieser Anteil bei 65 % (2023: 62%). Bei der Berechnung beider Kennzahlen werden die Leistungsstufen der Tier-1-Lieferanten berücksichtigt, die in den Geschäftsjahren 2022 bis 2024 mittels (Folge-)Bewertung ermittelt wurden.

Die bei beiden Indikatoren erzielten Fortschritte spiegeln unseren **kontinuierlichen Fokus auf die Verbesserung der Menschenrechtsstandards** in unserer Lieferkette wider. Die gezielte Umsetzung von Korrekturmaßnahmen bei unseren Lieferanten zeigt unser Engagement für mehr Transparenz und Rechenschaftspflicht im Umgang mit Menschenrechtsthemen.

ERGEBNIS DES LEISTUNGSNIVEAUS DER TIER-1-LIEFERANTEN IN BEZUG AUF DIE EINHALTUNG SOZIALER STANDARDS¹
(IN %)

	2024	2023
Gut	63	59
Zufriedenstellend	22	23
Verbesserungswürdig	10	13
Riskant	4	4
Unzureichend	1	1

¹ Die Tabelle bezieht sich auf das Leistungsniveau der Produktionsstandorte aktiver Tier-1-Lieferanten (einschließlich unserer eigenen Produktionsstätten) in Bezug auf die Einhaltung sozialer Standards, das durch Audits, Selbstauskünfte oder externe Social-Compliance-Zertifikate überprüft wurde.

Gut = Der Lieferant etabliert die notwendigen Aktivitäten für sichere, faire Arbeitsbedingungen in seinem Management und nimmt seine eigene soziale Verantwortung sehr gut wahr.

Zufriedenstellend = Der Lieferant erkennt die Notwendigkeit sicherer und fairer Arbeitsbedingungen an und legt umzusetzende Prozesse und Maßnahmen fest.

Verbesserungswürdig = Der Lieferant ist sich der Notwendigkeit sicherer Arbeitsbedingungen bewusst, aber es mangelt an der konsequenten Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen in der täglichen Praxis und für die Arbeitskräfte.

Riskant = Der Lieferant ist sich der Anforderungen an die Einhaltung sozialer Standards bewusst. Die Geschäftsleitung erachtet die Umsetzung jedoch nicht als wichtig und lässt Verstöße zu.

Unzureichend = Der Geschäftsführung ist das Thema Sozialstandards nicht bekannt oder sie ist nicht bereit, sich damit zu befassen und erkennbare Schwachstellen im Management zu beheben. Es besteht eine unmittelbare Gefahr für die Arbeitskräfte.

Die dargestellten Ergebnisse basieren auf 125 Social Compliance Assessments, die im Jahr 2024 (2023: 116) bei 114 Tier-1-Lieferanten (2023: 113) von insgesamt 200 Tier-1-Lieferanten (einschließlich eigener Produktionsstätten) (2023: 205) durchgeführt wurden. Der nachfolgend dargestellte **Due-Diligence-Prozess** bildet die Grundlage für die Erreichung unserer Ziele.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Due Diligence und nachhaltiges Lieferkettenmanagement

Die Einhaltung von Menschenrechten, Arbeits- und Umweltstandards in der Lieferkette ist für HUGO BOSS eine bedeutende unternehmerische Verpflichtung. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, haben wir im Rahmen unseres Risikomanagements einen umfassenden **Due-Diligence-Prozess** implementiert, der eng an dem Due-Diligence-Rahmen der OECD und den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte ausgerichtet ist.

HUMAN RIGHTS DUE-DILIGENCE-PROZESS



Dieser risikobasierte Prozess, der auf dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) basiert, zielt darauf ab, potenzielle Menschenrechtsrisiken und -verletzungen zu identifizieren, zu verhindern, zu mindern und zu verfolgen. Der Prozess ist in unserem bestehenden Risikomanagementsystem verankert, das eine **kontinuierliche Risikoanalyse** durchführt, um Risiken proaktiv anzugehen, negative Auswirkungen zu minimieren und, wo nötig, Abhilfemaßnahmen zu ergreifen, um die Menschenrechte und ethischen Standards in der Lieferkette zu wahren.

Der Due-Diligence-Prozess beginnt mit einer **gründlichen Auswahl potenzieller Lieferanten**. Vor einer Aufnahme in unser Lieferantenportfolio durchlaufen sämtliche potenziellen Partner einen standardisierten Bewertungsprozess. Dazu gehören die Zustimmung zu allgemeinen Einkaufs- und Produktionsbedingungen sowie vertragliche Verpflichtungen gegenüber unserem SCoC, der Restricted Substances List (RSL) und der Manufacturing RSL (MRSL) der Zero Discharge of Hazardous Chemicals (ZDHC)-Initiative. Dazu gehört auch die Beantwortung von Fragebögen zu Themen wie Zoll oder Lieferantenführung. Darüber hinaus sind die Lieferanten verpflichtet, eine standardisierte Selbstauskunft mit Schwerpunkt auf der Einhaltung der Menschenrechte durchzuführen und gültige Zertifizierungen vorzulegen. Außerdem müssen sie ein webbasiertes ESG-Training zu Themen wie soziale Verantwortung und Umweltstandards erfolgreich absolvieren. Bei neuen Lieferantenbeziehungen in Ländern, in denen HUGO BOSS noch nicht tätig ist, bewertet ein interner Entscheidungsausschuss die mit dem Land verbundenen politischen, sozialen und ökologischen Risiken, bevor eine Partnerschaft eingegangen wird. > **Umwelt, Umweltverschmutzung**

Managementsysteme

Der Lieferantenverhaltenskodex bildet das zentrale Element des Due-Diligence-Frameworks von HUGO BOSS. Er definiert verbindliche Mindeststandards für alle Geschäftspartner und deren Netzwerke und erfordert eine vertragliche Verpflichtung als Grundvoraussetzung für die Zusammenarbeit. Um die Einhaltung dieser Standards sicherzustellen, bewerten wir die Einhaltung der Sozialstandards durch die Lieferanten fortlaufend im Rahmen unseres **Sustainable-Supply-Chain-(SSC-)Programms**. Dieses operationalisiert unseren Due-Diligence-Prozess, indem es die Einhaltung der SCoC-Anforderungen durch die Lieferanten systematisch überwacht.

Die Klassifizierung der Lieferanten im SSC-Programm erfolgt anhand von Kriterien wie Branche und geographischer Standort. Diese Kategorisierung ermöglicht ein differenziertes Management von Nachhaltigkeitsrisiken, indem sowohl prozess- als auch standortspezifische Herausforderungen adressiert werden. Das

SSC-Programm umfasst drei Kernmodule, die gemeinsam die wichtigsten Aspekte des Nachhaltigkeitsmanagements bei allen unseren Tier-1- und direkten Tier-2-Lieferanten abdecken: Das **Social-Compliance-Management-Modul** fokussiert sich auf die Einhaltung der Menschenrechte und fairer Arbeitspraktiken. Das **Umweltmanagement-Modul** priorisiert Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels, zum Schutz von Wasser und Böden sowie zur Reduzierung von Luftverschmutzung. Das **Governance-Modul** unterstützt Lieferanten dabei, in Übereinstimmung mit dem SCoC eine größere Verantwortung für Nachhaltigkeit in ihren Betrieben und entlang ihrer Lieferketten zu ermöglichen, in Übereinstimmung mit dem SCoC. Das Social-Compliance-Management-Modul ist bereits seit 2018 von der FLA akkreditiert.

DAS SOCIAL-COMPLIANCE-MANAGEMENT-MODUL IN ZAHLEN

	2024	2023
Gesamtzahl Tier-1-Lieferanten	200	205
Gesamtzahl der im Geschäftsjahr verifizierten Tier-1-Lieferanten	114	113
Durch Sozialaudit	46	55
Durch Selbstauskunft	67	56
Durch externes Social-Compliance-Zertifikat	1	2

Die **Entscheidungs- und Aufsichtsprozesse des Programms** sollen eine wirksame Risikoüberwachung gewährleisten. Alle relevanten Abteilungen – einschließlich unserer operativen Teams sowie wichtiger zentraler Abteilungen wie Corporate Sustainability, Risk Management und Compliance – arbeiten im Rahmen definierter Verantwortlichkeiten eng zusammen, während unser Menschenrechtsbeauftragter den Due-Diligence-Prozess insgesamt überwacht.

Im Rahmen seiner Managementsysteme treibt HUGO BOSS aktiv die **Erhöhung der Transparenz in der Lieferkette** voran. Im Rahmen unserer Digital-TWIN-Initiative verfolgen wir das Ziel einer vollständigen Rückverfolgbarkeit aller BOSS und HUGO Produkte. Nach einer erfolgreichen Pilotphase im Jahr 2024 haben wir mit der Implementierung eines Rückverfolgbarkeitstools begonnen. Durch die sukzessive Integration zusätzlicher Lieferanten schaffen wir die Basis für die Erhebung wertvoller Daten über die Herkunft und Zusammensetzung der Produkte sowie weiterer geschäftskritischer Informationen.

Risikobewertung

HUGO BOSS führt regelmäßig **menschenrechtliche Risikoanalysen** durch, um die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit auf Einzelpersonen zu bewerten. Dabei differenzieren wir zwischen lieferantenbezogenen, länderspezifischen und branchenbezogenen Risiken. Für die Bewertung der menschenrechtlichen Risiken innerhalb unserer Lieferkette setzen wir auf zwei zentrale Instrumente: **Selbstauskünfte zu Menschenrechten** zur Identifikation potenzieller Risiken und **Sozialaudits vor Ort** zur Aufdeckung tatsächlicher Risiken. Dieser duale Ansatz soll umfassende Transparenz sowie gleichzeitig ein gezieltes Risikomanagement in der Lieferkette ermöglichen.

Um **potenzielle Risiken zu identifizieren**, müssen Tier-1- und Tier-2-Lieferanten jährlich menschenrechtliche Selbstauskünfte abgeben, bei denen die Einhaltung der in unserem SCoC festgelegten Umwelt- und Sozialanforderungen bewertet wird. Die Bewertung erfolgt über eine webbasierte Plattform, die nach Abschluss automatisch eine Risikoeinstufung vornimmt und Korrekturmaßnahmenpläne (Corrective Action Plans, CAP)

erstellt. Lieferanten sind verpflichtet, entsprechende Korrekturmaßnahmen umzusetzen und/oder ergänzende Nachweise gegenüber HUGO BOSS zu erbringen, um ihre Risikoeinstufung zu verbessern. Dieser Prozess wird von HUGO BOSS regelmäßig unterstützt, um eine effektive Umsetzung der Maßnahmen sicherzustellen. Basierend auf den Ergebnissen der Selbstauskünfte können vor der Aufnahme einer Geschäftsbeziehung zudem Sozialaudits durchgeführt werden.

Um **tatsächliche Risiken aufzudecken** und mögliche **Verstöße zu identifizieren**, führt HUGO BOSS vor Ort risikobasierte Sozialaudits durch. Diese konzentrieren sich auf Lieferanten mit erhöhtem Risikopotenzial – entweder aufgrund der Ergebnisse von Selbstauskünften oder früherer Audits, die Schwachstellen oder Verstöße mit Nachverfolgungsbedarf aufgedeckt haben. Die Durchführung erfolgt nach strukturierten Prüfkriterien und orientiert sich an den ILO-Konventionen, den UN-Leitprinzipien sowie gesetzlichen Anforderungen wie dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG). Jedes Audit resultiert in einem detaillierten Bericht, der spezifische Handlungsfelder identifiziert und den Lieferanten durch gezielte CAPs sowie Schulungsprogramme unterstützt. Dieser Ansatz soll es den Lieferanten ermöglichen, die Vorschriften einzuhalten und ihre Leistung kontinuierlich zu verbessern. Wir akzeptieren zudem externe Social-Compliance-Zertifikate, darunter SMETA, Amfori BSCI, SLCP, FLA, FairWear und SA8000.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden insgesamt 56 Audits durchgeführt (2023: 58), von denen 13% **unangekündigt** waren (2023: 3%). HUGO BOSS verfolgt das Ziel, den Anteil unangekündigter Audits kontinuierlich zu erhöhen, um unser Engagement für eine transparente Lieferkette weiter zu unterstreichen, Verbesserungspotenziale frühzeitig zu identifizieren und mögliche Verstöße gezielt zu adressieren. Im Jahr 2024 wurden elf Verstöße innerhalb unserer Lieferkette festgestellt (2023: 8), die im Folgenden detailliert aufgeführt sind.

VERSTÖSSE GEGEN DEN LIEFERANTENVERHALTENSKODEX¹ (ANZAHL)

	2024			2023		
	Risikant	Unzureichend	Gesamt	Risikant	Unzureichend	Gesamt
Social-Compliance-Management	5	0	5	2	1	3
Vergütung und Zusatzleistungen	0	1	1	0	2	2
Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	1	0	1	0	0	0
Behandlung von Arbeitskräften	0	1	1	0	0	0
Arbeitszeiten	2	1	3	0	3	3
Gesamt	8	3	11	2	6	8

¹ Im Jahr 2024 wurden wie im Vorjahr keine Verstöße in den Bereichen Kinder- und Jugendarbeit, Diskriminierung, Zwangsarbeit, Gesundheit und Arbeitssicherheit sowie Kontrolle der Lieferanten festgestellt.

Risikomanagement

Lieferanten, bei denen menschenrechtsbezogene Risiken in den Betriebsabläufen identifiziert wurden, erhalten gemeinsam entwickelte **Korrekturmaßnahmenpläne (Corrective Action Plans, CAPs)**. Diese werden im Rahmen eines risikobasierten Auditzyklus überwacht, um die Einhaltung sicherzustellen. Diese Lieferanten sind verpflichtet, die CAPs innerhalb eines festgelegten Zeitraums umzusetzen. Sollten trotz wiederholter Überprüfungen keine ausreichenden Fortschritte erzielt werden, behält sich HUGO BOSS als letzten Schritt vor, die Lieferantenbeziehung im Rahmen eines **verantwortungsvollen Ausstiegsprozesses** schrittweise zu beenden. Dabei wird das Auftragsvolumen sukzessive reduziert, um den Lieferanten ausreichend Zeit zu geben, neue Geschäftspartner zu gewinnen und die wirtschaftliche Stabilität, einschließlich der pünktlichen Entlohnung ihrer Arbeitskräfte, aufrechtzuerhalten. Im Geschäftsjahr 2024 führten Audits bei Tier-1-Lieferanten zu insgesamt 52 **CAPs** (2023: 53), deren Umsetzung durch Folgeaudits systematisch überprüft wird.

Überwachung

Die **anschließende Überwachung** erfolgt auf Basis eines risikobasierten Ansatzes, der eine enge Zusammenarbeit zwischen unseren Lieferanten, unseren operativen Fachbereichen und der Abteilung Sustainable Supply Chain beinhaltet. Für Lieferanten, die in früheren Audits als „riskant“ oder „unzureichend“ bewertet wurden, sind Folgeaudits vorgesehen, um die wirksame Umsetzung der Korrekturmaßnahmen zu überprüfen. Darüber hinaus unterzieht die **Fair Labor Association (FLA)** unsere Due-Diligence-Maßnahmen einer unabhängigen Kontrolle, indem sie jährlich Audits an ausgewählten Produktionsstandorten durchführt. Die daraus resultierenden CAPs werden von den Lieferanten umgesetzt, systematisch nachverfolgt und an die FLA gemeldet, um Rechenschaftspflicht und Transparenz sicherzustellen. Ein vergleichbarer Prüfungsmechanismus gilt für die von ACCORD durchgeführten Audits, die sich gezielt auf Arbeits- und Sicherheitsstandards an Produktionsstandorten in Pakistan und Bangladesch fokussieren. Ziel ist es, eine kontinuierliche Überwachung und nachhaltige Verbesserungen in diesen Bereichen sicherzustellen.

Kommunikation

Über die in dieser zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung enthaltenen Informationen hinaus veröffentlicht HUGO BOSS seine Due-Diligence-Richtlinien, -Prozesse, -Maßnahmen und -Ergebnisse auf der **Konzernwebsite** sowie über relevante **Nachhaltigkeitsratings und -rankings**, darunter das jährliche Corporate Sustainability Assessment (CSA) von S&P Global. Zudem sind im Falle von Beschwerden Dritter über die Fair Labor Association (FLA) entsprechende Informationen öffentlich auf deren Website einsehbar. Im Rahmen unseres zweijährlich stattfindenden **Stakeholder-Dialogs** stehen wir zudem im engen Austausch mit verschiedenen Interessengruppen, um unsere Richtlinien, Strategien und Nachhaltigkeitsinitiativen zu erörtern und gezielt Feedback einzuholen.

Weitere Maßnahmen

Trainings und Kapazitätsaufbau

HUGO BOSS unterstützt seine Lieferanten mit gezielten **ESG-Schulungen** zu den Anforderungen des Lieferantenverhaltenskodex (SCoC) und bietet Zugang zu einer externen **Lernplattform** mit vielfältigen Trainingsmodulen. Diese umfassen Themen wie Arbeitszeiten, faire Arbeitspraktiken sowie aktuelle ESG-spezifische Gesetze und regulatorische Anforderungen. Im Jahr 2024 haben wir unser **ESG-Onboarding-Training** für neue Lieferanten sowie ausgewählte bestehende Partner durchgeführt. Darüber hinaus arbeiten wir eng mit strategischen Partnern zusammen, um Qualitätsstandards, Effizienz und weitere zentrale Parameter in der Lieferkette zu optimieren. Dies schließt auch Programme zur **Förderung digitaler Kompetenzen** der Arbeitskräfte unserer Lieferanten ein. Als Mitglied des International Accord engagiert sich HUGO BOSS zudem aktiv für die Weiterbildung von Arbeitskräften, insbesondere durch **Arbeitsschutzschulungen** im Rahmen von Korrekturmaßnahmenplänen in Bangladesch und Pakistan. Auch Mitarbeiter von HUGO BOSS, deren Aufgabenbereich die Einhaltung sozialer Standards umfasst, wie etwa Mitarbeiter im Bereich Beschaffung, werden regelmäßig zu unserem SCoC und dem Social-Compliance-Management-Modul geschult. So wollen wir sicherstellen, dass sie Lieferanten gezielt bei der Umsetzung von CAPs unterstützen können.

Unterstützung vulnerabler Gruppen

In Ländern mit hohem Risiko engagiert sich HUGO BOSS gezielt für Projekte zur Unterstützung vulnerabler Gruppen in der Lieferkette. Seit 2022 kooperieren wir mit der Phulki, einer NGO in Bangladesch, und betreiben zudem ein **Women's Café**, das Schulungen zu Themen wie Geschlechtergleichstellung, Beschwerdemechanismen und Arbeitsschutz anbietet. Gleichzeitig dient die Initiative als offene Plattform, um Anliegen zu äußern und konstruktives Feedback für kontinuierliche Verbesserungen zu ermöglichen. Im Jahr 2024 haben wir zudem eine **Initiative** in Indien **für die Erhebung geschlechtsspezifischer Daten** unterstützt. In Zusammenarbeit

mit zwei Lieferanten schulten wir deren Vertreter hinsichtlich der Bedeutung und der Vorteile der Erfassung geschlechtsspezifischer Daten, um die Gleichstellung der Geschlechter in ihren Betrieben gezielt zu fördern. Darüber hinaus engagiert sich HUGO BOSS aktiv im **strategischen Arbeitskreis des Textilbündnisses zum Thema Geschlechtergerechtigkeit**, um die Rechte weiblicher Arbeitskräfte zu stärken.

Faire Entlohnung und existenzsichernde Löhne

Eine angemessene Vergütung ist ein grundlegendes Menschenrecht und ein zentrales Prinzip unseres Lieferantenverhaltenskodex, der die Basis für langfristige, partnerschaftliche Geschäftsbeziehungen mit unseren Lieferanten bildet. Gemeinsam mit der **FLA** sowie im Rahmen einer Initiative des **Textilbündnisses** engagieren wir uns aktiv für politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen, die eine Erhöhung des Lohnniveaus in globalen Lieferketten fördern. Im Jahr 2021 haben wir eine **Strategie** entwickelt, die sicherstellen soll, dass die von unseren Lieferanten gezahlten Löhne die Grundbedürfnisse der Arbeitskräfte, darunter Nahrung, Wasser, Unterkunft, Bildung, Gesundheitsversorgung, Transport und Kleidung für alle Haushaltsmitglieder, angemessen decken. Darüber hinaus sollten die Arbeitskräfte über genügend verfügbares Einkommen verfügen, um für unerwartete Ereignisse sparen zu können. Um dieses Ziel zu erreichen, arbeitet HUGO BOSS mit seinen Lieferanten an der kontinuierlichen Verbesserung von Vergütungspraktiken und der schrittweisen Annäherung an existenzsichernde Lohnstandards. In diesem Zusammenhang haben wir ein **Pilotprogramm für existenzsichernde Löhne** mit einem Lieferanten in Bangladesch initiiert, das Themen wie Löhne, Sozialleistungen, Stärkung der individuellen Rechte, sozialer Dialog sowie nachhaltige Einkaufspraktiken umfasst. Die erste Lohnanalyse im Rahmen des Programms bestätigte, dass die gezahlten Löhne bereits über dem gesetzlichen Mindeststandard lagen. Aufbauend auf diesen Erkenntnissen haben wir gemeinsam mit unseren Lieferanten einen Aktionsplan für eine nachhaltige Lohnentwicklung erarbeitet und das Pilotprojekt bis 2027 verlängert. Nach Abschluss des Projekts wird eine abschließende Wirkungsevaluierung durchgeführt. Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir zudem in Zusammenarbeit mit dem Lieferanten in Bangladesch gezielt eine Anpassung des Lohnreferenzwerts vorgenommen.

Verantwortungsvolle Einkaufspraktiken

Verantwortungsbewusste Einkaufspraktiken sind ein wichtiger Hebel zur Förderung fairer Arbeitsbedingungen und angemessener Löhne entlang der Lieferkette. Im Jahr 2024 haben wir **Leitlinien für den verantwortungsvollen Einkaufspraktiken** entwickelt, die 2025 intern kommuniziert werden sollen. Diese Richtlinien unterstreichen die Bedeutung vertrauensvoller und partnerschaftlicher Zusammenarbeit, langfristiger Geschäftsbeziehungen sowie transparenter und effizienter Prozesse im Auftragsmanagement und Zahlungsverkehr. Zudem legen sie klare Standards für verantwortungsvolle Ausstiegsstrategien, eine effiziente Produktionsplanung und einen offenen Dialog mit den Lieferanten über Auftragsmanagement und Zahlungen fest. Um die konsequente Umsetzung dieser Prinzipien sicherzustellen, wurden unsere Mitarbeiter bereits entsprechend geschult. Künftig werden wir diese Maßnahmen weiter intensivieren und gezielte **Schulungs- und Sensibilisierungsinitiativen** für unsere Teams in den Bereichen Sourcing und Operations implementieren, um die Einhaltung dieser Grundsätze zu gewährleisten. Darüber hinaus engagiert sich HUGO BOSS aktiv in der **„Learning and Implementation Community“ (LIC)** für verantwortungsvollen Einkauf. Diese Multi-Stakeholder-Initiative bietet Unternehmen, NGOs und weiteren relevanten Akteuren eine Plattform zum Austausch von Best Practices sowie zur gemeinsamen Entwicklung nachhaltiger Einkaufspraktiken. Ziel ist es, Risiken in der Lieferkette zu minimieren und sozialverträgliche Beschaffungsprozesse zu stärken. Zur Förderung der finanziellen Stabilität unserer Lieferanten bieten wir zudem ein **Supplier Financing Program** an, das einen beschleunigten Zahlungsausgleich ermöglicht und so dazu beiträgt, die Liquidität unserer Partner insbesondere in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten zu sichern. Damit stärken wir nicht nur deren Widerstandsfähigkeit, sondern unterstützen sie auch dabei, ihre sozialen Verpflichtungen zu erfüllen, wie etwa der pünktlichen Zahlung von Löhnen oder gezielten Investitionen in Compliance-Maßnahmen.

Verbraucher und Endnutzer

In der heutigen digitalen Welt sind der Schutz der **Privatsphäre der Verbraucher** und der **verantwortungsvolle Umgang mit Daten** entscheidend, um Vertrauen und langfristige Beziehungen aufzubauen. **Datenschutz** verfolgt das Ziel, das Recht des Einzelnen auf informationelle Selbstbestimmung zu gewährleisten. HUGO BOSS legt einen starken Fokus auf die weitere Digitalisierung seines Geschäftsmodells, wodurch die Bedeutung des Datenschutzes stetig zunimmt. Die Nutzung von Kundendaten, insbesondere aus unserem Online-Geschäft und unserem Kundenbindungsprogramm, ist für den zukünftigen Erfolg von HUGO BOSS von entscheidender Bedeutung. Jeder Verstoß gegen Datenschutzgesetze oder Verletzungen der Datensicherheit stellen ein Risiko für die betroffenen Personen dar und bergen zugleich erhebliche Compliance-, Finanz- und Reputationsrisiken für HUGO BOSS.

Konzepte in Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

HUGO BOSS verpflichtet sich, personenbezogene Daten gemäß der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie weiteren anwendbaren Datenschutzvorschriften zu schützen. Die unternehmenseigenen **Datenschutzrichtlinien** informieren Verbraucher und Endnutzer über die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten aus unserem eigenen Online-Store hugoboss.com, unserem Kundenbindungsprogramm, mobilen Anwendungen sowie unserer Unternehmenswebsite. Dazu gehören Informationen wie Kontaktdaten, Kaufhistorie und Browsing-Verhalten, die zur Bearbeitung von Bestellungen, zur Verbesserung des Kundenservice und zur Unterstützung der Marketingkommunikation verwendet werden. Die Richtlinien beschreiben zudem den Einsatz von Cookies und Tracking-Technologien zur Verbesserung der Nutzererfahrung und zur Analyse von Website-Aktivitäten, sofern Verbraucher und Endnutzer ihre entsprechende Einwilligung zur Datenverarbeitung erteilen. Zum Schutz personenbezogener Daten vor unbefugtem Zugriff, Verlust oder Manipulation setzt HUGO BOSS auf die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen. Kunden werden über ihre Datenschutzrechte gemäß DSGVO informiert, einschließlich des Rechts auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Datenübertragbarkeit sowie Widerspruch. Verfahren zum Umgang mit Datenschutzverletzungen und Beschwerden sind klar definiert, wobei unser Datenschutzbeauftragter als zentraler Ansprechpartner fungiert. Unsere Datenschutzrichtlinien spiegeln die aktuellen rechtlichen und organisatorischen Standards wider und werden regelmäßig überprüft, um Rechtskonformität sicherzustellen, wobei die letzte Aktualisierung im Jahr 2024 erfolgte.

Die **Datenschutzleitlinie** von HUGO BOSS ist für alle Konzerngesellschaften verbindlich und bildet den Rahmen für eine sichere und rechtskonforme Verarbeitung personenbezogener Daten. Sie adressiert identifizierte Risiken durch klar formulierte Leitlinien. Sie orientiert sich an zentralen Datenschutzprinzipien wie Transparenz, Zweckbindung, Datenminimierung, Richtigkeit und Vertraulichkeit und legt gleichzeitig strenge Vorgaben fest, die den Anforderungen der DSGVO sowie des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) entsprechen. Die Richtlinie gilt für sämtliche personenbezogenen Daten, die innerhalb des Konzerns verarbeitet werden, einschließlich der Daten von Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern, und soll somit eine sichere und gesetzeskonforme Datenverarbeitung entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherstellen. Während anonymisierte Daten nicht unter die Richtlinie fallen, legt sie besonderen Wert auf den Schutz der Rechte betroffener Personen. Dazu gehört das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Datenübertragbarkeit sowie Widerspruch.

Unsere **Beschwerderichtlinie Datenschutzverletzung** legt einen klar definierten Prozess für das Management von Datenschutzverletzungen in Übereinstimmung mit der DSGVO und anderen gesetzlichen Anforderungen fest. Sie beschreibt Prozesse zur raschen Erkennung, Meldung und Reaktion auf Datenschutzverletzungen, um den potenziellen Schaden für betroffene Personen beziehungsweise Unternehmen zu minimieren. Beschwerden werden nach klar definierten Verfahren bearbeitet, wodurch Vertrauen und Verantwortlichkeit gestärkt werden.

Unsere Datenschutzrichtlinien, die Datenschutzleitlinie und die Beschwerderichtlinie Datenschutzverletzung sind in unserem Online-Store beziehungsweise auf der Unternehmenswebsite zugänglich. Unser **Datenschutzbeauftragter**, der direkt an den CFO/COO berichtet, ist für die Überwachung der Einhaltung dieser Richtlinien verantwortlich und dient als zentrale Ansprechperson für alle Datenschutzfragen.

Einbindung von Verbrauchern und Endnutzern

HUGO BOSS begegnet Datenschutzrisiken durch strukturierte **Risikoanalysen** und transparente **Kommunikation**. Für jede Verarbeitung von Kundendaten werden Schwellenwertanalysen durchgeführt, um das jeweilige Risikoniveau zu bestimmen. Wird ein hohes Risiko identifiziert, erfolgt eine detaillierte Datenschutz-Folgenabschätzung (DSFA). Zur Dokumentation und Optimierung dieses Prozesses hat HUGO BOSS ein entsprechendes Tool implementiert, das Risikoanalysen und dazugehörige Maßnahmen nachverfolgt. Durch ein strukturiertes Risikomanagement wollen wir das Vertrauen fördern und eine gute Unternehmensführung unter Einhaltung der regulatorischen Anforderungen aufrechterhalten.

Besonderes Augenmerk liegt auf Prozessen mit grundsätzlich **hohem Risiko**, wie unserem Kundenbindungsprogramm HUGO BOSS XP, bei dem besonders sensible Daten verarbeitet werden. Vor der Einführung neuer Prozesse erfolgt eine umfassende Risikoanalyse, auf deren Basis erforderliche technische und organisatorische Maßnahmen umgesetzt werden. Dieser Prozess wird von einem interdisziplinären Team aus IT-Spezialisten und Mitarbeitern der zentralen Datenschutzabteilung begleitet, um die vollständige Einhaltung der Datenschutzvorgaben sicherzustellen. HUGO BOSS stützt sich auf interne Analysen und indirekte Erkenntnisse, um seine Datenschutzpraktiken an die Kundenerwartungen anzupassen. Die **Wirksamkeit** dieser Maßnahmen wird durch eine Kombination aus strukturierten Überwachungsprozessen, Vorfallanalysen und der Bearbeitung von Beschwerden über Datenschutzverletzungen bewertet. Um kontinuierliche Verbesserungen voranzutreiben, werden identifizierte Vorfälle gründlich analysiert und Korrekturmaßnahmen implementiert, um ein erneutes Auftreten zu verhindern. Diese Maßnahmen werden durch den Datenschutzbeauftragten strukturiert überwacht. Im Falle eines Vorfalls sorgt HUGO BOSS für eine zeitnahe Klärung der Beschwerde und führt eine detaillierte Vorfallanalyse durch, um weitere Risiken zu mindern.

Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren

Verbraucher und Endnutzer haben die Möglichkeit, Datenschutzverletzungen oder mutmaßliche Vorfälle über **mehrere sichere Meldekanäle** mitzuteilen. Dazu zählen die direkte Kontaktaufnahme mit dem Datenschutzbeauftragten, die Übermittlung von Bedenken per E-Mail sowie die Meldung über eine externe Ombudsperson, wobei die Möglichkeit zur anonymen Meldung besteht. Diese Meldewege sind über einen dedizierten Datenschutzbereich in unserem Online-Store sowie über den Speak-Up Channel auf unserer Unternehmenswebsite zugänglich. Beschwerden werden von der Compliance-Abteilung geprüft, die die Vorfälle bewertet, um das Risiko für die Rechte der Einzelpersonen zu bestimmen. Falls wesentliche negative Auswirkungen festgestellt werden, werden geeignete Abhilfemaßnahmen ergriffen, gründlich dokumentiert und innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens kommuniziert.

Die **Wirksamkeit der Beschwerdekanäle** wird überprüft, indem der Bearbeitungs- und Klärungsprozess der eingegangenen Meldungen analysiert wird. Jeder Fall wird nachverfolgt, ausgewertet und überprüft, um seine Lösung zu evaluieren und etwaige Optimierungspotenziale zu identifizieren. HUGO BOSS setzt auf eine transparente Kommunikation über seine Plattformen hinweg, um das **Vertrauen der Stakeholder** in die Beschwerdemechanismen weiter zu stärken. Darüber hinaus sind Richtlinien vorhanden, die Meldende vor Vergeltungsmaßnahmen schützen und so die Integrität des Systems sicherstellen sollen. Weitere Informationen zu unseren Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren sind im Abschnitt „Governance“ zu finden. > **Governance**

Ziele im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

HUGO BOSS hat den Anspruch, **Verstöße gegen geltendes Datenschutzrecht** möglichst vollständig auszuschließen.

Im Geschäftsjahr 2024, wie auch im Vorjahr, waren dem Unternehmen **keine Verstöße** im Sinne von behördlich oder gerichtlich festgestellten Datenschutzverletzungen bekannt. Gegen Ende des Jahres 2024 leitete die zuständige deutsche Aufsichtsbehörde eine Untersuchung ein, die auf eine Kundenbeschwerde zurückging, in der beanstandet wurde, dass Marketinginhalte ohne rechtliche Grundlage versendet wurden. Der Abschluss der Untersuchung wird für 2025 erwartet.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

HUGO BOSS nutzt ein **Informationssicherheits- und Analysesystem**, um relevante Daten in Echtzeit zu erfassen und auszuwerten. Dieser Ansatz soll es dem Unternehmen ermöglichen, potenzielle Vorfälle, Datenschutzverletzungen und Cyberangriffe frühzeitig zu erkennen und dadurch die Informationssicherheit im gesamten Unternehmen zu verbessern. HUGO BOSS hat spezifische Kriterien für die Einrichtung, Aufrechterhaltung und kontinuierliche Verbesserung seines Informationssicherheitsmanagementsystems (ISMS) festgelegt, die im Einklang mit seiner ISO/IEC 27001-Zertifizierung stehen. Letztere bestätigt, dass HUGO BOSS robuste Maßnahmen implementiert hat, um die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Informationsressourcen, einschließlich sensibler Kunden- und Mitarbeiterdaten, zu schützen. Ergänzend dazu gewährleistet das **Security Operation Center (SOC)** eine permanente Überwachung der jeweiligen IT-Systeme, um eine kontinuierliche Systemsicherheit zu gewährleisten.

Im Jahr 2023 hat HUGO BOSS seine **Softwaresysteme** zur Überwachung internationaler Datenschutz- und Cybersicherheitsvorschriften weiterentwickelt, um das Risiko von Verstößen zu minimieren. Auf dieser Basis führte das Unternehmen im Jahr 2024 eine **umfassende Überprüfung der geltenden Datenschutzgesetze** in allen relevanten Rechtsordnungen durch. Eine speziell entwickelte Risikobewertungsmatrix, die die unternehmensspezifischen Strukturen in den jeweiligen Ländern berücksichtigt, soll einen gezielten und effektiven Umgang mit regulatorischen Risiken unterstützen.

Alle internen Prozesse und Systeme zur Verarbeitung personenbezogener Daten werden **kontinuierlich überwacht und weiterentwickelt**, um die Einhaltung gesetzlicher Datenschutzvorgaben sicherzustellen. Diese laufenden Verbesserungen dienen der Vermeidung von Datenmissbrauch und Datendiebstahl. Darüber hinaus sind **Notfallpläne** implementiert, die im Falle von Datenschutzverstößen eine sofortige Umsetzung technischer und organisatorischer Gegenmaßnahmen ermöglichen.

Unsere Mitarbeiter werden durch **allgemeine und rollenspezifische Schulungen** zum Datenschutz geschult, ergänzt durch eine regelmäßige Dokumentation der digitalen Vertraulichkeitsverpflichtungen. Mitarbeiter, die mit personenbezogenen Daten von EU-Bürgern umgehen, sind zudem verpflichtet, ein umfassendes **E-Learning-Programm** zur DSGVO-konformen Datenverarbeitung zu absolvieren. Dieses Programm, das darauf abzielt, das Bewusstsein für den Umgang mit personenbezogenen Daten in Übereinstimmung mit der DSGVO zu schärfen, ist alle zwei Jahre zu absolvieren.

Governance

Der Vorstand und der Aufsichtsrat von HUGO BOSS sind der Überzeugung, dass eine **verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung** ein wesentlicher Faktor für den langfristigen Unternehmenserfolg ist. Daher ist gute Corporate Governance Teil des Selbstverständnisses von HUGO BOSS und ein Leitprinzip, das sämtliche Unternehmensbereiche umfasst. Vorstand und Aufsichtsrat bekennen sich dazu, durch eine verantwortungsvolle, transparente und langfristig ausgerichtete Unternehmensführung für den Fortbestand des Unternehmens und eine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen. Gleichzeitig verfolgt HUGO BOSS das Ziel, das Vertrauen, das Mitarbeiter, Aktionäre, Geschäftspartner und die Öffentlichkeit in das Unternehmen setzen, weiter zu stärken. Im Folgenden werden Informationen in Anlehnung an ESRS G1 dargestellt. Darüber hinaus finden sich weitere Informationen zum Thema Corporate Governance im Kapitel „Corporate Governance und Erklärung zur Unternehmensführung“ dieses Geschäftsberichts. [> Corporate Governance und Erklärung zur Unternehmensführung](#)

Unternehmensführung

Eine klar definierte **Unternehmenskultur** bildet bei HUGO BOSS die Grundlage für verantwortungsbewusstes unternehmerisches Handeln. Indem wir klare Werte und Erwartungen in unseren Geschäftsprozessen verankern, fördern wir die Einhaltung von Vorschriften, unterstützen ethisches Verhalten und schaffen ein kooperatives Arbeitsumfeld, das durch umfassende Richtlinien und gezielte Schulungen gestärkt wird. Dieser proaktive Ansatz zielt darauf ab, die Einhaltung von Gesetzen und ethischen Standards sicherzustellen und gleichzeitig Konflikte am Arbeitsplatz zu minimieren. Ein effektives **Hinweisgebersystem** stärkt die Governance-Struktur zusätzlich, indem es Mitarbeitern und anderen Stakeholdern sichere Kanäle zur Meldung möglicher Verstöße bietet. Diese Mechanismen zielen darauf ab, potenzielles Fehlverhalten frühzeitig zu erkennen und zu korrigieren, Transparenz zu fördern, das Vertrauen der Stakeholder zu schützen und die Einhaltung von Gesetzen und ethischen Normen zu stärken. HUGO BOSS verpflichtet sich zudem zu verantwortungsvollen Geschäftspraktiken im Bereich **Tierschutz**. Auch wenn wir in unseren Kollektionen nur einen geringen Anteil tierischer Materialien wie Leder, Wolle und Daunen verwenden, setzen wir uns für Transparenz und die Umsetzung robuster Kontrollmechanismen ein, um hohe Tierschutzstandards in unserer Lieferkette sicherzustellen. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Prävention und Bekämpfung von **Korruption und Bestechung**. HUGO BOSS hat daher strenge Richtlinien und Kontrollsysteme implementiert, um die Integrität in allen Geschäftsprozessen sicherzustellen. Regelmäßige Schulungen der Mitarbeiter unterstreichen unseren Null-Toleranz-Ansatz gegenüber unethischen Geschäftspraktiken.

Unternehmenskultur und Unternehmenspolitik

Die **wertebasierte Unternehmenskultur** von HUGO BOSS bildet das Fundament für die Förderung des Mitarbeiterengagements, die Innovationskraft des Unternehmens sowie die Erzielung eines nachhaltigen Geschäftserfolgs. Sie prägt nicht nur die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern, Geschäftspartnern, Aktionären, der Öffentlichkeit und anderen Interessensgruppen, sondern fördert auch Transparenz, Vertrauen und ethisches Verhalten. Eine starke Unternehmenskultur trägt damit zum Wohl der Mitarbeiter und der Gesellschaft bei und stärkt gleichzeitig die Reputation und den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Als Teil unserer „CLAIM 5“-Strategie basiert die Unternehmenskultur auf fünf zentralen Werten: **Unternehmergeist, Verantwortung, Teammentalität, Einfachheit & Qualität sowie jugendlicher Spirit**. Vertrauen bildet die Grundlage unserer täglichen Arbeit, übergreifend über diese Werte, und fördert ein kooperatives und motivierendes Arbeitsumfeld. Unsere Werte leiten das Handeln und die Interaktionen der Mitarbeiter, fördern die Zusammenarbeit und bringen die individuelle Entwicklung mit den Unternehmenszielen in Einklang. Das Leben der Unternehmenswerte und unserer Unternehmenskultur ist somit ein zentraler Bestandteil der Identität von HUGO BOSS und spiegelt sich in sämtlichen Bereichen des Unternehmens wider. [> Eigene Belegschaft](#)


Um die konsequente Umsetzung dieser Grundsätze sicherzustellen, hat HUGO BOSS gezielte Initiativen zur Förderung der Unternehmenskultur etabliert. Ein verpflichtendes **E-Learning-Modul**, das alle 18 Monate zu wiederholen ist, sensibilisiert Mitarbeiter für ethisches Verhalten und die Unternehmenswerte. Ergänzend dazu bieten **Workshops und Townhall-Meetings** Plattformen, um diese Prinzipien in den Arbeitsalltag zu integrieren, und fördern somit ein gemeinsames Verständnis innerhalb der Organisation. Führungsqualitäten spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung unserer Unternehmenskultur. Führungskräfte bei HUGO BOSS agieren als Vorbilder, indem sie ihre Teams stärken und unsere Werte verkörpern. Unser **Leadership-Mindset** basiert auf den vier Säulen Orientieren, Fordern, Fördern und Verbinden und soll sicherstellen, dass das Führungsverhalten mit den Unternehmensprinzipien im Einklang steht. Das **Leadership Development Program (LDP)** stärkt diese Verbindung zusätzlich, indem es Teams zu Höchstleistungen anspornt und zur nachhaltigen Verankerung der Unternehmenskultur beiträgt.

Wir bewerten unsere Unternehmenskultur anhand einer **jährlichen Mitarbeiterbefragung**, um zu evaluieren, ob unsere Unternehmenswerte aktiv gelebt werden, und um die wichtigsten Treiber für ein gutes Arbeitsklima zu identifizieren. Die gewonnenen Erkenntnisse helfen dabei, unsere Initiativen weiter zu verbessern und sicherzustellen, dass unsere Unternehmenskultur ein zentrales Element des Mitarbeiterengagements und des Unternehmenserfolgs bleibt. Die Ergebnisse werden mit dem Vorstand, den Führungskräften und der gesamten Organisation geteilt und innerhalb der Teams diskutiert, um ein einheitliches Verständnis sicherzustellen, das Feedback in die strategische Planung einzubeziehen und unsere Werte in die täglichen Abläufe zu integrieren. Die Ergebnisse der jährlichen Mitarbeiterbefragung stellen in Form des sogenannten Trust Index zudem eine wichtige Vergütungskomponente innerhalb des Long-Term-Incentive-Programms (LTI) für den Vorstand und berechnete Führungskräfte dar, was die strategische Bedeutung der Mitarbeiterzufriedenheit unterstreicht. [> Eigene Belegschaft](#)

Verhaltenskodex

HUGO BOSS hat konzernweite Verhaltensgrundsätze in seinem Verhaltenskodex sowie in ergänzenden Konzernrichtlinien zusammengefasst und damit die Grundlage geschaffen, um die Rechtmäßigkeit der Aktivitäten seiner Mitarbeiter sicherzustellen. Der **Verhaltenskodex** bildet das Fundament der unternehmensweiten Compliance-Strategie und spiegelt die zentralen Werte und Verhaltensweisen wider, die HUGO BOSS definieren. Der Kodex gibt klare Leitlinien vor, wie Mitarbeiter untereinander und mit externen Stakeholdern, einschließlich Kunden, Lieferanten und anderer Geschäftspartner, interagieren sollten. Er etabliert somit einen verbindlichen Rahmen für das berufliche Verhalten und deckt dabei ein breites Spektrum relevanter Themenbereiche ab.

INHALTE DES HUGO BOSS VERHALTENSKODEX

 <p>Inhalte des HUGO BOSS Verhaltenskodex</p>	Vermeidung von Interessenkonflikten
	Kartellrecht und Anti-Korruption
	Datenschutz
	Angemessene, sichere und faire Arbeitsbedingungen
	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit
	Schutz der Umwelt und der biologischen Vielfalt
	Tierschutz

Zentrale Grundsätze des Kodex sind die **Achtung international anerkannter Menschenrechte** und unsere **Verpflichtung zur Sicherstellung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen**. Dies umfasst sowohl die körperliche Unversehrtheit als auch die persönliche Würde der Mitarbeiter. HUGO BOSS verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber vorsätzlichem Fehlverhalten oder bewussten Verstößen gegen den Kodex. Um diese Grundsätze fest in der Unternehmenskultur zu verankern, erhalten Mitarbeiter eine Kopie des Kodex zusammen mit ihrem Arbeitsvertrag oder können ihn digital über einen QR-Code abrufen. Der Kodex ist in mehr als 14 Sprachen verfügbar und öffentlich auf der Unternehmenswebsite einsehbar. Bei der letzten Überarbeitung im Jahr 2022 wurde eine Erklärung zu den Unternehmenswerten integriert, um ihn weiter mit unseren kulturellen Prioritäten in Einklang zu bringen. Die Verantwortung für die Überwachung der Einhaltung des Kodex obliegt dem Vorstand. > [Eigene Belegschaft](#)

Neben der Steuerung interner Prozesse stellt HUGO BOSS sicher, dass ethische, ökologische und soziale Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette umgesetzt werden. Alle Lieferanten sind verpflichtet, den **HUGO BOSS Lieferantenverhaltenskodex** einzuhalten und seine Vorgaben verbindlich anzuerkennen. Die Einhaltung dieser Standards wird durch verschiedene Maßnahmen, einschließlich Vor-Ort-Audits, systematisch überprüft, und wir unterstützen unsere Lieferanten mit gezielten Schulungen zu relevanten Themen.

> [Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)

Hinweisgeberrichtlinie und Kanäle zur Meldung von Bedenken

Die **HUGO BOSS Hinweisgeberrichtlinie (Whistleblowing Policy)** unterstreicht das Bekenntnis des Unternehmens zu Transparenz, Integrität und Verantwortlichkeit. Sie legt einen strukturierten Prozess für die Meldung, Aufklärung und Ahndung von Gesetzesverstößen, unethischem Verhalten oder Verstößen gegen den Verhaltenskodex fest. Dazu zählen unter anderem Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Bestechung, Betrug sowie Veruntreuung. Die Richtlinie beschreibt die verfügbaren Beschwerdemechanismen sowie die jeweiligen Schritte, die bei der Meldung eines mutmaßlichen Vorfalls eingeleitet werden. Sie sollen ein Höchstmaß an Vertraulichkeit und Schutz für Hinweisgeber, betroffene Personen sowie an der Aufklärung potenziellen Fehlverhaltens beteiligte Mitarbeiter garantieren. Die Richtlinie gilt für alle HUGO BOSS Mitarbeiter und erstreckt sich darüber hinaus auf externe Stakeholder, darunter Geschäftspartner, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Kunden. Diese Maßnahmen zielen darauf ab, Risiken im Zusammenhang mit unethischem Verhalten, der Nichteinhaltung regulatorischer Vorgaben sowie potenziellen Reputationschäden zu mindern.

HUGO BOSS stellt sowohl seinen Mitarbeitern als auch externen Stakeholdern unabhängige interne und externe Hinweisgeberkanäle zur Verfügung, um potenzielles Fehlverhalten oder Gesetzesverstöße vertraulich und bei Bedarf anonym zu melden. Dazu zählen der **Speak-Up Channel**, eine externe **Ombudsperson** sowie die zentrale **Compliance-Abteilung**. Der 2024 eingeführte HUGO BOSS Speak-Up Channel ersetzt das bisherige Online-Portal und ist weltweit in über 50 Sprachen über eine gebührenfreie Hotline zugänglich. Um die Zugänglichkeit für alle Stakeholder sicherzustellen, sind weiterführende Informationen zu den Hinweisgeberkanälen auf unserer Unternehmenswebsite verfügbar.

Mitarbeitern stehen neben den zentralen Hinweisgeberkanälen auch zusätzliche Meldemöglichkeiten über ihre Vorgesetzten oder die Compliance-Beauftragten auf Ebene der Tochtergesellschaften und des Konzerns zur Verfügung. Informationen zu den Meldemechanismen sind sowohl im Intranet als auch auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht. Zur Stärkung der konzernweiten Compliance-Kultur hat HUGO BOSS ein konzernweites **Online-Compliance-Training** etabliert. Das Training ist für alle Mitarbeiter zugänglich, für bestimmte Zielgruppen verpflichtend und ist mindestens alle 18 Monate durchzuführen. Es behandelt wesentliche Themen wie unsere Unternehmenswerte, den Verhaltenskodex, Anti-Korruption, Geldwäschebekämpfung, Datenschutz, Informationssicherheit, Kartellrecht, Interessenkonflikte, Tierschutz und Whistleblowing. Angesichts steigender regulatorischer Anforderungen wurde das Programm zuletzt im Jahr 2024 aktualisiert, erweitert und entsprechend implementiert. Mitarbeiter, die für die Bearbeitung von Compliance-Fällen verantwortlich sind, erhalten darüber hinaus spezialisierte Schulungen, wie beispielsweise Workshops zu internen Untersuchungen, die von der Compliance-Abteilung angeboten werden.

In der Lieferkette stellen wir durch unseren **Lieferantenverhaltenskodex** sicher, dass die entsprechenden Beschwerdemechanismen bekannt sind. Der Kodex stellt eine vertragliche Voraussetzung für die Aufnahme von Geschäftsbeziehungen mit HUGO BOSS dar. Tier-1-Lieferanten erhalten darüber hinaus verpflichtende Social-Compliance-Schulungen, in denen die verfügbaren Beschwerdemechanismen ausführlich thematisiert werden. Zudem werden sie dazu verpflichtet, die Inhalte des Lieferantenverhaltenskodex mit ihren Arbeitskräften sowie relevanten Dritten zu teilen. Dies soll sicherstellen, dass Arbeitskräfte in der Lieferkette über ihre Rechte informiert sind und ermutigt werden, Verstöße im Zusammenhang mit Menschenrechten, Arbeitsnormen oder Umweltauflagen zu melden. [> Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)

Im Jahr 2024 gingen über unsere Hinweisgeberkanäle mehrere Beschwerden im Zusammenhang mit der Lieferkette ein, deren Bearbeitungsstatus im Folgenden dargestellt ist.

BESCHWERDEFÄLLE IN DER LIEFERKETTE IM JAHR 2024

Land	Sektorales Risiko	Status
Indien	Arbeitsbedingungen	In Arbeit
Indien	Arbeitsbedingungen	In Arbeit
Pakistan	Arbeitsbedingungen	In Arbeit
Türkei	Arbeitsbedingungen (unrechtmäßige Entlassung)	In Arbeit
Bangladesch	Arbeitsbedingungen	Abgeschlossen
Indien	Diskriminierung und Belästigung	Abgeschlossen
Taiwan	Arbeitsmigrant	Abgeschlossen
Thailand	Arbeitsbedingungen	Abgeschlossen
Türkei	Arbeitsbedingungen	Abgeschlossen
Türkei	Arbeitsbedingungen	Abgeschlossen
Türkei	Arbeitsbedingungen/Vereinigungsfreiheit	Abgeschlossen

Die Compliance-Abteilung stellt eine umfassende Dokumentation sämtlicher Untersuchungen sicher und bewertet die **Wirksamkeit der Hinweisgeberkanäle** jährlich oder bei Bedarf. Unsere Hinweisgeberrichtlinie wird ebenfalls jährlich überprüft und wurde zuletzt im Jahr 2024 aktualisiert. Hierbei berücksichtigen wir auch Rückmeldungen interner und externer Stakeholder, um sicherzustellen, dass die Richtlinie wirksam bleibt und weiterhin ihrem Zweck entspricht. Der Compliance Officer informiert den Vorstand regelmäßig über wesentliche Compliance-Fälle.

Tierschutz

HUGO BOSS verpflichtet sich, im gesamten Unternehmen hohe Standards im Bereich des Tier- und Artenschutzes einzuhalten. Die **HUGO BOSS Tierschutzrichtlinie**, die zuletzt im Jahr 2024 aktualisiert wurde, orientiert sich an international anerkannten Standards wie dem Übereinkommen über den internationalen Handel mit gefährdeten Arten freilebender Tiere und Pflanzen (CITES) sowie den Richtlinien der Weltorganisation für Tiergesundheit (WOAH). Die in Zusammenarbeit mit der Tierschutzorganisation Vier Pfoten entwickelte Richtlinie enthält „Allgemeine Tierwohlziele“, basierend auf dem Fünf-Domänen-Modell, die Mindestanforderungen und Maßnahmen definieren, die sowohl das körperliche als auch das geistige Wohlbefinden der in der Lieferkette involvierten Tiere berücksichtigen. HUGO BOSS lehnt **Tierversuche** für sämtliche Produkte, einschließlich Lizenzprodukte wie Kosmetika, strikt ab und weitet dieses Engagement auch auf die Entwicklung neuer Materialien und Produkte aus. Unsere Tierschutzrichtlinie gilt konzernweit, wobei Abweichungen nur dann zulässig sind, falls länderspezifische Vorschriften im Widerspruch zur Richtlinie stehen, vorausgesetzt, der wesentliche Inhalt und Zweck bleiben gewahrt. Die Nichteinhaltung der Richtlinie kann arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Die **Verantwortung** für die Tierschutzrichtlinie liegt beim Vorstand, während die Compliance-Abteilung für die Umsetzung und Überwachung der Einhaltung zuständig ist.

Ziele im Zusammenhang mit Tierschutz

HUGO BOSS hat konkrete Standards und Ziele für die Beschaffung von Materialien tierischen Ursprungs definiert, die das Engagement des Unternehmens für Nachhaltigkeit und Tierschutz widerspiegeln. So wird **Leder**, unter anderem von Schafen, Ziegen, Kühen und Büffeln, ausschließlich als Nebenprodukt der Lebensmittelindustrie bezogen. Während exotische Lederarten und Zuchtpelze bereits 2016 verboten wurden, verzichtet HUGO BOSS inzwischen auch vollständig auf die Verwendung von **Angorawolle**. In Bezug auf **Wolle** legt unsere Richtlinie besonderen Wert auf artgerechte Haltung, schonende Schermethoden und die Vermeidung von belastenden Praktiken wie dem Lebensschneiden von Lämmern. HUGO BOSS verpflichtet sich, bis 2030 ausschließlich mulesingfreie Wolle zu beziehen, wobei im Jahr 2024 bereits ein Wert von 53 % erreicht wurde. Dieses Ziel steht im Einklang mit unserem übergeordneten Ziel, bis 2030 100 % der natürlichen Materialien aus regenerativer Landwirtschaft oder recycelten Quellen zu beziehen. Unsere Prinzipien der regenerativen Landwirtschaft verbieten von Natur aus Mulesing und beinhalten weitere Aspekte des Tierschutzes, wie etwa Grasfütterung und Minimierung von Tiertransporten. Für **Mohair** setzt HUGO BOSS ausschließlich auf Materialien, die nach dem Responsible Mohair Standard (RMS) zertifiziert sind. In den Sommerkollektionen 2025 unserer Marken verwenden wir ausschließlich zertifiziertes **Kaschmir** in sämtlichen Produkten mit einem Kaschmiranteil von mehr als 60 %. Bereits 2024 erfüllten 78 % dieser Produkte, die grundsätzlich nur einen äußerst geringen Anteil an unseren Kollektionen ausmachen, diesen Standard. Darüber hinaus verwendet HUGO BOSS ausschließlich **Daunen**, die ohne Lebendrupf oder in Verbindung mit Zwangsfütterung gewonnen werden, und stellt sicher, dass alle verwendeten Daunen entweder durch das Gütesiegel DOWNPASS zertifiziert oder recycelt sind. Um die **Abhängigkeit von tierischen Materialien weiter zu reduzieren**, entwickelt und integriert HUGO BOSS aktiv vegane Alternativen, sofern sie die Umweltbilanz verbessern, ohne die Qualität oder Funktionalität zu beeinträchtigen. Weitere Informationen finden sich in den Abschnitten „Biologische Vielfalt und Ökosysteme“ sowie „Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft“.

> **Biologische Vielfalt und Ökosysteme**, > **Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft**

Unsere Lieferanten spielen bei der Einhaltung unserer Tierschutzstandards eine entscheidende Rolle. Sämtliche Lieferanten von Rohstoffen tierischen Ursprungs sowie Tier-1-Lieferanten, die tierische Materialien verarbeiten, sind verpflichtet, mindestens die lokalen **Tierschutzvorschriften** einzuhalten. HUGO BOSS verlangt entsprechende Nachweise über die Einhaltung der Vorschriften und führt bei Feststellung potenzieller Risiken eine Überprüfung durch.

Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Ethisch korrektes und gesetzeskonformes Verhalten umfasst auch die **Verhinderung von Korruption, Bestechung und Kartellverstößen**. HUGO BOSS erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie in ihrem täglichen Handeln gesetzliche Vorschriften konsequent einhalten. Bei HUGO BOSS ist Compliance eine zentrale Verantwortung des Vorstands und umfasst Maßnahmen zur Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Vorschriften sowie interner Richtlinien und Kodizes. Dazu zählen insbesondere Regelungen zur Bekämpfung von Korruption, Bestechung, wettbewerbswidrigem Verhalten und Kartellrechtsverstößen.

Konzepte zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, den konzernweiten **Verhaltenskodex** sowie ergänzende spezifische Compliance-Richtlinien einzuhalten. Dazu zählt unter anderem die **Anti-Korruptionsrichtlinie**, die die Annahme und Gewährung von Geschenken und Einladungen regelt. Im Geschäftsjahr 2024 lag der Fokus auf der Weiterentwicklung der Anti-Korruptionsrichtlinie mittels Vereinfachung der Genehmigungsprozesse, der Berücksichtigung zusätzlicher Risikobereiche und der Etablierung klarer Prozesse für den Umgang mit

Verdachtsfällen. Die Einführung der überarbeiteten Richtlinie ist für Anfang 2025 vorgesehen. Sowohl der öffentlich zugängliche Verhaltenskodex als auch die internen Richtlinien werden regelmäßig überprüft und insbesondere im Hinblick auf Änderungen gesetzlicher Anforderungen kontinuierlich aktualisiert. [> Eigene Belegschaft](#)

Die zentrale **Compliance-Abteilung** berichtet an den **Chief Compliance Officer**, der wiederum dem CFO/COO direkt unterstellt ist. Die Compliance-Abteilung ist vorrangig für die Unterstützung der Überwachung eines wirksamen Compliance-Managements verantwortlich. In Zusammenarbeit mit den lokalen Compliance-Ansprechpartnern in den Konzerngesellschaften stellt sie die Umsetzung und kontinuierliche Weiterentwicklung der jeweiligen Richtlinien im Rahmen des Compliance-Programms sicher. Der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wird regelmäßig über die Aktivitäten der **Compliance-Abteilung** informiert.

Ziele im Zusammenhang mit der Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Das Compliance-Management bei HUGO BOSS zielt auf ein **konzernweit rechtskonformes Verhalten** ab. Ziel ist es, Rechtsverletzungen wie etwa Korruptions-, Bestechungs- und Kartellrechtsverstöße zu vermeiden, die neben Reputations- und finanziellen Risiken insbesondere auch persönliche straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können.

Im Jahr 2024 schloss HUGO BOSS einen Rechtsstreit in Dänemark mit der Zahlung einer Geldstrafe im Zusammenhang mit einem Kartellverstoß ab, der ursprünglich im Jahr 2020 festgestellt worden war. Darüber hinaus wurden **keine Verstöße** im Sinne von behördlich oder gerichtlich festgestellten Rechtsverletzungen durch Korruptions-, Bestechungs- und Kartellfälle bekannt (2023: keine Verstöße).

Maßnahmen im Zusammenhang mit der Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Im Jahr 2024 wurde das **Compliance-Management-System** von HUGO BOSS weiterentwickelt, basierend auf einem risikobasierten Ansatz. Der Fokus lag dabei auf der Aktualisierung relevanter Richtlinien, der Weiterentwicklung des Hinweisgebersystems und des Fallmanagements sowie der Präzisierung der Compliance-Risikoanalyse in den Bereichen Korruptionsbekämpfung und Kartellrecht.

Zur Stärkung des Compliance-Bewusstseins hat HUGO BOSS ein verpflichtendes konzernweites **Compliance-Online-Training** eingeführt, das regelmäßig absolviert werden muss. Weitere Details sind im Abschnitt „Hinweisgeberrichtlinie und Kanäle zur Meldung von Bedenken“ zu finden. Mitarbeiter in compliance-kritischen Funktionen erhalten **zusätzliche Schulungen** in Online- und Präsenzformaten, die gezielt auf relevante Themen wie etwa Kartellrecht zugeschnitten sind.

Alle Konzerngesellschaften werden bei Bedarf **detaillierten Audits** unterzogen, um die Einhaltung interner Richtlinien und regulatorischer Anforderungen sicherzustellen. Wesentliche Verstöße werden dem Vorstand und dem Aufsichtsrat gemeldet, um unmittelbare Aufmerksamkeit und angemessene Maßnahmen zu gewährleisten.

Ergänzend dazu bietet HUGO BOSS seinen Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern verschiedene **Hinweisgeberkanäle**, um potenzielles Fehlverhalten oder Straftaten vertraulich und anonym zu melden, wie im entsprechenden Abschnitt oben ausführlich beschrieben. Alle gemeldeten Fälle werden gründlich geprüft, wobei strenge Maßnahmen zum Schutz der Hinweisgeber vor Vergeltungsmaßnahmen ergriffen werden. Dieses System unterstreicht das Engagement des Unternehmens für die Förderung einer transparenten und verantwortungsvollen Unternehmenskultur.