

ZUSAMMENGEFASSTE NICHT-FINANZIELLE ERKLÄRUNG

Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil der Geschäftstätigkeit und des Governance-Rahmenwerks von HUGO BOSS

ESG-Aktivitäten zielen darauf ab, langfristigen Wert für unsere Stakeholder zu schaffen

Erklärung umfasst ESG-Informationen, die gemäß ESRS als wesentlich eingestuft wurden

HUGO BOSS betrachtet seine nachhaltigkeitsbezogenen Initiativen als wichtige **unternehmerische Verantwortung** und zugleich als wesentliche Voraussetzung, um Kundinnen und Kunden zu begeistern und damit seine Position als führende globale Modeplattform im Premiumbereich weiter zu stärken. Wir sehen uns gleichermaßen verpflichtet, Umweltauswirkungen Rechnung zu tragen, relevante soziale und gesellschaftliche Erwartungen zu erfüllen und unseren Ansatz für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dabei zielen unsere **zahlreichen Aktivitäten in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environment, Social, Governance, ESG)** darauf ab, unserem Unternehmen, unseren Mitarbeitenden, Aktionären, Kunden, Geschäftspartnern und der Gesellschaft zu nutzen 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, mit einer Frist zur Umsetzung in nationales Recht bis Juli 2024. Bis zum 31. Dezember 2025 hatten mehrere Mitgliedstaaten, darunter auch Deutschland, diesen Umsetzungsprozess noch nicht abgeschlossen. Infolgedessen bleibt für die Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2025 der für börsennotierte deutsche Unternehmen geltende rechtliche Rahmen unverändert. Vor diesem Hintergrund erstellt HUGO BOSS weiterhin eine zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung gemäß der **Richtlinie über die nichtfinanzielle Berichterstattung (Non-Financial Reporting Directive, NFRD)** in Übereinstimmung mit den Vorjahren. Gemäß §§ 315b und 315c Handelsgesetzbuch (HGB) in Verbindung mit §§ 289b bis 289e HGB informiert diese zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung für die HUGO BOSS AG und den HUGO BOSS Konzern über unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten im Geschäftsjahr 2025. Sie umfasst die nach HGB wesentlichen Aspekte **Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte, Bekämpfung von Korruption und Bestechung** sowie die Angaben zur **EU-Taxonomie**.

Die Erstellung dieser Erklärung erfolgte unter teilweiser Anwendung von Set 1 der **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)** als Rahmenwerk im Sinne von §289d HGB. Eine vollständige Anwendung der ESRS wurde nicht vorgenommen, da die CSRD noch nicht in deutsches Recht umgesetzt wurde. Die Erklärung stützt sich auf eine **doppelte Wesentlichkeitsanalyse (Double Materiality Assessment, DMA)**,

die gemäß ESRS 1 durchgeführt wurde. Die DMA kam zu dem Ergebnis, dass neun der zehn ESRS-Themen für HUGO BOSS grundsätzlich wesentlich sind. Der Umfang der dargestellten Angaben spiegelt jedoch nicht vollständig den durch die DMA indizierten Umfang wider, unter anderem da HUGO BOSS von den im ESRS-Rahmenwerk vorgesehenen **Verhältnismäßigkeits- und Übergangsbestimmungen** Gebrauch macht. Dies umfasst unter anderem Verhältnismäßigkeitsbestimmungen, die die EU mittels des sogenannten „Quick-Fix“ als delegierten Rechtsakt für die Themen „Biologische Vielfalt und Ökosysteme“ (E4), „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“ (S2) sowie „Verbraucher und Endnutzer“ (S4) eingeführt hat, sowie die Inanspruchnahme von Übergangsregelungen und weiterer zulässiger Ausnahmen beim Thema „Eigene Belegschaft“ (S1). Die im Abschnitt „Weitere Angaben zur zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung“ enthaltene Darstellung „Übersicht der ESRS-Angabepflichten“ gibt Aufschluss über Vorhandensein, Umfang und Begrenzungen der **in diesem Bericht enthaltenen ESRS-Angaben**. > [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 2025 übereinstimmt. Die quantitativen ESG-Daten umfassen dementsprechend die HUGO BOSS AG sowie sämtliche von ihr kontrollierten Tochtergesellschaften. Sofern nicht anders angegeben, spiegeln die gemachten Angaben gleichermaßen die Perspektive der HUGO BOSS AG und die des Konzerns wider. > [Konzernanhang, Konsolidierungskreis](#)

Sämtliche **Verweise auf Informationen außerhalb dieser 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. > [Prüfungsvermerk 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 eine **duale Führungs- und Kontrollstruktur** hat. Der Vorstand trägt folglich die Verantwortung für die Steuerung des Konzerns und die erfolgreiche Umsetzung der Strategie, während der Aufsichtsrat den Vorstand überwacht und berät. Die beiden Gremien sind sowohl in ihrer Zusammensetzung als auch in ihren Aufgaben streng voneinander getrennt, arbeiten jedoch im besten Interesse des Unternehmens eng zusammen. 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 (Impacts, Risks and Opportunities, IROs) 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 von ESG-Zielen für die wesentlichen IROs 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 die ESG-Berichterstattung und die ESG-bezogene Kapitalmarktkommunikation mit Investoren und Finanzanalysten 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)**.

Der CFO/COO ist auch für unser zentrales **Sustainability Committee** verantwortlich, das sich aus Vertretern zentraler Geschäftsbereiche zusammensetzt, die mit Nachhaltigkeitsthemen befasst sind. Es begleitet die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und dient als Dialogforum für aktuelle Entwicklungen und „Best Practices“ im Bereich Nachhaltigkeit. Das Komitee befasste sich 2025 mit einer Vielzahl von Themen, darunter Fortschritte in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsstrategie, ESG-Berichterstattung und regulatorische Anforderungen. Zur weiteren Stärkung unserer bereichsübergreifenden ESG-Governance hat HUGO BOSS im Jahr 2025 ein internes **ESG Decision Forum** eingerichtet. Dieses Gremium bringt vierteljährlich wichtige Entscheidungsträger zusammen, wobei auf Anfrage auch der CFO/COO teilnimmt. Es zielt auf die Förderung eines ganzheitlichen Ansatzes für das Nachhaltigkeitsmanagement ab, indem es für Transparenz bei ESG-Projekten sorgt, strategische Initiativen priorisiert, die Kapazitäts- und Ressourcenplanung aufeinander abstimmt und eine einheitliche Entscheidungsfindung fördert.

Der Vorstand von HUGO BOSS trägt die Gesamtverantwortung für ein **effektives Risiko- und Chancenmanagementsystem (RMS)**, das auch ein Compliance-Management-System (CMS) umfasst. In seinem Auftrag koordiniert die zentrale Abteilung Risk Management and Internal Controls die Umsetzung und kontinuierliche Weiterentwicklung des RMS. Die Überwachung seiner Wirksamkeit obliegt dem Aufsichtsrat. 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 ein führendes Mode- und Lifestyle-Unternehmen im Premiumsegment des globalen Bekleidungsmarktes. Unser **Geschäftsmodell** wird im Kapitel „Geschäftstätigkeit und Konzernstruktur“ dieses Geschäftsberichts erläutert, während unsere **Konzernstrategie**, einschließlich unserer Nachhaltigkeitsstrategie, im Kapitel „Konzernstrategie“ dargestellt werden. > **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



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 relevanten Interessengruppen, darunter Mitarbeitende, Aktionäre, Kunden, Geschäftspartner, Arbeitnehmervertreter 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. 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 bereits im Jahr 2024 eine umfassende **doppelte Wesentlichkeitsanalyse (Double Materiality Assessment, DMA)** durch, die 2025 planmäßig überprüft und aktualisiert wurde. Gemeinsam mit zahlreichen internen Stakeholdern haben wir die wesentlichen IROs 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 im Jahr 2024 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 IROs** 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, -Validierung und -Überprüfung

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.

Im Jahr 2025 wurde die **DMA wie geplant überprüft**. Im Sinne der Effizienz wurde die Überprüfung zentral durchgeführt und fokussierte sich auf die Validierung der fortdauernden Relevanz der Bewertung von 2024. Der Prozess stützte sich auf Peer-Benchmarking, eine finanzielle Bewertung und eine strategische Evaluierung und bestätigte die fortdauernde Gültigkeit unserer DMA mit nur geringfügigen Anpassungen. Ein zusätzliches Unterthema, „Management der Beziehungen zu Lieferanten“ (G1-2), einschließlich „Zahlungspraktiken“ (G1-6), wurde als wesentlich identifiziert, während die sonstigen Anpassungen keinen Einfluss auf das Gesamtergebnis hatten. HUGO BOSS beabsichtigt, seine DMA auch weiterhin jährlich zu überprüfen. In diesem Zusammenhang sind wir bestrebt, unseren DMA-Ansatz kontinuierlich weiterzuentwickeln, um eine fortlaufende Anpassung an sich weiterentwickelnde Best Practices und gesetzliche Anforderungen sicherzustellen.

Eine **detaillierte Übersicht** der im Rahmen unserer DMA als wesentlich eingestuftes 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 HGB-Aspekten

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.

Zur weiteren Erhöhung der Transparenz enthält diese Erklärung zudem ausgewählte **zusätzliche ESG-Datenpunkte** unterhalb der im Rahmen der DMA identifizierten Wesentlichkeitsschwelle. Diese Angaben dienen der zusätzlichen Transparenz zu Themen, die für externe Stakeholder von Interesse sein könnten, und werden im Abschnitt „Weitere Angaben zur zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung“ dargestellt. > **Weitere Angaben zur zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung**

Umweltbelange

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die **wichtigsten Umweltziele** von HUGO BOSS in den Bereichen Klimawandel, Umweltverschmutzung sowie Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft. Für jedes Ziel stellen die Tabellen die Zielbeschreibung, das jeweilige Zieljahr sowie den aktuellen Fortschritt dar. Die Ziele bilden einen strukturierten Rahmen zur Umsetzung unserer Ambitionen im Bereich Umwelt in messbare Zielsetzungen.

KLIMAWANDEL

Ziel	Zieljahr	2025	2024
Reduktion der Scope-1- und Scope-2-Emissionen um 50 % (Basisjahr: 2024)	2030	–19 %	N/A
Reduktion der Scope-3-Emissionen um 50 % (Basisjahr: 2024)	2030	–15 %	N/A
Reduktion der Gesamtemissionen um 50 % (Basisjahr: 2024)	2030	–14 %	N/A
Bezug von 100 % des Stroms an eigenen Standorten aus erneuerbaren Quellen	2030	82 %	73 %
Reduktion des direkten und indirekten Energieverbrauchs pro qm um 20 % (Basisjahr: 2019)	2030	–7 %	N/A

UMWELTVERSCHMUTZUNG

Ziel	Zieljahr	2025	2024
Sicherstellung, dass alle Tier-1- und direkten Tier-2-Lieferanten mit Nassprozessen die ZDHC-MRSL-Standards (oder vergleichbare Standards) einhalten	2030	50 % (Chemikalieninventar), 74 % (Abwassertests)	42 % (Chemikalieninventar), 62 % (Abwassertests)

RESSOURCENNUTZUNG UND KREISLAUFWIRTSCHAFT

Ziel	Zieljahr	2025	2024
Bezug von 100 % der wichtigsten Naturmaterialien aus bevorzugten Quellen ¹	2030	48 %	32 % ²
Bezug von 100 % Polyester & Polyamid aus bevorzugten Quellen ¹	2030	14 %	N/A
Anwendung von zirkulären Designprinzipien auf 80 % der Bekleidungsprodukte	2030	41 %	33 %

¹ Gemäß der HUGO BOSS Materialstrategie sind Materialien aus bevorzugten Bezugsquellen als entweder recycelt, aus regenerativer Landwirtschaft stammend oder anderen anerkannten externen Standards entsprechend definiert.

² Nicht Teil der freiwilligen Prüfung mit begrenzter Sicherheit nach ISAE 3000 (Revised).

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, wobei auch Transport zu unserem CO₂-Fußabdruck beiträgt. Auch tragen Verbrauchergewohnheiten wie Waschen, Trocknen und Entsorgen von Textilien zur Umweltbelastung bei. Bei HUGO BOSS bekennen wir uns zu unserer anteiligen **Verantwortung für den Klimaschutz** und verstärken unsere Bemühungen, Prozessänderungen umzusetzen, die Treibhausgasemissionen und Energieverbrauch sowohl in unseren eigenen Betrieben als auch entlang unserer Lieferkette reduzieren.

Übergangsplan für den Klimaschutz

HUGO BOSS hat sich das Ziel gesetzt, die **Treibhausgasemissionen (THG) bis 2030 um 50 % im Vergleich zu 2024 zu reduzieren** und **bis 2050 Netto-Null-Emissionen** zu erreichen. Dabei orientiert sich HUGO BOSS an den Empfehlungen der Science Based Targets Initiative (SBTi) und an den Zielen des Pariser Abkommens zur Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5°C. Der ursprünglich für 2025 geplante Übergangsplan wird derzeit weiterentwickelt, um neue methodische Anforderungen und internationale regulatorische Entwicklungen angemessen zu berücksichtigen. > [Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz](#)

Konzepte im Zusammenhang mit Klimaschutz

Unsere **Umwelt- und Waldschutzrichtlinie**, die auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht ist, wurde 2025 aktualisiert und unterstreicht unser Engagement für Umwelt- und zukunftsorientierte Themen. Sie definiert verbindliche Standards und beschreibt unseren Ansatz zur Reduzierung klimarelevanter Emissionen, zum verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen, zur Steigerung der Energieeffizienz und des Einsatzes erneuerbarer Energien sowie zur Begrenzung von Umweltverschmutzung. Darüber hinaus adressiert sie den Schutz von Wäldern und die Förderung der Biodiversität an unseren eigenen Standorten und entlang der Lieferkette. Die Richtlinie adressiert wesentliche Umweltauswirkungen, darunter die Abhängigkeit von nicht erneuerbaren Energien, hohen Energieverbrauch sowie 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 der internationaler Standards ISO 14001 (Umweltmanagementsystem) und ISO 50001 (Energiemanagementsystem) an unseren Standorten sicher.

Klimaschutzmaßnahmen sind fest in unserer Umwelt- und Waldschutzrichtlinie verankert, die klare Erwartungen an unsere Partner in der Lieferkette formuliert. Weitere Informationen zur Zusammenarbeit mit Lieferanten zur Reduzierung von Emissionen in der Lieferkette finden sich im Abschnitt „Maßnahmen in Bezug auf Klimaschutz“ dieses Kapitels. > [Maßnahmen in Bezug auf Klimaschutz](#)

Um den Klimaschutz in unserer Lieferkette voranzutreiben, definiert der HUGO BOSS **Lieferantenverhaltenskodex** (Supplier Code of Conduct) klare Standards für und Erwartungen an Lieferanten in verschiedenen operativen Bereichen. Der Kodex enthält detaillierte Richtlinien, die sicherstellen sollen, dass unsere Lieferanten strenge Umweltaanforderungen einhalten. Dazu gehören die Identifikation 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. Weitere Informationen zum Lieferantenverhaltenskodex finden sich im Abschnitt „Governance“. > [Governance](#)

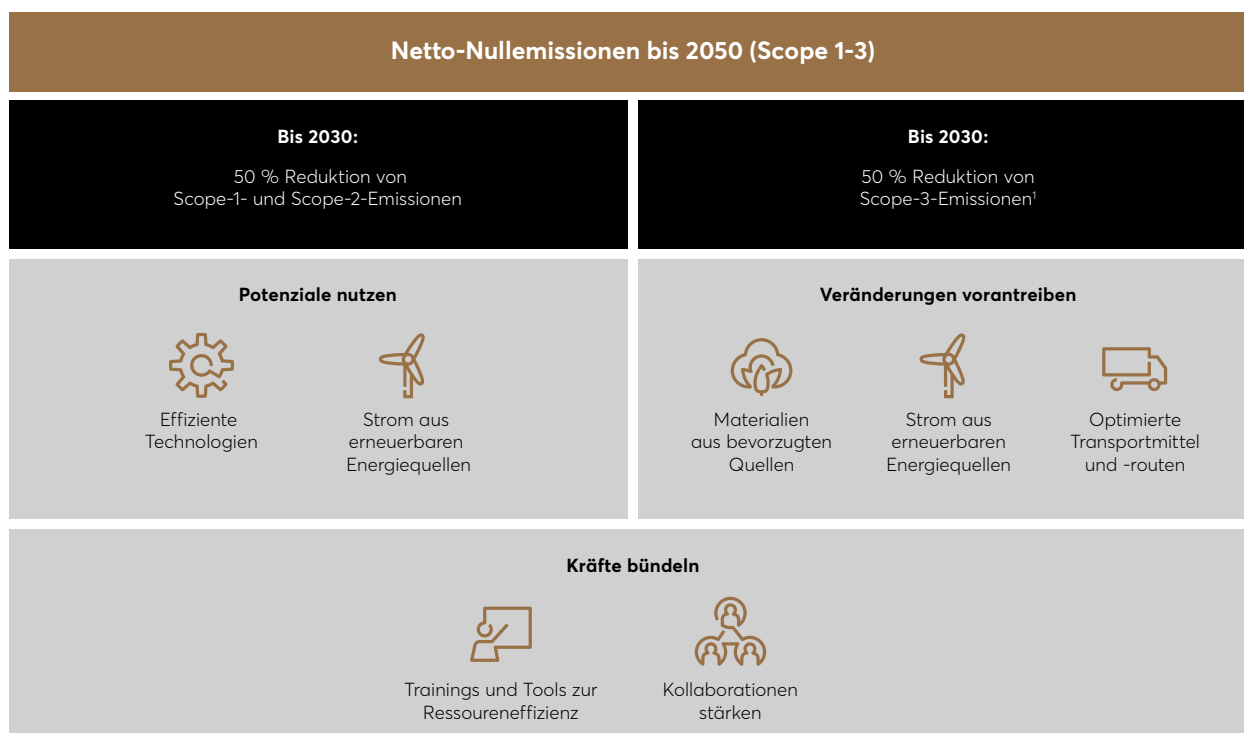
Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz

Zur Minderung der Klimaauswirkungen haben wir uns das langfristige Ziel gesetzt, **bis 2050 Netto-Null-Emissionen** zu erreichen, basierend auf Scope 1, Scope 2 und Scope 3-Emissionen. Im Rahmen dessen sollen die **Scope 1–2-Emissionen bis 2030 um 50 %** gegenüber dem Basisjahr 2024 reduziert werden (2024 angepasst: 25.520 t CO₂e). Im gleichen Zeitraum sollen auch die **Scope 3-Emissionen um 50 % verringert** werden (2024 angepasst: 697.735 t CO₂e). Die Zielberechnung deckt ausschließlich die Scope 3-Kategorien 3.1 (Einkauf von Waren und Dienstleistungen) und 3.4 (Transport und Distribution (vorgelagert)) ab, da diese

Kategorien zusammen über 90 % der gesamten Scope 3-Emissionen ausmachen und damit die Bereiche mit dem höchsten Reduktionspotenzial darstellen. Im Jahr 2025 gingen unsere Scope 1- und Scope 2-Emissionen um 19 % zurück, während die Scope 3-Emissionen (Scope 3.1 und Scope 3.4) im Vergleich zu 2024 wiederum um 15 % sanken. Diese Ziele wurden von der Science Based Targets Initiative (SBTi) genehmigt und entsprechen den Anforderungen der Fashion Industry Charter for Climate Action (UNFCCC), die eine Begrenzung der globalen Erwärmung auf maximal 1,5°C vorsieht. Im Jahr 2025 hat HUGO BOSS seine Klimaziele für 2030 überarbeitet und, in Übereinstimmung mit den SBTi-Anforderungen, das Basisjahr für Scope 1–2 und Scope 3 von 2019 auf 2024 angepasst.

Zur Unterstützung dieser Emissionsziele haben wir spezifische Energieziele in Bezug auf unsere gebäudebezogenen Verbräuche definiert, um den Gesamtenergieverbrauch zu senken und die Energieeffizienz an unseren Standorten weiter zu steigern. Im Einklang mit dem UNFCCC-Ziel haben wir uns verpflichtet, **bis 2030** an sämtlichen eigenen Standorten zu **100 % Strom aus erneuerbaren Quellen** zu nutzen. Im Jahr 2025 stammten bereits 82 % unseres Stromverbrauchs (83.080 MWh) aus erneuerbaren Quellen (2024: 73 %; 73.794 MWh). HUGO BOSS ist zudem bestrebt, **den direkten und indirekten Energieverbrauch pro Quadratmeter bis 2030 um 20 %** gegenüber dem Basisjahr 2019 zu senken. Der direkte und indirekte Energieverbrauch im Verhältnis zur Bruttogröße (kWh/m²) sank im Jahr 2025 im Vergleich zu 2019 um 7 %.

SCHWERPUNKTE DER KLIMASCHUTZMASSNAHMEN BEI HUGO BOSS



¹ Das Scope-3-Reduktionsziel umfasst ausschließlich Scope 3.1 Einkauf von Waren und Dienstleistungen sowie Scope 3.4 Transport und Distribution (vorgelagert).

Maßnahmen in Bezug auf Klimaschutz

Der Großteil der Treibhausgasemissionen des Unternehmens entsteht in den vorgelagerten Aktivitäten der Wertschöpfungskette, insbesondere beim Anbau, der Gewinnung und der Verarbeitung von Rohstoffen. Die Emissionen aus den eigenen Geschäftstätigkeiten von HUGO BOSS (Scope 1 und Scope 2) machen 3% der gesamten THG-Emissionen aus. Entsprechend entfallen 97% auf die weitergehende Wertschöpfungskette (Scope 3).

Eigene Geschäftstätigkeit

Während die Klimaauswirkungen unserer eigenen Geschäftstätigkeiten im Vergleich zu vor- und nachgelagerten Aktivitäten relativ gering sind, stellt die weitere **Reduzierung des Energieverbrauchs und der CO₂-Emissionen an unseren eigenen Standorten** einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung unserer Klimaziele dar.

Um die **CO₂-Emissionen weiter zu senken**, investieren wir gezielt in energieeffiziente Technologien und modernisieren technische Anlagen. An den eigenen Produktionsstätten bezieht HUGO BOSS bereits seit 2020 ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Im Jahr 2025 haben wir die Planungen für den Ausbau einer Photovoltaikanlage an einem unserer zentralen Logistikstandorte nahe unseres Hauptsitzes in Metzingen (Deutschland) abgeschlossen, wobei die Umsetzung des Projekts 2026 beginnen soll. Darüber hinaus haben wir 2025 weitere Energieeffizienzmaßnahmen an unserem Produktionsstandort in Izmir (Türkei) umgesetzt – dem mit Abstand größten eigenen Produktionsstandort weltweit. Dazu zählten unter anderem der Austausch von Kompressoren durch effizientere Motoren sowie die Identifikation und Behebung von Druckluftleckagen, wodurch Energieeinsparungen von rund 600 MWh in 2025 erzielt wurden. Der Standort Izmir wurde 2025 erneut nach ISO 14001 und ISO 50001 zertifiziert und hält diese Zertifizierungen bereits seit 2014. Zudem haben wir den Bezug und Einsatz von erneuerbarem Strom konzernweit ausgebaut, einschließlich der Versorgung sämtlicher Standorte in Brasilien, Griechenland und der Türkei sowie aller übrigen US-Standorte, die bislang noch nicht mit erneuerbarer Energie beliefert wurden.

Lieferkette

Zur weiteren Annäherung an unsere übergeordneten Emissionsreduktionsziele legen wir einen klaren Schwerpunkt auf die Senkung der **Scope-3-Emissionen**. 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 überprüfen wir die Umweltmanagementsysteme der Lieferanten sowie deren Energieverbrauch und CO₂-Emissionen. 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. Dies schließt auch die Bereitstellung von Leitlinien zu Best Practices der CO₂-Bilanzierung ein.

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.

HUGO BOSS ist Teil von Cascale, 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 Cascale entwickelte Higg Facility Environmental Module (Higg FEM) 4.0 auf der Worldly-Plattform eingeführt – eines der am weitesten verbreiteten Tools zur Messung der Nachhaltigkeit in der Bekleidungs- und Schuhindustrie. Dies ermöglicht eine **präzise Erfassung und Steuerung von Scope-3-Emissionen** (Scope 3.1 Einkauf aus Waren und Dienstleistungen) und schafft eine umfassende Transparenz über die Umweltleistung entlang der Lieferkette. 2025 haben die Teilnahme unter unseren Tier-1 und Tier-2 Lieferanten weiter ausgebaut. Um sicherzustellen, dass unsere internen Stakeholder entsprechend qualifiziert sind, haben wir 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. Im Berichtsjahr 2025 wurden die Prozessvoraussetzungen geschaffen, um den Higg FEM in die Umweltkriterien der Lieferantenbewertung einzubinden.

HUGO BOSS strebt eine schrittweise Reduzierung seiner transportbedingten THG-Emissionen (Scope 3.4: vorgelagerter Transport und Distribution) an, indem Luftfracht konsequent verringert und der Anteil emissionsärmerer Transportmittel pro Tonnenkilometer, wie Seefracht, erhöht sowie die Transportplanung optimiert wird. Ergänzend integrieren wir geringe Mengen an Biokraftstoff um zur Reduktion von Treibhausgasemissionen entlang der Lieferkette beizutragen und führen neue Systeme zur Nachverfolgung ein, um Transparenz und Transporteffizienz weiter zu erhöhen. Zudem fokussieren wir uns auf Nearshoring, um die Produktion näher an zentrale Absatzmärkte zu positionieren.

Energieverbrauch und Energiemix

Im Jahr 2025 betrug der **Gesamtenergieverbrauch** im Zusammenhang mit unseren eigenen Geschäftstätigkeiten 142.734 MWh (2024 angepasst: 145.131 MWh). Der leichte Rückgang gegenüber dem Vorjahr ist im Wesentlichen auf die Umsetzung zusätzlicher Energieeffizienzmaßnahmen in unseren eigenen Betrieben zurückzuführen. Im Berichtsjahr stammten insgesamt 58 % bzw. 83.080 MWh des verbrauchten Energiebedarfs aus erneuerbaren Energiequellen (2024 angepasst: 51 %; 73.794 MWh). Demgegenüber entfielen 42 % bzw. 59.654 MWh auf fossile und damit nicht erneuerbare Energieträger (2024 angepasst: 49 %; 71.338 MWh).

ENERGIE AUS FOSSILEN UND ERNEUERBAREN QUELLEN (IN MWH)

	2025	2024
Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen ¹	8.521	9.650
Brennstoffverbrauch aus Erdgas	30.359	32.128
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen ¹	20.774	29.560
Gesamtverbrauch fossiler Energie¹	59.654	71.338
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen	78.185	68.865
Erzeugung und Verbrauch erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	4.895	4.929
Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie	83.080	73.794
Gesamtenergieverbrauch¹	142.734	145.131

¹ Die Vorjahreswerte wurden im Rahmen der Berichterstattung rückwirkend angepasst. Die Ermittlung der Werte erfolgt nun unter Berücksichtigung der aktuellen ESRS-Methodik. In diesem Zusammenhang wurden auch die Energieverbräuche der firmeneigenen Fahrzeuge in die Berechnung integriert.

Die **Energieintensität**, gemessen als Gesamtenergieverbrauch aller eigenen Produktionsstätten, Lagerstandorte, Büroflächen sowie stationären Einzelhandelsgeschäfte und -outlets im Verhältnis zum Konzernumsatz, betrug im Jahr 2025 insgesamt 33 MWh pro Mio. EUR (2024 angepasst: 34 MWh pro Mio. EUR).

Treibhausgasemissionen

Im Jahr 2025 führten unsere globalen Geschäftsaktivitäten zu insgesamt 663.540 Tonnen (t) THG Emissionen über **Scope 1, 2 und 3** (2024 angepasst: 771.654 t), berechnet gemäß dem Greenhouse Gas Protocol. Gegenüber dem Basisjahr 2024 sanken die Gesamtemissionen um 14 %, was zu einer Emissionsintensität – definiert als THG-Gesamtemissionen im Verhältnis zum Konzernumsatz von 4.270 Mio. EUR – von 155 t CO₂e/ Mio. EUR im Jahr 2025 führte (2024 angepasst: 179 t CO₂e je Mio. EUR Umsatz).

Die **Scope-1- und Scope-2-Emissionen** beliefen sich im Jahr 2025 auf 20.594 t und gingen damit um 19 % gegenüber dem Vorjahr zurück (2024: 25.520 t). Diese Entwicklung ist insbesondere auf den erhöhten Anteil von Strom aus erneuerbaren Energien sowie auf die Umsetzung von Energieeffizienzmaßnahmen in den eigenen Betrieben zurückzuführen.

Im Jahr 2025 lagen die **Scope-3-Emissionen** bei 642.946 t, was einen Rückgang von 14 % im Vergleich zum Vorjahreswert (2024 angepasst: 746.134 t) entspricht. Dieser Rückgang steht im Einklang mit der insgesamt gesunkenen Emissionsmenge und ist in erster Linie auf ein geringeres Produktionsvolumen zurückzuführen. Gleichzeitig verringerte sich die THG-Emissionsintensität pro eingekauftem Stück im Vergleich zu 2024 um 1 %. Die Berechnung basiert auf der Summe der Emissionen aus Scope 3.1 Einkauf von Waren und Dienstleistungen, (>99 % des Zählers) und den direkten Emissionen aus eigenen Produktionsstätten (<1 % des Zählers) im Verhältnis zum Beschaffungsvolumen.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN (IN T CO₂e)

	2025	2024
Gesamte Scope-1-Emissionen¹	9.152	9.827
Gesamte Scope-2-Emissionen (marktbasiert)²	11.442	15.693
Scope-3-Emissionen		
1 Einkauf von Waren und Dienstleistungen ³	543.008	629.996
2 Kapitalgüter ³	4.158	7.612
3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen	6.082	6.239
4 Transport und Distribution (vorgelagert) ³	52.909	67.739
5 Abfall aus Betriebstätigkeit	1.858	2.101
6 Geschäftsreisen	5.916	5.887
7 Pendeln der Arbeitnehmenden	6.228	6.347
8 Angemietete oder geleaste Sachanlagen	1.982	2.466
9 Transport und Distribution (nachgelagert)	4.604	2.782
12 Umgang mit verkauften Produkten an deren Lebenszyklusende	10.245	9.718
14 Franchise Unternehmen ³	5.956	5.248
Gesamte Scope-3-Emissionen⁴	642.946	746.134
Gesamtemissionen	663.540	771.654

¹ Zu den Scope-1-Emissionen gehören direkte Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen sowie Emissionen von unternehmenseigenen Fahrzeugen (ausgenommen Elektrofahrzeuge).

² Die Berechnung der Scope-2-Emissionen erfolgt nach dem marktbasierten Ansatz unter Verwendung spezifischer Emissionsfaktoren der Energielieferanten für zertifizierten Ökostrom. Für konventionellen Strom werden spezifische Länderemissionsfaktoren verwendet. Standortbasierte Scope-2-Emissionen lagen 2025 bei 38.046 t (2024: 39.146 t).

³ Aufgrund verbesserter Datenqualität und der Korrektur zuvor identifizierter Dateninkonsistenz wurden die Vorjahreswerte für Scope 3.1 eingekaufte Waren und Dienstleistungen (+51% im Vergleich zum vorherigen berichteten Wert), Scope 3.2 Investitionsgüter (>100%), Scope 3.4 vorgelagerter Transport und Vertrieb (+1%), Scope 3.14 Franchise Unternehmen (<1%) und damit auch die THG-Emissionsintensität rückwirkend korrigiert.

⁴ In 2025 wurden 11% der Scope-3-Emissionen auf Basis primärer Daten berechnet (2024 angepasst: 25%). Die Berechnung des Anteils der Primärdaten erfolgte auf Ebene der Eingabefaktoren, wobei Emissionsfaktordaten ausgeschlossen wurden. Die Zahlen des Vorjahres wurden rückwirkend aufgrund einer Änderung der Berechnungsmethodik angepasst, um eine engere Übereinstimmung mit den ESRS-Anforderungen sicherzustellen.

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 aufgrund des Einsatzes chemischer Substanzen wie Düngemittel im Baumwollanbau oder 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. Darüber hinaus 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 in zentralen Stufen der Wertschöpfungskette zu reduzieren, unter anderem durch die Verbesserung des Chemikalienmanagements in Nassprozessen.

Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

Um die Vermeidung und Kontrolle von Umweltverschmutzung wirksam zu steuern, haben wir entsprechende Richtlinien implementiert. Unsere **Umwelt- und Waldschutzrichtlinie** bildet den Rahmen für die Reduzierung von Umweltbelastungen und den Schutz natürlicher Ressourcen. Weitere Informationen zu dieser Richtlinie finden sich im Abschnitt „Klimawandel“. > [Klimawandel](#)

HUGO BOSS verpflichtet sich zu einem verantwortungsvollen und sicheren Umgang mit Chemikalien und setzt mit seiner **Richtlinie zum Chemikalienmanagement** einen klaren Fokus auf Umwelt- und Gesundheitsaspekte. Die Richtlinie definiert eindeutige Vorgaben für die Lagerung, Verwendung und Entsorgung gefährlicher Substanzen, um Umweltbelastungen zu reduzieren 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 Verbesserung der Chemikalienmanagementpraktiken von Lieferanten.

Ein zentrales Element dieser Initiative ist die **ZDHC Manufacturing Restricted Substances List (MRSL)**, die schädliche Substanzen auflistet, die reduziert oder eliminiert werden müssen. Die MRSL definiert strenge Grenzwerte für kritische Verarbeitungschemikalien und unterstützt Maßnahmen zur Überwachung und Eindämmung der Wasserverschmutzung. Sie ist integraler Bestandteil der Lieferantenverträge von HUGO BOSS und verpflichtet alle Lieferanten, einschließlich unserer eigenen Produktionsstätten, ihre Chemikalienbestände anhand der MRSL regelmäßig 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 Dokumente definieren ausführlich 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 definierte 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 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**. Der Scope umfasst alle aktiven Lieferanten, mit denen HUGO BOSS im Berichtsjahr Geschäftsaktivitäten durchgeführt hat und die entweder Chemikalien einsetzen (für Chemikalieninventartests) oder Chemikalien und Wasser nutzen (für Abwasseruntersuchungen). Im Jahr 2025 entsprachen 50 % der untersuchten Produktionsstandorte den Anforderungen des Chemikalieninventars (2024: 42 %). Bei den Abwasseruntersuchungen erfüllten 74 % der untersuchten Produktionsstätten die Vorgaben (2024: 62 %).

Bis 2025 wurden Zwischenziele für strategische Lieferanten definiert, wonach alle strategischen Tier-1-Lieferanten mit Nassprozessen sowohl für das Chemikalieninventar als auch für Abwasserprüfungen die Anforderungen der ZDHC-MRSL oder eines gleichwertigen Standards erfüllen mussten. Diese Ziele wurden nicht vollständig erreicht, da einige Lieferanten alternative Zertifizierungssysteme für Chemikalienmanagement und Abwasserprüfung nutzen, die derzeit nicht unter die Zieldefinition von HUGO BOSS fallen. Wir halten an unserem Ziel für 2030 fest und prüfen fortlaufend weitere Zertifizierungssysteme hinsichtlich einer möglichen Einbeziehung in den Zielumfang.

Zur Verbesserung der Wasser- und Bodenqualität haben wir uns zum Ziel gesetzt, **100 % unserer wesentlichen Naturmaterialien bis 2030 aus bevorzugten Quellen zu beziehen**, wie in unserer Materialstrategie definiert. Dies umfasst alle Stoffe und Futterstoffe (gemessen am Beschaffungsvolumen, ohne Lizenzprodukte). Wir definieren Materialien aus bevorzugten Bezugsquellen als entweder recycelt, aus regenerativer Landwirtschaft stammend oder anderen anerkannten externen Standards entsprechend. Im Jahr 2025 erfüllten bereits 48 % unserer wichtigsten Naturmaterialien diese Kriterien (2024: 32%; ungeprüft). Das 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 und unserer Materialstrategie finden sich im Abschnitt „Biologische Vielfalt und Ökosysteme“. > **Biologische Vielfalt und Ökosysteme**

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 in Initiativen wie der ZDHC. Durch das ZDHC-Konzept „Roadmap to Zero“ haben wir erweiterte Möglichkeiten zur Überwachung und Verbesserung des Chemikalienmanagements entlang der Lieferkette. Als Mitglied der AFIRM-Gruppe nutzt HUGO BOSS zudem deren Tools, mit dem Ziel, in jeder Produktionsphase 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 verboten. Dieses Verbot ist ein fester Bestandteil unserer RSL.

Um sicherzustellen, dass **unsere Produkte frei von besonders besorgniserregenden Stoffen (substances of very high concern, SVHC)** sind, führen wir regelmäßige Kontrollen 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 Verbraucherinnen und Verbraucher und Umwelt zu reduzieren.

Wasserressourcen

Bei HUGO BOSS haben wir uns einem **verantwortungsbewussten Umgang mit Wasser und einer insgesamt schonenden Wassernutzung** an unseren Standorten sowie entlang der 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 reduzieren.

Konzepte im Zusammenhang mit Wasserressourcen

Wassermanagement ist ein fester Bestandteil unserer **Umwelt- und Waldschutzrichtlinie**. Wir verpflichten unsere Lieferanten dazu, ihren Wasserverbrauch kontinuierlich zu überwachen und zu optimieren. Lieferanten mit Produktionsprozessen, die mehr als 15 m³ industrielles Wasser pro Jahr verbrauchen, sind angehalten, ihre Wassereffizienz kontinuierlich zu verbessern und verantwortungsvolle Abwassermanagementverfahren umzusetzen. Darüber hinaus definiert die Richtlinie den Rahmen zur Reduktion negativer Auswirkungen auf wasserbezogene Ökosysteme. Weitere Informationen zu unserer Umwelt- und Waldschutzrichtlinie finden sich im Abschnitt „Klimawandel“. [> Klimawandel](#)

Maßnahmen im Zusammenhang mit Wasserressourcen

Unsere Maßnahmen zur Reduzierung der Frischwasserentnahme konzentrieren sich insbesondere auf Lieferkettenpartner mit wasserintensiven Produktionsprozessen. Seit 2024 arbeiten wir mit **Cascale** und **Worldly** zusammen, um unter anderem die Erfassung und Transparenz des Wasserverbrauchs an Tier-1- und Tier-2-Lieferantenstandorten weiter zu verbessern. Diese Zusammenarbeit liefert wertvolle Erkenntnisse über den Wasserverbrauch in unserer Lieferkette und bildet die Grundlage für die Entwicklung wirksamer Strategien zur zukünftigen Reduzierung des Wasserverbrauchs. Im Jahr 2025 lag ein Schwerpunkt unserer Aktivitäten auf der Bewertung wasserbezogener Risiken in sämtlichen Produktionsstätten unserer direkten Lieferkette, in denen Wasser in den Produktionsprozessen eingesetzt wird. Dabei identifizierten wir gezielt Standorte in Regionen mit hoher Wasserknappheit, um wesentliche wasserbezogene Risiken systematisch zu adressieren und in einen zukünftigen Aktionsplan zu integrieren.

Bei der Umsetzung zukünftiger Maßnahmen entlang der Lieferkette profitieren wir auch von der Expertise, die wir in den vergangenen Jahren durch vielfältige **Initiativen zum Wassermanagement** an unseren eigenen Standorten gewonnen haben. An unserem größten Produktionsstandort in Izmir (Türkei) werden auch weiterhin Grundwassersammelsysteme zur Bewässerung von Grünflächen sowie für sanitäre Anlagen genutzt. Zusätzlich tragen wassersparende Belüftungsarmaturen an mehreren Standorten weiterhin zur Reduzierung des Gesamtwasserverbrauchs bei, indem sie dem Wasserstrom Luft beimischen.

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. Unsere Produkte bestehen überwiegend aus natürlichen Materialien wie Baumwolle und Wolle, was unsere enge Verbundenheit mit dem Erhalt biologischer Vielfalt verdeutlicht. Der Anbau von Baumwolle geht häufig mit einem übermäßigen Einsatz von Düngemitteln und Pestiziden einher, während extensive Landnutzung für die Baumwoll- und Lederproduktion zum Verlust von Lebensräumen und zur Entwaldung beiträgt. Darüber hinaus verstärken Landnutzungsänderungen im Zusammenhang mit der Rohstoffgewinnung und Textilproduktion den Druck auf Ökosysteme, tragen zur Degradierung natürlicher Lebensräume bei und beschleunigen den Verlust biologischer Vielfalt. HUGO BOSS berücksichtigt Biodiversitätsaspekte in seinen übergeordneten Beschaffungsaktivitäten und arbeitet daran, die Abhängigkeit von natürlichen Ressourcen mit der Reduzierung negativer Auswirkungen auf Ökosysteme auszubalancieren. Die Beschaffung natürlicher Materialien aus regenerativen landwirtschaftlichen Systemen kann zudem Praktiken fördern, die die Bodenqualität verbessern, Biodiversität erhalten oder wiederherstellen und zur langfristigen Stabilität lokaler Ökosysteme beitragen. Gleichzeitig können der Verlust biologischer Vielfalt und die Degradierung von Ökosystemen zentrale Ökosystemleistungen beeinträchtigen.

Im Übereinstimmung mit den **EU-„Quick-Fix“-Erleichterungen** für das Geschäftsjahr 2025 wendet HUGO BOSS Erleichterungen im Zusammenhang mit der Berichterstattung zu ESRS E4 an. Entsprechend wurde E4 zwar als wesentlich eingestuft, das vorliegende Kapitel enthält jedoch zusammengefasste Angaben mit Fokus auf zentrale Richtlinien, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen.

Konzepte im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Der Schutz der Biodiversität und der Ökosysteme ist in mehreren Richtlinien verankert. Unsere **Umwelt- und Waldschutzrichtlinie** unterstreicht unser Engagement für den Erhalt natürlicher Ressourcen, die Verbesserung der Energieeffizienz sowie das Management umweltbezogener Risiken in unserer eigenen Geschäftstätigkeit sowie entlang der Lieferkette. 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. Unser **Strategiepapier zur Biodiversität** legt dar, wie wir Abhängigkeiten von Baumwolle, Wolle und anderen naturbasierten Rohstoffen steuern. Dabei liegt der Fokus auf Beschaffungspraktiken, die Umwelt- und Sozialkriterien berücksichtigen, während Materialien wie exotisches Leder ausgeschlossen werden. Gleichzeitig wird die Vermeidung von Entwaldung im Zusammenhang mit Baumwollanbau und holzbasierten Rohstoffen adressiert. HUGO BOSS verpflichtet sich zum Schutz der Wälder, indem Materialien für Stoffe, Papier und Verpackungen so ausgewählt werden, dass Ökosysteme erhalten bleiben und soziale Verantwortung gefördert wird. Weitere Details zu unserer Umwelt- und Waldschutzrichtlinie sind im Abschnitt „Klimawandel“ zu finden. > **Klimawandel**

Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Um die Auswirkungen auf natürliche Ressourcen zu reduzieren, hat sich HUGO BOSS zum Ziel gesetzt, **100 % der wesentlichen natürlichen Materialien, die in Stoffen und Futterstoffen eingesetzt werden, bis 2030 aus bevorzugten Quellen zu beziehen** (gemessen am Beschaffungsvolumen, exklusive Lizenzprodukte), wie in der HUGO BOSS Materialstrategie definiert. Der Fokus liegt dabei auf Baumwolle, Wolle, Leder, Mohair, Kaschmir und Daunen. Im Jahr 2025 erfüllten bereits 48 % der wichtigsten Naturmaterialien diese

Kriterien (2024: 32 %; ungeprüft). Während regenerative Landwirtschaft weiterhin die bevorzugte Beschaffungsform für Baumwolle und Wolle darstellt, ersetzt dieses Ziel ein früheres mit engerem Fokus ausschließlich auf regenerative Landwirtschaft und spiegelt damit einen umfassenderen Beschaffungsansatz wider. Regenerative Landwirtschaft verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zur Stärkung der Bodengesundheit, der biologischen Vielfalt und der Resilienz von Ökosystemen, unter anderem durch Maßnahmen wie Fruchtfolgen, einen reduzierten Einsatz kritischer Chemikalien sowie den Schutz gefährdeter Arten. Seit 2025 basieren alle nach regenerativen Prinzipien beschafften Naturmaterialien auf anerkannten externen Standards, wie in unserer Materialstrategie festgelegt. Weitere Informationen zu diesem Ziel sowie zur Materialstrategie finden sich im Abschnitt „Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft“. > [Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft](#)

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. Im Jahr 2025 haben wir unseren ersten kombinierten Bericht gemäß den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) und der **Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD)** veröffentlicht und stärken damit Transparenz und Rechenschaftspflicht. Ein wesentlicher Schwerpunkt lag 2025 auf der Anwendung eines umfassenden Tools zur Bewertung von Biodiversitätsauswirkungen, dessen Einsatz auf eigene Standorte, Tier-1- und direkte Tier-2-Lieferanten sowie regenerative Tier-4-Landwirte ausgeweitet wurde. Die **HUGO BOSS Stiftung** unterstützt zudem non-profit Initiativen zur Wiederherstellung von Ökosystemen und zur Förderung der Artenvielfalt. Im Jahr 2025 setzte sie ihre langfristige Partnerschaft mit Coral Gardeners fort, um die Wiederherstellung von Korallenriffen und den Schutz der Biodiversität in marinen Ökosystemen zu fördern.

Weitere Informationen zu **Tierschutz** sind im Kapitel „Governance“ enthalten. Ergänzende Angaben zum übergeordneten Ansatz von HUGO BOSS in Bezug auf Biodiversität und Ökosysteme finden sich auf der Konzernwebsite. > [Governance](#)

Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Als globales Modeunternehmen erkennt HUGO BOSS seine Verantwortung an, **natürliche Ressourcen zu schonen** 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, Nachhaltigkeitsstrategie](#)

Die Produktionsprozesse der Modeindustrie erfordern erhebliche Mengen an **natürlichen Materialien** 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 fällt Abfall sowohl während der Bekleidungsproduktion als auch nach der Gebrauchsphase an, insbesondere wenn Kleidung entsorgt und nicht wiederverwendet oder weiterverkauft wird. Dies verschärft die Umweltbelastungen und erschöpft wertvolle Rohstoffe. Verpackungen, insbesondere Einwegplastik, verstärken die Umweltbelastung zusätzlich, tragen zur Ressourcenverknappung bei und erzeugen große Mengen nicht biologisch abbaubarer Abfälle.

Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Unsere **Materialstrategie** unterstreicht unser Engagement für einen Ressourceneinsatz, der ökologische und soziale Aspekte berücksichtigt, sowie für die Integration zirkulärer Designprinzipien. Wesentliche Elemente umfassen die Klassifizierung von Rohstoffen und Informationen zu unserer „WE CARE“-Initiative, einschließlich der Prinzipien unserer Circular Designs und der **Verwendung von Materialien aus „bevorzugten Quellen“**. Für unsere Circular Designs orientieren wir uns eng an dem umfassenden Rahmenwerk von circular.fashion, das klare Kriterien für kreislauffähig konzipierte Produkte definiert. Bei HUGO BOSS müssen kreislauffähige Produkte drei Anforderungen erfüllen: die Nutzung erneuerbarer oder recycelter Rohstoffe, Langlebigkeit sowie einen designorientierten Ansatz zur Recyclingfähigkeit. Wie alle BOSS- und HUGO-Produkte durchlaufen auch unsere Circular Products Tests, um hohe Qualitätsstandards zu erfüllen und Langlebigkeit sowie Haltbarkeit sicherzustellen. Darüber hinaus suchen unsere Designer und Produktexperten kontinuierlich nach innovativen Wegen, um die Lebensdauer zu verlängern und die Reparierbarkeit zu verbessern.

Ziele in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Wir streben an, **dass 80 % unserer Bekleidungsprodukte bis 2030 nach Prinzipien der Kreislaufwirtschaft gestaltet sind** (gemessen am Produktionsvolumen), basierend auf den oben beschriebenen Kriterien. Im Jahr 2025 konnten wir diesen Anteil auf 41 % erhöhen (2024: 33 %). Die letztendliche Wirkung dieses Ziels hängt auch von der weiteren Entwicklung der Sammel- und Recyclinginfrastruktur für Textilien in relevanten Märkten ab.

Wir streben an, **bis 2030 100 % unserer wichtigsten natürlichen Materialien aus bevorzugten Quellen zu beziehen**, wobei sämtliche Stoffe und Futterstoffe berücksichtigt werden, gemessen am Beschaffungsvolumen. Im Jahr 2025 erreichte dieser Anteil 48 % (2024: 32 %; ungeprüft). Bevorzugte Quellen sind in unserer Materialstrategie definiert und umfassen regenerative Landwirtschaft als erste Wahl für Baumwolle und Wolle, Closed-Loop-Recycling sowie weitere anerkannte Standards. Im Jahr 2025 haben wir die diesem Ziel zugrunde liegenden Kriterien weiter geschärft. Neben regenerativer Landwirtschaft und Closed-Loop-Recycling umfasst die Definition bevorzugter Quellen nun auch weitere Standards für nachhaltige Materialien, wie etwa Bio-Baumwolle und den Responsible Wool Standard (RWS).

Für **Polyester und Polyamid** streben wir ebenfalls an, **bis 2030 100 % aus bevorzugten Quellen** zu beziehen, gemäß unserer Materialstrategie, gemessen am Beschaffungsvolumen. Dieses Ziel umfasst alle Stoffe und Futterstoffe in der Bekleidung. Im Jahr 2025 erreichte dieser Anteil 14 %. Dieses Ziel ersetzt ein früheres Ziel, das auf die Gesamtreduzierung von Polyester und Polyamid abzielte. Der überarbeitete Ansatz verfolgt eine breitere Perspektive, indem er den Fokus auf die Verbesserung der Materialeigenschaften legt und anerkennt, dass der Markt derzeit noch keine ausreichenden Alternativen bietet, um diese Materialien vollständig zu ersetzen. Unser aktueller Fokus bei diesen Fasern liegt auf textilbasierten Recyclingmaterialien (Textil-zu-Textil), während wir gleichzeitig darauf hinarbeiten, den Gesamtanteil von Polyester und Polyamid, wo immer möglich, zu reduzieren.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

Im Jahr 2025 haben wir die Förderung der Kreislaufwirtschaft in unserem Unternehmen weiter vorangetrieben, mit einem klaren Schwerpunkt auf **zirkulär gestalteten Produkten**. Wir haben zentrale Produktgruppen analysiert, die sich leichter umstellen lassen, darunter etwa Jersey-basierte Essentials wie T-Shirts und Poloshirts, um zu ermitteln, wie sich die Prinzipien des zirkulären Designs bestmöglich umsetzen lassen. Darauf aufbauend leiteten wir entsprechende Maßnahmen ein, wie beispielsweise Anpassungen der Materialzusammensetzung zur Verbesserung der Recyclingfähigkeit sowie der Einsatz zirkulärer Druckverfahren. Um die interne Expertise zu vertiefen, führten wir weiterhin Online-Schulungen für unsere Design- und Entwicklungsteams durch und stärken damit ihr Verständnis für zirkuläre Designprinzipien sowie deren praktische Anwendung.

Im Hinblick auf **Materialien aus regenerativer Landwirtschaft** lag 2025 ein besonderer Schwerpunkt auf Baumwolle. Wir führen alle anerkannten Standards für regenerative Landwirtschaft in unserer Materialstrategie auf und geben damit unseren Lieferkettenpartnern klare Orientierung für die Materialbeschaffung. Zudem stärkten wir auch weiterhin bestehende Partnerschaften, etwa mit Raddis in Südindien, das Kleinbauern beim Übergang zu regenerativen Anbaumethoden unterstützt. Zur Sicherstellung einer einheitlichen Umsetzung sind relevante Teams verpflichtet, jährlich ein Online-Training zu absolvieren, das unsere Nachhaltigkeitsziele und Materialstandards abdeckt.

Ressourcenzuflüsse

Für die Produktion unserer Kollektionen benötigt HUGO BOSS eine Vielzahl an Materialien. Dazu gehören sowohl **natürliche als auch synthetische beziehungsweise technische Materialien**. Natürliche Materialien wie Baumwolle, Wolle und Leder machen einen wesentlichen Anteil unserer eingesetzten Rohstoffe aus und werden sorgfältig ausgewählt, um unseren Nachhaltigkeitsstandards zu entsprechen. Auch technische Materialien wie Polyester und Polyamid sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Materialbasis. Um die Abhängigkeit von primären Rohstoffen zu verringern, konzentrieren wir uns bei den Kollektionen unserer Marken zunehmend auf den Einsatz recycelter Alternativen.

VERWENDETE NATÜRLICHE UND TECHNISCHE MATERIALIEN¹

	2025				2024			
	Gesamt (in t)	In % der Gesamtmenge	Anteil nachhaltigerer Materialien (in %) ²	Anteil recycelter Materialien (in %) ³	Gesamt (in t)	In % der Gesamtmenge	Anteil nachhaltigerer Materialien (in %) ²	Anteil recycelter Materialien (in %) ³
Baumwolle	15.472	56	86	1	13.761	57	100	0
Schafwolle	1.782	6	63	8	1.756	7	49	3
Leder	1.251	5	96	0	939	4	86	3
Zellulosebasierte Materialien	1.231	4	89	1	1.060	4	94	2
Andere natürliche Materialien ⁴	1.243	5	22	5	881	4	12	0
Gesamte natürliche Materialien	20.979	76	81	2	18.397	76	90	1
Polyester	3.648	13	12	12	3.194	13	11	11
Polyamid	1.234	4	21	21	1.210	5	20	20
Elastan	504	2	0	0	408	2	4	4
Andere technische Materialien	1.181	4	10	10	855	4	0	0
Gesamte technische Materialien	6.568	24	12	12	5.666	24	11	11
Gesamte Materialien	27.546	100	64	4	24.063	100	71	3

¹ Vorjahreszahlen wurden nachträglich angepasst, da kleine Mengen an Restmaterialien, die als nicht wesentlich betrachtet werden, aus dem Scope ausgeschlossen wurden.

² Materialien, die von HUGO BOSS als „nachhaltiger“ eingestuft werden, müssen durch unabhängige Drittzertifizierungen verifiziert sein oder anerkannten Standards entsprechen. Weitere Details sind in der HUGO BOSS Materialstrategie beschrieben. Die Kategorie „nachhaltiger“ ist von „bevorzugt“ abzugrenzen, das höhere Standards und strengere Anforderungen anlegt – beispielsweise werden bei Baumwolle nur regenerative, Biobaumwolle oder recycelte Quellen als „bevorzugt“ gezählt, während bei „nachhaltiger“ auch weitere anerkannte Standards zulässig sind.“

³ Recycelte Materialien klassifizieren wir grundsätzlich als „nachhaltiger“, sodass die hier dargestellten Werte auch zum Anteil nachhaltigerer Materialien zählen.

⁴ Diese Kategorie umfasst biologische Materialien wie Naturkautschuk, Leinen, Mohair, Daunen, Kaschmir, Seide und Hanf.

Gleichzeitig streben wir an, unseren **Verpackungseinsatz** zu verbessern. Dies umfasst sowohl die Verringerung des Einsatzes von Einwegkunststoffen als auch den verstärkten Einsatz von Verpackungen aus zertifizierten und/oder recycelten Materialien. Auf eine detailliertere Berichterstattung zum Thema Verpackung wird im diesjährigen Berichtsjahr verzichtet.

Ressourcenabflüsse

Derzeit existieren keine branchenweit einheitlichen Standards für Langlebigkeit, Reparierbarkeit oder Recyclingfähigkeit. Wir beabsichtigen daher, unsere Praktiken zeitnah an neue regulatorische Vorgaben und Standards anzupassen, sobald diese eingeführt werden. Zur Unterstützung der **Reparierbarkeit** stellen wir auf unserer Website Pflege- und Reparaturhinweise bereit und bieten im Rahmen unseres Kundenbindungsprogramms HUGO BOSS XP ausgewählte Reparaturservices an, um die Lebensdauer unserer Produkte zu verlängern. Auch wenn die aktuellen Berichtsleitlinien noch nicht definieren, wie der **Recyclinganteil** von Produkten der Modeindustrie zu bewerten ist, wenden wir die Kriterien von circular.fashion an, um die Entwicklung von Produkten, die für eine kreislauforientierte Nutzung gestaltet sind, zu unterstützen.

Darüber hinaus konzentrieren wir uns darauf, **Abfälle** in zentralen Phasen des Produktlebenszyklus **zu minimieren**, indem wir überschüssige Produktionsmaterialien zunehmend wiederverwenden und Produktlebenszyklen verlängern. Zur weiteren Förderung der **Wiederverwendung und des Recyclings überschüssiger Materialien** haben wir Anfang 2025 Eightyards gegründet, eine Tochtergesellschaft von HUGO BOSS, die sich dem Wiederverkauf, dem Recycling und der Wiederverwendung überschüssiger Stoffe und Futterstoffe widmet.

Im Jahr 2025 gingen wir zudem eine Partnerschaft mit Sellpy, einer europäischen Re-Commerce-Plattform, ein, um **Wiederverkaufsmöglichkeiten** auszuweiten. Diese Zusammenarbeit bietet unseren Kundinnen und Kunden eine komfortable Möglichkeit, die Lebensdauer bereits getragener Modeartikel zu verlängern. Über unsere Website stellen wir kostenlos Sellpy-Versandtaschen zur Verfügung, mit denen Kundinnen und Kunden Artikel – einschließlich BOSS, HUGO oder anderer Marken – zur Wiedervermarktung einsenden und nach dem Verkauf eine Gutschrift erhalten können. Dieses Angebot ist zunächst in ausgewählten europäischen Märkten verfügbar und unterstreicht unser Engagement für die Verlängerung der Produktlebensdauer und die Förderung der Kreislaufwirtschaft.

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

Der European Green Deal verfolgt das Ziel, bis 2050 Netto-Null-Treibhausgasemissionen in der Europäischen Union zu erreichen. Ein zentraler Bestandteil dieser Strategie ist die EU-Taxonomie, ein **Klassifizierungssystem, das „ökologisch nachhaltige“ Wirtschaftstätigkeiten definiert**. Ziel ist es, Kapitalflüsse in nachhaltige Investitionen zu lenken, indem Wirtschaftstätigkeiten anhand ihres Beitrags zu sechs Umweltzielen klassifiziert werden.

Eine umfassende Analyse von HUGO BOSS für das Geschäftsjahr 2025 ergab, dass – wie bereits im Vorjahr – **keine finanziell wesentlichen taxonomiekonformen Umsätze, CapEx oder OpEx** zu berichten sind, insbesondere da unsere primären wirtschaftlichen Aktivitäten derzeit nicht von der EU-Taxonomie abgedeckt werden. HUGO BOSS hat die am 28. Januar 2026 in Kraft getretene Delegierte Verordnung (EU) 2026/73 zur Vereinfachung der Inhalte und Darstellung der Taxonomieangaben für das Geschäftsjahr 2025 nicht angewendet. Durch die Inanspruchnahme der verfügbaren Übergangsregelung hat das Unternehmen Konsistenz mit den zum Jahresende 2025 geltenden Anforderungen der EU-Taxonomie sichergestellt. Die überarbeiteten Angabepflichten werden ab dem Geschäftsjahr 2026 angewendet. Die folgenden Abschnitte enthalten die verpflichtende Berichterstattung im Zusammenhang mit der EU-Taxonomie-Verordnung.

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 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 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 nicht erfasst. Daher weisen wir die Anteile **der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Umsätze** im Geschäftsjahr 2025 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 2025, wurden wie im Vorjahr 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 2026 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 2025 als nicht taxonomiekonform ausgewiesen werden.

Folglich belaufen sich die für 2025 **taxonomiefähigen CapEx** in Relation zu den im abgelaufenen Geschäftsjahr insgesamt angefallenen CapEx von 385 Mio. EUR („Nenner“) auf 7% (2024: 2% bei einem Nenner von 645 Mio. EUR). Der Anteil der **taxonomiekonformen CapEx**, wiederum in Bezug auf den Nenner, beläuft sich auf 0% (2024: 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, Verwaltungsaufwand oder Logistikaufwendungen, bleibt bei dieser Definition folglich unberücksichtigt. Für das Geschäftsjahr 2025 beläuft sich der Nenner auf 122 Mio. EUR (2024: 128 Mio. EUR). In Relation zu den im Geschäftsjahr 2025 insgesamt angefallenen OpEx in Höhe von 2.236 Mio. EUR (überleitbar zu den in der Konzern-Gewinn-und-Verlust-Rechnung dargestellten operativen Aufwendungen; 2024: 2.299 Mio. EUR) stuft HUGO BOSS diesen 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 2025 auf eine Ermittlung der **taxonomiefähigen und -konformen OpEx** verzichtet und beide Anteile daher jeweils mit 0 % ausgewiesen (2024: 0 %). > **Ertragslage, Gewinn- und -Verlust-Rechnung**

Klimarisikoanalyse

Wie in den Vorjahren, hat HUGO BOSS 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 das entsprechende Projekt 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**

Mindestschutz

Die Einhaltung des Mindestschutzes, der 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

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die **wichtigsten gesellschaftlichen Ziele** von HUGO BOSS in den Bereichen eigene Belegschaft, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette sowie Verbraucher und Endnutzer. Für jedes Ziel stellen die Tabellen die Zielbeschreibung, das jeweilige Zieljahr sowie den aktuellen Fortschritt dar. Die Ziele bilden einen strukturierten Rahmen zur Umsetzung unserer Ambitionen im Bereich Soziales in messbare Zielsetzungen.

EIGENE BELEGSCHAFT

Ziel	Zieljahr	2025	2024
Beibehaltung von mindestens 75 % Mitarbeiterzufriedenheit in der jährlichen Mitarbeiterbefragung	Fortlaufend	78 %	69 %
Reduzierung der mitarbeiterbezogenen Fluktuation auf unter 30 % im Einzelhandel und unter 8 % in übrigen Unternehmensfunktionen	2030	31 % (Einzelhandel), 12 % (übrige Unternehmensfunktionen)	32 % (Einzelhandel), 15 % (übrige Unternehmensfunktionen)
Erreichung eines Anteils von mindestens 40 % Frauen in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands und mindestens 50 % Frauen in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands	2030	24 % (erste Führungsebene), 43 % (zweite Führungsebene)	27 % (erste Führungsebene), 44 % (zweite Führungsebene)
Erreichung einer 85 % Zustimmungsrates im Gleichberechtigungsindex („Equity Index“) und einer 79 % Zustimmungsrates im Inklusionsindex in der jährlichen Mitarbeiterbefragung	2030	87 % (Gleichberechtigung), 81 % (Inklusion)	80 % (Gleichberechtigung), 74 % (Inklusion)

ARBEITSKRÄFTE IN DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Ziel	Zieljahr	2025	2024
Bezug von mindestens 90 % des Beschaffungsvolumens von Tier-1-Lieferanten (einschließlich eigener Produktionsstätten), die eine der beiden höchsten Social-Compliance-Leistungsstufen („gut“ oder „zufriedenstellend“) ¹ innerhalb des unternehmens-eigenen fünfstufigen Bewertungssystems erreichen	Fortlaufend	94 %	93 % ²

- 1 Die Bewertung „gut“ bezieht sich auf Lieferanten, die die notwendigen Aktivitäten für sichere und faire Arbeitsbedingungen in ihren Managementsystemen verankert haben und ihre soziale Verantwortung sehr gut wahrnehmen. Die Bewertung „zufriedenstellend“ bezieht sich auf Lieferanten, die die Notwendigkeit sicherer und fairer Arbeitsbedingungen erkennen und entsprechende Maßnahmen zu deren Umsetzung definiert haben.
- 2 Nicht Teil der freiwilligen Prüfung mit begrenzter Sicherheit nach ISAE 3000 (Revised).

VERBRAUCHER UND ENDNUTZER

Ziel	Zieljahr	2025	2024
Möglichst vollständiger Ausschluss von Verstößen gegen geltendes Datenschutzrecht	Fortlaufend	Abschluss eines Verfahrens zu einer behördlich festgestellten Datenschutzverletzung ohne Sanktionen	Keine Verstöße

Eigene Belegschaft

Bei HUGO BOSS sind wir davon überzeugt, dass die Leidenschaft und das Engagement unserer Mitarbeitenden entscheidend für den langfristigen Unternehmenserfolg sind. Ein klares Bekenntnis zur Stärkung unserer Mitarbeitenden und Teams ist daher fest in unserer Konzernstrategie CLAIM 5 TOUCHDOWN verankert, geleitet von unseren HUGO BOSS Werten **Unternehmergeist, Verantwortung, Teammentalität, Einfachheit & Qualität sowie jugendlicher Spirit**. Unsere Werte bilden die Grundlage der täglichen Zusammenarbeit und

fördern einen vertrauensvollen Umgang, der sowohl Kreativität als auch eine effiziente und konsequente Strategieumsetzung unterstützt. Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, das allen Mitarbeitenden ermöglicht, ihre individuelle Talente zu entfalten und damit direkt zum Erfolg von HUGO BOSS beizutragen. Durch die Förderung einer vielfältigen, gerechten und inklusiven Unternehmenskultur wollen wir ein Umfeld schaffen, das den Erfolg und die Entwicklung unserer Mitarbeitenden unterstützt. Zugleich sind die Entwicklung und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden zentrale Bestandteile unserer strategischen Ausrichtung, wobei wir unseren Mitarbeitenden die Mittel und Möglichkeiten an die Hand geben, die sie für ihre Weiterentwicklung benötigen. Mit diesen Maßnahmen streben wir an, **unsere Attraktivität als Arbeitgeber in der Modebranche** weiter zu stärken und ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Talente gefördert werden und jeder die Möglichkeit hat, sein Potenzial voll auszuschöpfen.

HUGO BOSS WERTE

VERTRAUEN				
UNTERNEHMERGEIST	VERANTWORTUNG	TEAMMENTALITÄT	EINFACHHEIT & QUALITÄT	JUGENDLICHER SPIRIT

Angesichts unserer globalen Präsenz in zahlreichen Märkten, Produktionsstätten und Kundenkontaktpunkten ist sich HUGO BOSS bewusst, dass Menschen der Schlüssel zum Erfolg sind. Entsprechend bekennt sich das Unternehmen zum Schutz der Menschenrechte als grundlegende Prinzipien zur Achtung der menschlichen Würde. Unsere eigene Belegschaft besteht im Wesentlichen aus **Angestellten** in unserer Zentrale und den weltweiten Tochtergesellschaften, **kaufmännischen Mitarbeitenden** im eigenen Einzelhandel sowie **gewerblichen Mitarbeitenden** in der Produktion und in der Logistik. Aufgrund der unterschiedlichen Tätigkeitsprofile und Arbeitsbedingungen haben diese Beschäftigtengruppen spezifische Anforderungen an ein sicheres, inklusives, motivierendes und respektvolles Arbeitsumfeld. Die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit arbeitsbezogenen Themen gelten für die gesamte Belegschaft von HUGO BOSS. In diesem Zusammenhang unterscheiden wir zwischen Mitarbeitenden in den eigenen Produktionsstätten und Mitarbeitenden in nicht-produktionsbezogenen Funktionen, um arbeitsbezogene Auswirkungen gezielter adressieren zu können.

Unser Engagement erstreckt sich über unsere eigene Belegschaft hinaus auf die gesamte Wertschöpfungskette, einschließlich der **Arbeitskräfte in unserer globalen Lieferkette**. Weitere Informationen finden sich im Abschnitt „Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette“ > **Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette**

Im Rahmen der teilweisen Anwendung des ESRS Set 1 für die Berichterstattung zum Geschäftsjahr 2025 macht HUGO BOSS von den geltenden **Übergangsregelungen** Gebrauch. Infolgedessen werden ausgewählte Mindestangabepflichten (Minimum Disclosure Requirements, MDRs) sowie quantitative Kennzahlen zu S1-7 Fremdarbeitskräfte des Unternehmens S1-8 Tarifverträge außerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR), S1-12 Menschen mit Behinderungen, S1-13 Schulungen und Kompetenzentwicklung und S1-15 Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben nicht offengelegt.

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, das das Wohlergehen und die Rechte seiner Mitarbeitenden in allen Unternehmensbereichen priorisiert. 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)**. Sämtliche konzernweiten Richtlinien gelten für die gesamte Belegschaft von HUGO BOSS, einschließlich Verwaltungsstandorte, Produktionsstätten, Logistik und eigenen Einzelhandelsgeschäften. Bei der Entwicklung und Überprüfung der Richtlinien werden sowohl Anregungen aus der eigenen Belegschaft als auch von externen Stakeholdern berücksichtigt, um sicherzustellen, dass Aktualisierungen veränderten Erwartungen und wesentlichem Feedback Rechnung tragen. Alle menschenrechtsbezogenen Richtlinien werden vom Vorstand der HUGO BOSS AG genehmigt, auf der Konzernwebsite öffentlich zugänglich gemacht sowie im unternehmensinternen Intranet bereitgestellt, um Transparenz und den Zugang für Stakeholder sicherzustellen.

Unsere **Grundsatzerklärung zur Wahrung der Menschenrechte** bekräftigt unser Bekenntnis zur Einhaltung internationaler Standards, erläutert unsere Verantwortung für den Umgang mit Menschenrechtsrisiken und unterstreicht unsere Bestrebungen zur Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung. Die Erklärung unterliegt einer jährlichen Überprüfung. Darauf aufbauend legt unsere **Richtlinie zur Wahrung der Menschenrechte (Human Rights Policy)** verbindliche Standards für sämtliche Mitarbeitende und Partner fest, um eine faire Behandlung, menschenwürdige Arbeitsbedingungen sowie die Einhaltung nationaler Gesetze zu Arbeitszeiten, Vereinigungsfreiheit, Arbeitssicherheit und Umweltschutz zu gewährleisten. HUGO BOSS lehnt ausdrücklich jede Form von Menschenhandel, Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie Kinderarbeit ab. Die Richtlinie definiert Obergrenzen für Arbeitszeiten und Regelungen zu Überstunden, um die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Produktivität der Mitarbeitenden zu schützen. Eine gerechte Vergütung ist von grundlegender Bedeutung, um finanzielle Sicherheit zu gewährleisten und Gerechtigkeit zu fördern. Mitarbeitende erhalten mindestens den gesetzlichen Mindestlohn. Sofern lokale Standards unzureichend sind, wird ein existenzsichernder Lohn angewandt. Die Richtlinie unterliegt regelmäßigen Aktualisierungen, wobei die jüngste Aktualisierung im Jahr 2025 abgeschlossen wurde.

Ergänzend dazu sind unsere **Selbstverpflichtung zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz** sowie die **Richtlinie zum Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit** zentrale Elemente zum Schutz unserer 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 sowohl für Geschäftspartner als auch für unsere eigenen Produktionsstätten. Die Einhaltung des Lieferantenverhaltenskodex wird durch regelmäßige Audits überprüft und durch Schulungsprogramme unterstützt, analog zu den für externe Lieferanten etablierten Verfahren. Dieser integrierte Ansatz stärkt einen einheitlichen Verhaltensstandard über die gesamte operative Wertschöpfung hinweg.

Der HUGO BOSS **Verhaltenskodex (Code of Conduct)** legt konzernweite rechtliche und ethische Grundsätze für das Verhalten der eigenen Belegschaft fest und bildet die Grundlage für die Einhaltung wichtiger Vorschriften in verschiedenen Bereichen. Dazu zählen fairer Wettbewerb, der Umgang mit Interessenkonflikten, dem ordnungsgemäßen Umgang mit Unternehmensinformationen sowie dem Datenschutz. Im Mittelpunkt

des Kodex stehen faire Arbeitsbedingungen und ein respektvoller Umgang am Arbeitsplatz, ebenso wie ein Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Korruption. Vorsätzliches Fehlverhalten oder Verstöße gegen den Kodex werden nicht toleriert. Weitere Informationen zum Verhaltenskodex sind im Abschnitt „Governance“ zu finden.

> Governance

Unsere **Selbstverpflichtung zu Antidiskriminierung, Antibelästigung und Geschlechtergleichstellung** sowie unsere **Antidiskriminierungs-, Antibelästigungs- und Geschlechtergleichstellungsrichtlinie** formulieren klar unsere Null-Toleranz gegenüber jeglicher Form von Diskriminierung oder Belästigung. 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, Alter, Behinderung sowie weiterer persönlicher Merkmale. Personalentscheidungen in Bezug auf Einstellung, Entwicklung, Beförderung, Vergütung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sollen ausschließlich auf Leistung und Qualifikation beruhen. Zur Verankerung dieser Grundsätze in der täglichen Praxis hat HUGO BOSS interne, vertrauliche Meldekanäle etabliert, klar definierte Abhilfeprozesse festgelegt und gezielte Sensibilisierungsmaßnahmen umgesetzt. Durch diesen systematischen Ansatz – bestehend aus Prävention, Erkennung und Abhilfe – adressiert HUGO BOSS aktiv Risiken im Zusammenhang mit Diskriminierung und Belästigung entlang der gesamten Geschäftstätigkeit.

Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity, and Inclusion, DE&I) bilden einen festen Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Als integraler Bestandteil unserer Personalstrategie ist DE&I organisatorisch fest im Bereich Global Human Resources (HR) verankert. Im Geschäftsjahr 2025 hat HUGO BOSS eine eigene **DE&I-Richtlinie** erarbeitet, deren zusammengefasste Version auch externen Stakeholdern zur Verfügung gestellt wird. Die Richtlinie, die unter Einbeziehung von Mitarbeitenden, internen HR-Fachexpertinnen und -experten sowie Vertreterinnen und Vertretern des Managements entwickelt wurde, gilt weltweit und beschreibt zentrale Auswirkungen sowie Maßnahmen.

Darüber hinaus legt das HUGO BOSS **Fair Pay Commitment** fest, dass alle Mitarbeitenden fair und gerecht entlohnt werden sollen, 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 und Diskriminierung sind.

Die internationalen Tochtergesellschaften von HUGO BOSS gestalten ihr Personalmanagement durch **zusätzliche, dezentrale Richtlinien**. Dies ermöglicht ihnen, sich an lokale Bedürfnisse anzupassen und gleichzeitig nationale Gesetze 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 Mitarbeitenden befähigt fühlen, offen zusammenzuarbeiten, ihre Meinung zu äußern und zum Erfolg unseres Unternehmens beizutragen. Wir treten über verschiedene Kanäle direkt mit unserer Belegschaft in Kontakt und stellen sicher, dass diese die Möglichkeit hat, 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. Sie liefert wichtige Erkenntnisse darüber, wie unsere Mitarbeitenden HUGO BOSS erleben, einschließlich Zusammenarbeit, Führung und allgemeine Mitarbeiterbindung. Im Geschäftsjahr 2025 erzielte der Konzern eine **Gesamtzufriedenheit** von 78 % (2024: 69 %) und verzeichnete damit eine deutliche Verbesserung gegenüber dem Vorjahr, mit einer Beteiligungsquote von 71 % (2024: 70 %). Die positive Entwicklung ist auf gezielte Engagement-Maßnahmen an ausgewählten Standorten zurückzuführen, mit denen HUGO BOSS auf im Vorjahr identifizierte, standortspezifische Herausforderungen, insbesondere in Izmir (Türkei) reagierte sowie auf insgesamt stabile Zufriedenheitsniveaus im übrigen Konzern. Wir bleiben bestrebt, künftig ein konzernweites Mitarbeiterzufriedenheitsniveau von mindestens 75 % zu halten. Für Mitarbeitende der HUGO BOSS AG in Deutschland lag die Gesamtzufriedenheit im Jahr 2025 bei 83 % (2024: 86 %). Der moderate Rückgang gegenüber dem Vorjahr reflektiert insbesondere das gesamtwirtschaftliche Umfeld, wobei die Zufriedenheit insgesamt weiterhin auf einem hohen Niveau liegt. Unsere Mitarbeitenden berichten weiterhin über ein hohes Vertrauen in zentrale Aspekte unserer Unternehmenskultur, insbesondere in den Bereichen Kollegialität und Stolz, für HUGO BOSS zu arbeiten. Die Ergebnisse der jährlichen Mitarbeiterbefragung liefern uns **wichtige Impulse**, die wir operativ und strategisch nutzen, um die Mitarbeiterbindung konzernweit weiter zu fördern. Zentrale Indikatoren, darunter der „Trust Index“, sind in das Long-Term-Incentive-Programms (LTI) des Vorstands sowie anspruchsberechtigter Führungskräfte eingebunden und unterstreichen die strategische Bedeutung des Mitarbeiterengagements. Um eine wirksame Umsetzung der gewonnenen Erkenntnisse sicherzustellen, werden die Ergebnisse der Befragung dem Vorstand berichtet, der gemeinsam mit Global Human Resources (HR) entsprechende strategische Prioritäten definiert.

Neben der jährlichen Mitarbeiterbefragung fördert HUGO BOSS eine Unternehmenskultur des kontinuierlichen Dialogs mittels verschiedener Kanäle, mit dem Ziel, den **internen Dialog** sowohl innerhalb der Belegschaft als auch zwischen Mitarbeitenden und Management zu stärken. Regelmäßige Updates des Vorstands sowie Gelegenheiten für einen direkten Austausch im Rahmen interner Veranstaltungen schaffen Plattformen für die Mitarbeitereinbindung. Angesichts des volatilen gesamtwirtschaftlichen Umfelds ist ein hohes Maß an Transparenz und ein offener Dialog mit unseren Mitarbeitenden für uns von besonderer Bedeutung. Vor diesem Hintergrund führten wir im Jahr 2025 unser quartalsweise stattfindendes, hybrides Live-Format **„How is Business?“** fort. In diesem Format geben der Vorstand und das Top-Management Einblicke in die Geschäftsentwicklung und stellen sich den Fragen der Belegschaft. Zur Erweiterung der Perspektiven hat HUGO BOSS das **NextGen Board** als generationenübergreifendes Sounding Board etabliert, um die Sichtweisen und Impulse jüngerer Mitarbeitender systematisch in den Dialog einzubinden.

Arbeitnehmervertreter sind ein wesentlicher Bestandteil unseres Prozesses zur Mitarbeitereinbindung. Über Betriebsräte, die sowohl auf lokaler als auch nationaler Ebene organisiert sind, sichert HUGO BOSS einen regelmäßigen 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**, die gemeinsam von Vorstand und Betriebsrat durchgeführt wird, informiert die Mitarbeitenden in Deutschland über die wirtschaftliche Entwicklung und strategischen Prioritäten des Unternehmens sowie über personalbezogene Themen, einschließlich sozialer Belange, und stärkt damit die Transparenz sowie die Verbindung zwischen Unternehmensleitung 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.

Ergänzend unterstützen dedizierte **HR-Ansprechpersonen** Mitarbeitende bei Fragen oder Anliegen, während Rückmeldungen zudem über Mitarbeiterbefragungen, Townhall-Formate und weitere dialogorientierte Kanäle eingeholt werden. Darüber hinaus fördern wir die Inklusion benachteiligter Gruppen durch lokal zugeschnittene Initiativen. Zudem respektiert HUGO BOSS die Bildung von Arbeitnehmervereinigungen und das Recht auf gewerkschaftliche Organisation und pflegt einen regelmäßigen Dialog mit **Gewerkschaftsvertretern** und Verbänden wie der Südwestdeutschen Textil- und Bekleidungsindustrie (Südwesttextil).

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

Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren

HUGO BOSS hat ein umfassendes System zur Identifizierung und Steuerung von menschenrechtlichen Auswirkungen in allen Bereichen seiner Geschäftstätigkeit etabliert, um seine Mitarbeitenden zu schützen und potenzielle negative Auswirkungen zu verhindern oder zu minimieren. Um die Meldung von Anliegen zu erleichtern, stellen wir drei unabhängige Hinweisgeberkanäle bereit: unseren **Speak-Up Channel**, eine externe **Ombudsperson** sowie unsere **Compliance-Abteilung**, ergänzt durch zusätzliche lokale interne Meldekanäle. Diese Mechanismen ermöglichen es allen Mitarbeitenden, Hinweise vertraulich, anonym und kostenfrei zu melden. Damit verfolgt HUGO BOSS das Ziel, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, den Datenschutz, die Einhaltung seines Verhaltenskodex sowie weitere Themen zu mindern.

Eine entsprechende Sensibilisierung für diese Beschwerdemechanismen sorgt dafür, dass sich Mitarbeitende sicher fühlen, ihre Anliegen zu melden. Das Bewusstsein dafür ist in verschiedenen Aspekten unserer Unternehmenskultur verankert, etwa durch eine verpflichtende **Compliance-Schulung**, mittels derer alle fest angestellten Mitarbeitenden über unsere Beschwerdeprozesse informiert werden, sowie durch **interne Informationskampagnen** zur Prävention potenzieller negativer Auswirkungen. Zusätzlich fördert das Unternehmen die Sensibilisierung auf Ebene der lokalen Tochtergesellschaften, eigenen Produktionsstätten und eigenen Einzelhandelsgeschäften mittels des Intranets sowie durch Plakate, die detailliert darlegen, wie die verschiedenen Hinweisgebersysteme genutzt werden können. Mitarbeitende 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 zur kontinuierlichen Verbesserung eingeleitet. Ergänzend besteht die Möglichkeit, anonym Rückmeldungen zu den Erfahrungen mit dem Meldeprozess zu geben. Die Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren, einschließlich des Schutzes von Hinweisgebenden (Whistleblower) vor Vergeltungsmaßnahmen, werden im Abschnitt „Governance“ ausführlich beschrieben. > **Governance**

Merkmale der eigenen Belegschaft

Zum 31. Dezember 2025 beschäftigte HUGO BOSS weltweit insgesamt 20.020 Mitarbeitende, gemäß **Mitarbeiteranzahl (Headcount)** (2024: 21.286). Dies umfasst sämtliche aktiven Mitarbeitenden, darunter Angestellte, kaufmännisches Personal, gewerbliche Mitarbeitende, Lernende (Werkstudenten, Auszubildende und Praktikanten) sowie befristete Aushilfskräfte (Mitarbeitende mit einer Beschäftigungsdauer von unter einem Jahr zur Deckung kurzfristiger Ressourcenbedarfe). Der Rückgang um 1.266 Mitarbeitende gegenüber dem Vorjahr entfällt im Wesentlichen auf die eigene Produktion, den eigenen Einzelhandel sowie die Zentralfunktionen. Auf **Vollzeitäquivalentbasis (Full-time equivalent, FTE)** entspricht dies 17.527 Mitarbeitenden zum 31. Dezember 2025 (31. Dezember 2024: 18.623), wobei Lernende und befristete Aushilfskräfte hier nicht enthalten sind. Die folgenden Kennzahlen stellen Mitarbeiterinformationen ausschließlich auf Basis der Mitarbeiteranzahl (Headcount) dar.

Im Geschäftsjahr 2025 stellte HUGO BOSS weltweit 4.826 **neue Mitarbeitende** ein (2024: 6.259), während sich die Gesamtzahl der **Abgänge** auf 6.127 belief (2024: 6.667), einschließlich ruhender Beschäftigungsverhältnisse, jedoch ohne Lernende und befristete Aushilfskräfte. Mitarbeitende werden bei HUGO BOSS erst mit der offiziellen Beendigung des Arbeitsvertrags als Abgang erfasst. Übergänge aus befristeten Beschäftigungen, Praktika oder studentischen Tätigkeiten in unbefristete Arbeitsverhältnisse werden als interne Wechsel und nicht als Neueinstellungen ausgewiesen.

HUGO BOSS berichtet sowohl die Gesamtfluktuationsquote, die sämtliche Abgänge unabhängig vom Grund umfasst, als auch die mitarbeiterbezogene Fluktuationsquote, die ausschließlich freiwillige Kündigungen seitens der Mitarbeitenden umfasst. Diese Unterscheidung ermöglicht eine präzisere Analyse der allgemeinen Belegschaftsdynamik sowie der Zufriedenheit und Bindung der Mitarbeitenden. Im Jahr 2025 belief sich die **Gesamtfluktuationsrate** – definiert als Verhältnis der Gesamtzahl der ausgeschiedenen Mitarbeitenden zur Gesamtbelegschaft zum Jahresende – wie im Vorjahr auf 32 % (2024: 32 %). Die **mitarbeiterbezogene Fluktuationsrate** verringerte sich leicht auf 21 % (2024: 22 %). 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 2025 bei 31 % (2024: 32 %), während sie sich in den übrigen Unternehmensbereichen auf 12 % belief (2024: 15 %). Unser Ziel bleibt es, die mitarbeiterbezogene Fluktuation bis 2030 im Einzelhandel auf unter 30 % und in den übrigen Unternehmensbereichen auf unter 8 % zu senken. **Austrittsgespräche** werden durchgeführt, um die jeweiligen Gründe für das Ausscheiden besser zu verstehen und gezielte Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung sowie zur Reduzierung der mitarbeiterbezogenen Fluktuation abzuleiten.

Die nachfolgenden Tabellen stellen weitere Merkmale unserer eigenen Belegschaft, in Anlehnung an die Anforderungen von ESRS S1-6 dar. Sofern nicht anders angegeben, werden die Kennzahlen auf Headcount-Basis ermittelt.

MITARBEITENDE NACH GESCHLECHT (ANZAHL)

	2025	2024
Weiblich	11.788	12.638
Männlich	8.231	8.645
Divers	1	1
Nicht gemeldet	0	2
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	20.020	21.286

MITARBEITENDE NACH LAND¹ (ANZAHL)

	2025	2024
Deutschland	4.459	4.581
Türkei	4.458	5.221
Andere	11.103	11.484
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	20.020	21.286

¹ In Anlehnung an ESRS liefert diese Tabelle Informationen zu Ländern, die mindestens 10 % unserer weltweiten Belegschaft ausmachen. Länder unterhalb von 10 % werden unter der Position „Andere“ zusammengefasst.

MITARBEITENDE NACH VERTRAGSART UND GESCHLECHT (ANZAHL)

	2025				2024			
	Unbefristet	Befristet ¹	Gesamt	Davon nicht garantierte Stunden	Unbefristet	Befristet ¹	Gesamt	Davon nicht garantierte Stunden
Weiblich	10.476	1.312	11.788	1.034	10.989	1.649	12.638	1.044
Männlich	7.498	733	8.231	1.091	7.782	863	8.645	1.094
Divers	0	1	1	0	0	1	1	0
Keine Angabe	0	0	0	0	1	1	2	2

¹ Befristet beschäftigte Mitarbeitende, einschließlich temporärer Aushilfskräfte mit einer Beschäftigungsdauer von unter einem Jahr zur Deckung kurzfristiger Ressourcenbedarfe.

MITARBEITENDE NACH VERTRAGSART UND REGION (ANZAHL)

	2025				2024			
	Unbefristet	Befristet ¹	Gesamt	Davon nicht garantierte Stunden	Unbefristet	Befristet ¹	Gesamt	Davon nicht garantierte Stunden
EMEA	13.160	1.182	14.342	6	14.056	1.298	15.354	6
Amerika	3.010	222	3.232	1.989	3.012	282	3.294	2.019
Asien/Pazifik	1.804	642	2.446	130	1.704	934	2.638	115

¹ Befristet beschäftigte Mitarbeitende, einschließlich temporärer Aushilfskräfte mit einer Beschäftigungsdauer von unter einem Jahr zur Deckung kurzfristiger Ressourcenbedarfe.

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 wesentlich identifiziert wurden. Dies umfasst Angaben zu Arbeitsbedingungen sowie zur Gleichbehandlung und 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 Mitarbeitenden sind. Auch in unserer Branche können Mitarbeitende mit längeren Arbeitszeiten und erhöhtem Druck konfrontiert sein, insbesondere während Hochphasen, was ihre Fähigkeit, eine gesunde Work-Life-Balance aufrechtzuerhalten, beeinflussen 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 Mitarbeitenden gehört und ihre Rechte auf faire Vertretung gewahrt werden. Dadurch wollen wir ein inklusives und unterstützendes Arbeitsumfeld sichern, in dem unsere Mitarbeitenden 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**. HUGO BOSS verpflichtet sich zur Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitgrenzen und fördert durch interne Richtlinien flexible Arbeitsmodelle zur Unterstützung einer ausgewogenen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben.

Maßnahmen

Wir bieten unseren Mitarbeitenden eine Vielzahl **flexibler Arbeitsmodelle**, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, darunter individuelle Teilzeitregelungen, Vertrauensarbeitszeit und Home-Office-Konzepte. Ein Großteil unserer Belegschaft – sowohl in administrativen Funktionen als auch in der Produktion – profitiert bereits heute von flexiblen Arbeitszeiten. So haben beispielsweise auch Mitarbeitende 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 Verwaltungsmitarbeitende in Deutschland und sieht drei Präsenztage an unserem Firmensitz in Metzingen vor, während an den übrigen zwei Tagen der Arbeitsort frei gewählt werden kann. Vergleichbare Modelle bestehen auch in anderen Konzerngesellschaften, während der Großteil der Verwaltungsmitarbeitenden weltweit von der Möglichkeit des mobilen Arbeitens profitieren. Darüber hinaus tragen Möglichkeiten wie Jobsharing, Co-Leadership und Sabbaticals zu einer dynamischen, effizienten und zugleich flexiblen Arbeitskultur bei.

Zur weiteren Stärkung der **Familienfreundlichkeit** engagiert sich HUGO BOSS an der bundesweiten Initiative „Erfolgsfaktor Familie“. In diesem Zusammenhang bieten wir eine große Auswahl an familienfreundlichen Angeboten an, einschließlich Zugang zu Kinderbetreuungsangeboten. Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden 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

Eine **gerechte Vergütung** ist die Grundlage für finanzielle Sicherheit, Chancengleichheit sowie eine hohe Motivation und Produktivität. HUGO BOSS verpflichtet sich im Rahmen fairer Arbeitsbedingungen zu einer **transparenten, leistungsorientierten Vergütung**. In diesem Zusammenhang arbeiteten wir kontinuierlich daran, die Wettbewerbsfähigkeit unserer Vergütungsstruktur zu verbessern, um sicherzustellen, dass Mitarbeitende weltweit mindestens entsprechend den lokalen Mindestlohnstandards entlohnt werden.

Ziele

HUGO BOSS verpflichtet sich sicherzustellen, dass **alle Mitarbeitenden mindestens entsprechend angemessenen Lohnbenchmarks vergütet werden**, wie sie in den ESRS definiert sind. Dieses fortlaufende, ergebnisorientierte Ziel wird weltweit halbjährlich überwacht. Angemessene Lohnniveaus werden auf Basis externer Vergütungsdaten sowie einer umfassenden globalen Vergütungsabfrage ermittelt, die lokale Lebenshaltungskosten berücksichtigt. Sofern Abweichungen oder Lücken identifiziert werden, erfolgt durch HUGO BOSS eine zeitnahe Anpassung der Vergütung, um die Übereinstimmung mit den angemessenen Lohnbenchmarks sicherzustellen.

Im Geschäftsjahr 2025 **erhielten 100 % der Mitarbeitenden innerhalb des Geltungsbereichs einen Lohn, der dem in den ESRS festgelegten angemessenen Lohnmaßstab** entsprach oder darüber lag. Lernende und befristete Aushilfskräfte sowie Mitarbeitende unseres Digital Campus in Porto (Portugal) sind nicht in den Geltungsbereich dieses Ziels oder dessen Überprüfung einbezogen. Das Ziel ist in unserem Fair-Pay-Commitment sowie in den übergeordneten Rahmenwerken zu Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen fest verankert.

Maßnahmen

HUGO BOSS stellt eine faire und wettbewerbsfähige Vergütung durch ein strukturiertes, konzernweit einheitliches Vergütungssystem sicher, wie in unserem Fair-Pay-Commitment festgelegt. Auf Basis einer regelmäßigen Bewertung aller Stellen in Deutschland sowie internationaler Schlüsselpositionen wird der Großteil unserer Mitarbeitenden nach stellenspezifischen Gehaltsbändern vergütet. Diese 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 Rahmenwerk basiert auf stellenspezifischen Qualifikationen und Verantwortlichkeiten, wodurch sichergestellt werden soll, dass die Vergütungsstruktur fair, wettbewerbsfähig und frei von Diskriminierung hinsichtlich des 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 Mitarbeitende erhalten neben ihrem Grundgehalt ein 13. Gehalt sowie ein an jährliche Unternehmensziele geknüpftes Short-Term-Incentive (STI).

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

Zur Förderung einer langfristigen Mitarbeiterbindung und zur Beteiligung der Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg bietet HUGO BOSS ein **Mitarbeiteraktienprogramm (Employee Share Investment Program, SHIP)** an, das es Mitarbeitenden ermöglicht, in regelmäßigen Abständen HUGO BOSS Aktien zu vorteilhaften Konditionen zu erwerben.

Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen sind **grundlegende Arbeitnehmerrechte** und in den Beschäftigungspraktiken von HUGO BOSS verankert. Diese Rechte ermöglichen es Mitarbeitenden, ihre Anliegen zu äußern, in den Dialog mit dem Management zu treten und Arbeitsbedingungen kollektiv zu verhandeln. Die Wahrung dieser Grundsätze stärkt das gegenseitige Vertrauen, fördert eine konstruktive Arbeitskultur und unterstützt eine langfristige Mitarbeiterbindung entlang unserer globalen Geschäftstätigkeit.

Ziele

HUGO BOSS verpflichtet sich, das Recht seiner Mitarbeitenden auf gewerkschaftliche Vereinigung und Teilnahme an Tarifverhandlungen zu respektieren und zu wahren. Unsere Grundsatzerklärung zur Wahrung der Menschenrechte und unsere Richtlinie zur Achtung der Menschenrechte unterstreichen unser Engagement für einen offenen und konstruktiven Dialog mit Mitarbeitenden 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**.

Im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) ist derzeit Deutschland das einzige Land, in dem HUGO BOSS den ESRS-Berichtsschwellenwert von 50 oder mehr Mitarbeitenden, die mindestens 10 % der Gesamtbelegschaft ausmachen, erreicht. Entsprechend und im Einklang mit den ESRS-Übergangsregelungen fokussiert sich die Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2025 auf **Deutschland**. In Deutschland sind **alle Beschäftigten durch kollektiv- und tarifvertragliche Regelungen** abgedeckt und werden von Arbeitnehmervertretern repräsentiert. Folglich beträgt der Anteil der HUGO BOSS Mitarbeitenden, die unter einen Tarifvertrag fallen, 22 %.

TARIFVERTRAGLICHE ABDECKUNG DER MITARBEITENDEN (IN %)

Abdeckungsrate	Tarifvertragliche Abdeckung Beschäftigte in EWR
0–19 %	
20–39 %	
40–59 %	
60–79 %	
80–100 %	Deutschland

1 Die Daten zur Tarifbindung werden weltweit im Rahmen einer jährlichen Erhebung zum 31. Dezember erhoben und gemäß der ESRS-Methodik berechnet (Anteil der von Tarifverträgen abgedeckten Mitarbeitenden im Verhältnis zur Gesamtzahl der Mitarbeitenden auf Basis der Gesamtbelegschaft zum Jahresende).

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. Als global tätiges Unternehmen verfügt HUGO BOSS in verschiedenen Ländern über Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen, die gesetzlichen Bestimmungen entsprechen.

In **Deutschland** wird der soziale Dialog durch eine enge Zusammenarbeit zwischen dem gewählten Betriebsrat der HUGO BOSS AG und dem Vorstand gefördert. Diese Zusammenarbeit ermöglicht konstruktive Verhandlungen zu einer Vielzahl arbeitsbezogener Themen und hat zum Abschluss zahlreicher Betriebsvereinbarungen geführt, die unter anderem den Gesundheitsschutz, flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuung, Familienhilfeprogramme und Jubiläumsprämien umfassen. Auch in der **Türkei** bieten gewählte Arbeitnehmervertreter strukturierte Kanäle, über die Mitarbeitende Bedenken äußern und einen Dialog über die Arbeitsbedingungen führen können. In **Mexiko** beschäftigen sich spezialisierte Mitarbeiterausschüsse mit Themen wie Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsbedingungen, während sich in **Frankreich** der Wirtschafts- und Sozialausschuss (Comité social et économique, CSE), der verschiedene Arbeitnehmergruppen vertritt, regelmäßig mit dem lokalen Management trifft, um Arbeitnehmerbelange zu besprechen.

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, Antidiskriminierung und kontinuierliche Weiterbildung, bilden die Grundlage für ein unterstützendes und motivierendes Arbeitsumfeld, in dem sich jeder Einzelne geschätzt, respektiert und ermutigt fühlt, sich mit individuellen Perspektiven einzubringen und weiterzuentwickeln.

HUGO BOSS setzt sich dafür ein, **geschlechtsspezifische Lohnunterschiede zu beseitigen**, sicherzustellen, dass Beförderungen und Vergütungsentscheidungen transparent und leistungsorientiert sind, und Hindernisse für den beruflichen Aufstieg aufgrund des Geschlechts zu beseitigen. Die Erhöhung der Transparenz in unseren Rahmenbedingungen für die berufliche Entwicklung und Vergütung ist ein wichtiger Faktor für die Förderung eines gerechteren Arbeitsumfelds. Gleichzeitig verfolgen wir eine konsequente **Null-Toleranz-Politik gegenüber Belästigung und Gewalt** am Arbeitsplatz. Um unsere inklusive Unternehmenskultur zu bewahren, haben wir Richtlinien eingeführt, die unsere Mitarbeitenden vor unethischem Verhalten schützen sollen. Indem wir ein

sicheres und respektvolles Arbeitsumfeld schaffen, ermöglichen wir es allen Mitarbeitenden, ihr Potenzial frei von Angst vor Diskriminierung oder Benachteiligung voll zu entfalten. Wir legen zudem großen Wert auf **Weiterbildung und Entwicklung**, damit unsere Mitarbeitenden – unabhängig von ihrem Hintergrund oder ihrer Position – ihre Fähigkeiten kontinuierlich verbessern, innerhalb des Unternehmens wachsen und zu unserem gemeinsamen Erfolg beitragen können. Durch die Förderung dieser Initiativen pflegen wir nicht nur eine integrative Kultur, sondern befähigen unsere Mitarbeitenden auch, ihr volles Potenzial auszuschöpfen, und unterstützen so das kontinuierliche Wachstum und den Erfolg sowohl unserer Mitarbeitenden als auch des Unternehmens.

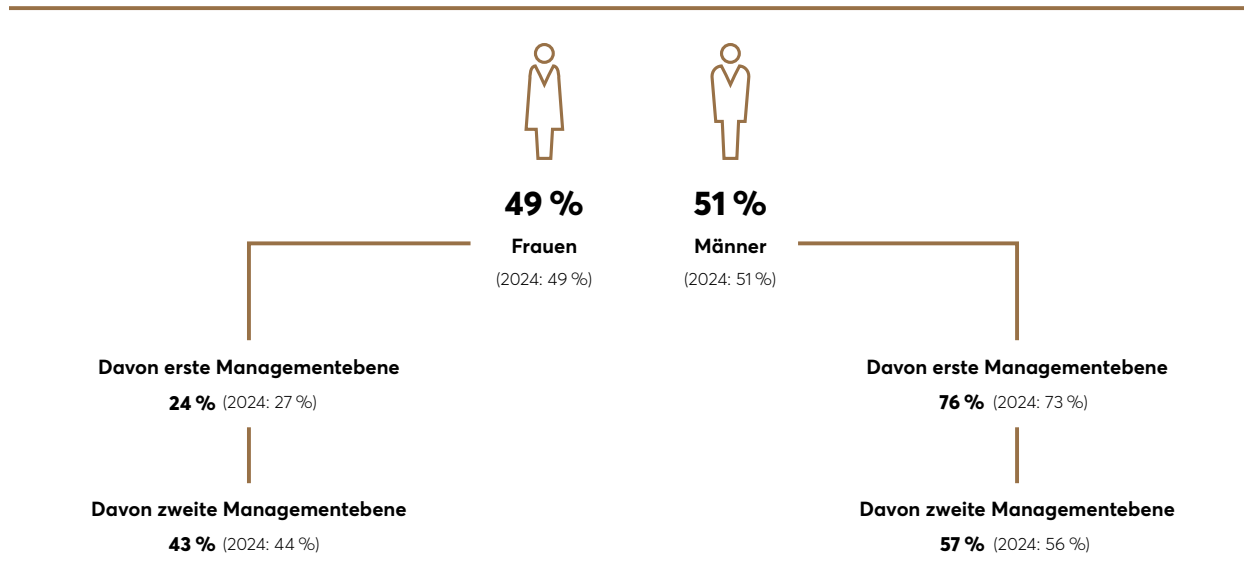
Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (DE&I)

DE&I sind bei HUGO BOSS fest in unserer Mission verankert, die **Modebranche neu zu definieren**. Wir verpflichten uns, ein inklusives und gerechtes Umfeld zu fördern, in dem unterschiedliche Perspektiven Kreativität und Innovation vorantreiben.

Ziele

HUGO BOSS setzt sich für die Förderung der **Geschlechtergleichstellung auf allen Unternehmensebenen** ein. Zum 31. Dezember 2025 machten Frauen 59 % unserer Belegschaft aus und stellten damit auch weiterhin die Mehrheit (2024: 59 %). Über alle Führungsebenen hinweg waren 49 % der Positionen mit Frauen besetzt, unverändert zum Vorjahr (2024: 49 %).

MITARBEITENDE IN DER ERSTEN UND ZWEITEN FÜHRUNGSEBENE



HUGO BOSS hat klare Zielsetzungen zur Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen festgelegt. Das Unternehmen strebt an, **bis 2030 einen Anteil von mindestens 40 % Frauen in der ersten Führungsebene** unterhalb des Vorstands sowie **mindestens 50 % Frauen in der zweiten Führungsebene** zu erreichen. Zum 31. Dezember 2025 lag der Frauenanteil in der obersten Führungsebene bei 24 % und in der zweiten Führungsebene bei 43 % (31. Dezember 2024: 27 % bzw. 44 %). Diese Ziele ersetzen die bisherigen zeitgebundenen Ziele mit dem Zieljahr 2025, die nicht vollständig erreicht wurden. Auf Basis der bisherigen Fortschritte und der verbleibenden Lücke zu den definierten Schwellenwerten hat der Vorstand die Fortführung der Ziele mit

einem verlängerten Zieljahr 2030 beschlossen. HUGO BOSS setzt sich weiterhin für eine stärkere Vertretung von Frauen in Führungspositionen ein und wird weiterhin Maßnahmen umsetzen, um die Fortschritte bei der Erreichung dieser Ziele zu unterstützen, wobei die konkreten Initiativen im Abschnitt „Maßnahmen“ weiter unten beschrieben sind.

MITARBEITENDE NACH ALTERSGRUPPE (ANZAHL UND ANTEIL)

	2025		2024	
	Anzahl	Anteil (%)	Anzahl	Anteil (%)
<30 Jahre	5.699	29	6.581	31
30 bis 50 Jahre	11.710	58	12.205	57
>50 Jahre	2.611	13	2.500	12
Gesamtzahl der Mitarbeitenden	20.020	100	21.286	100

Neben der Geschlechterverteilung beobachten wir auch die **Altersstruktur** unserer Belegschaft genau, um eine ausgewogene Balance zwischen verschiedenen Generationen zu gewährleisten. Diese ausgewogene Altersstruktur spiegelt die dynamische Mischung aus Nachwuchstalenten und erfahrenen Fachkräften wider und bildet die treibende Kraft hinter dem Erfolg von HUGO BOSS.

HUGO BOSS misst Gleichstellung und Inklusion auch im Rahmen der jährlichen Mitarbeiterbefragung. Im Bereich **Gleichstellung** hat sich HUGO BOSS das Ziel gesetzt, bis 2030 eine Zustimmungsrate von 85 % beim Gleichberechtigungsindex („Equity-Index“) zu erreichen. Dieser Index gibt Aufschluss darüber, wie unsere Mitarbeitende die Fairness am Arbeitsplatz wahrnehmen und umfasst mehrere Aussagen, darunter „Menschen werden hier unabhängig von ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrem Alter, ihrem Geschlecht oder ihrer sexuellen Orientierung fair behandelt.“ Im Jahr 2025 sahen 87 % der Mitarbeitenden HUGO BOSS als einen fairen und gerechten Arbeitsplatz an (2024: 80 %). Entsprechend wird **Inklusion** anhand der Umfrageaussage „Ich kann ich selbst sein“ gemessen, wobei HUGO BOSS hier eine Zustimmungsrate von 79 % bis 2030 anstrebt. Im Jahr 2025 stimmten bereits 81 % der Mitarbeitenden zu, dass sie sich in das Unternehmen integriert fühlen (2024: 74 %).

Maßnahmen

HUGO BOSS hat eine umfassende DE&I-Ambition entwickelt, die auf fünf zentralen Säulen basiert: Mitarbeitenden, Unternehmen, Kunden, Geschäftspartnern und unserer Gemeinschaft. Um DE&I innerhalb der Organisation weiter voranzutreiben und in unsere Unternehmenskultur zu verankern, bündelt unsere **MIX & MATCH Initiative** zahlreiche interne und externe Maßnahmen, die darauf abzielen, das Bewusstsein zu schärfen, aufzuklären und eine Kultur der Inklusion zu fördern. Unsere **Diversity Task Force (DTF)**, bestehend aus Mitarbeitenden unterschiedlicher Hintergründe, treibt die Umsetzung dieser Initiativen voran. In speziellen Arbeitsgruppen widmet sie sich Themen wie Geschlechtergleichstellung und der Repräsentation von LGBTQIA+. Zusätzlich können Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden regelmäßig **DE&I-Schulungen** an, darunter auch Programme, die für unbewusste Vorurteile (Unconscious Bias) sensibilisieren und zur Förderung inklusiver sowie wirksamer Entscheidungsprozesse beitragen sollen. Im Jahr 2025 stellte HUGO BOSS sicher, dass sämtliche Mitarbeitende an verpflichtenden DE&I- und Unconscious-Bias-Schulungen teilnahmen, die in einem Turnus von

18 Monaten zu absolvieren sind. Angesichts der Bedeutung inklusiver Führung für die Unternehmenskultur integriert HUGO BOSS gezielte Unconscious-Bias-Schulungen in seine Programme zur Führungskräfteentwicklung. So werden insbesondere im Rahmen von Beförderungs- und Leistungsbeurteilungsprozessen Sensibilisierungsschulungen zu Antidiskriminierungsrichtlinien und -praktiken für das mittlere und obere Management angeboten.

Die Förderung der Geschlechtergleichstellung bleibt eine klare Priorität, mit kontinuierlichen Maßnahmen zur Stärkung der weiblichen Repräsentation in Führungspositionen. Unser **Diversity Hiring Council** spielt eine zentrale Rolle bei der Überprüfung des Einstellungsprozesses für Führungspositionen und der Sicherstellung einer geschlechterausgewogenen Kandidatenauswahl. 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 eine aktive Begleitung seitens des Managements gefördert. Aufgrund der positiven Resonanz ist ein konzernweiter Roll-out des Programms ab 2026 vorgesehen. Die DE&I-Grundsätze sind auch in die täglichen Geschäftsabläufe und **Rekrutierungsprozesse** integriert, mit inklusiven Stellenbeschreibungen, Stellenausschreibungen und Einstellungspraktiken, die darauf ausgelegt sind, vielfältige Talente anzuziehen und unbewusste Vorurteile zu minimieren.

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)**, einen Zusammenschluss von Organisationen, die sich dafür einsetzen, ihre individuelle und kollektive Fürsprache zu nutzen, um die Gleichstellung und Inklusion von LGBTIQ+ weltweit zu beschleunigen. Unser übergeordnetes Ziel ist es, die Gleichstellung der Geschlechter fest in unserer Unternehmenskultur zu verankern und eine ausgewogene Vertretung in Führungspositionen sowie über alle Funktionen hinweg zu gewährleisten.

Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Bei HUGO BOSS erkennen wir an, dass Geschlechtergleichstellung eine **faire Vergütung, chancengerechte berufliche Entwicklung sowie ausgewogene Führungsmöglichkeiten** umfasst. HUGO BOSS ist bestrebt, dass alle Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht Anspruch auf die gleichen Rechte, Chancen und den gleichen Zugang zu Ressourcen haben.

Ziele

HUGO BOSS verpflichtet sich zur Einhaltung seiner **Fair-Pay-Selbstverpflichtung** und wirkt darauf hin, dass die Vergütung frei von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder anderer Merkmale erfolgt. Ziel ist es, gleiche Bezahlung für gleichwertige Arbeit über alle Funktionen und Hierarchieebenen hinweg zu gewährleisten.

Für das Geschäftsjahr 2025 berichtet HUGO BOSS ein **bereinigtes Gender-Pay-Gap** von 2,2% als wichtigen Indikator für die Lohngleichheit innerhalb des Konzerns. Diese Kennzahl basiert auf einer HUGO BOSS-spezifischen Methodik und misst die Differenz zwischen der durchschnittlichen jährlichen Gesamtvergütung von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden im Verhältnis zur durchschnittlichen jährlichen Gesamtvergütung männlicher Mitarbeitender. Dabei werden die Art der Beschäftigung (Hierarchieebene) sowie der Standort (Stadt) berücksichtigt, um Vergütungsunterschiede zwischen vergleichbaren Funktionen abzubilden. Die Berechnung basiert auf Daten zur gesamten direkten Vergütung (Total Direct Compensation) zum Stichtag

31. Oktober 2025. Der Datensatz umfasst alle Mitarbeitenden mit Ausnahme von Lernenden, befristeten Aushilfskräfte sowie Mitarbeitenden des HUGO BOSS Digital Campus in Porto (Portugal). Die gesamte direkte Vergütung setzt sich aus dem Grundgehalt einschließlich Barzulagen sowie aus Zielwerten der variablen Vergütung zusammen, bestehend aus kurzfristigen Incentives (Short-Term Incentive, STI), langfristigen Incentives (Long-Term Incentive, LTI) und der Mitarbeitendengewinnbeteiligung (Employee Profit Sharing, EPS). Variable, nicht vertraglich fixierte Vergütungsbestandteile sowie Sachleistungen, Überstunden und Überstundenausgleich sind von der Berechnung ausgeschlossen. Für Mitarbeitende in Retail-Funktionen werden Provisionen auf Basis der tatsächlich erzielten Einnahmen und nicht anhand von Zielwerten berücksichtigt, um dem leistungsabhängigen Charakter dieser Tätigkeiten Rechnung zu tragen. Für diese Funktionen wird die im Oktober erzielte Provision auf zwölf Monate hochgerechnet.

Maßnahmen

Die Grundlage für ein Arbeitsumfeld, das Geschlechtergleichstellung fördert und Diskriminierung verhindert, ist die **Sensibilisierung** der Mitarbeitenden. HUGO BOSS hat deshalb gezielte Schulungsprogramme entwickelt, die über Vorurteile, Diskriminierung und die Bedeutung von Geschlechtergleichstellung informieren. Das Unternehmen hat zudem die **UN Women's Empowerment Principles** unterzeichnet, die als Leitfaden für die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Berufswelt dienen. Diese Initiativen sind eng in die übergeordneten HR-Strategien eingebettet, insbesondere in den Bereichen Karriereentwicklung, Beförderungen und Leistungsmanagement, sodass Erkenntnisse aus Schulungen und Analysen gezielt in die Personalplanung und Talententwicklung einfließen.

Alle Mitarbeitenden haben Anspruch auf eine **faire und marktgerechte Vergütung** und profitieren zudem von weiteren Leistungen wie Krankenversicherung, Mutterschafts- und Elternzeit sowie finanzieller Unterstützung für externe Weiterbildungen, im Einklang mit dem Fair-Pay-Commitment von HUGO BOSS. Auf der Grundlage unseres standardisierten Bewertungssystems werden regelmäßig **geschlechtsspezifische Analysen der Vergütungsunterschiede** zwischen Mitarbeitenden in vergleichbaren Positionen durchgeführt. Diese Analysen werden kontinuierlich erweitert, um die Ursachen für Lohnunterschiede besser zu verstehen und auf deren Minimierung hinzuarbeiten. Weiterführende Informationen zu unserem Vergütungssystem finden sich im vorhergehenden Abschnitt „Angemessene Entlohnung“.

Gleichzeitig fördert HUGO BOSS aktiv die Stärkung von Frauen, insbesondere beim Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit, durch Initiativen wie unser Programm **„Open Doors for Women“** in Izmir (Türkei). Das Programm bietet Mentoring, Karriereentwicklungsmöglichkeiten und Unterstützungsnetzwerke, um Barrieren abzubauen und Frauen mit den erforderlichen Kompetenzen für ihren Erfolg auszustatten.

Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

Bei HUGO BOSS setzen wir uns für ein Arbeitsumfeld ein, in dem alle Mitarbeitenden für ihre Individualität geschätzt werden und sich frei ausdrücken können, frei von Diskriminierung, Gewalt oder Belästigung. Von allen Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden 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 verfolgt einen **Null-Toleranz-Ansatz gegenüber Gewalt und Belästigung**, in Übereinstimmung mit den gesetzlichen und unternehmensinternen Anforderungen zu Menschenrechten und Arbeitsstandards. Als Teil unserer Selbstverpflichtung zu Antibelästigung und unserer Antibelästigungs-Richtlinie 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 Geschäftsjahr 2025 wurden insgesamt **159 potenzielle Vorfälle** über die **unternehmenseigenen Hinweisgebersysteme** gemeldet. Davon betrafen **20 Meldungen Diskriminierung**, einschließlich Belästigung, innerhalb der Konzernbelegschaft (2024: 12 Vorfälle). Beide Kennzahlen umfassen alle Beschwerden, die über das Hinweisgebersystem, die Ombudsperson sowie durch Bestätigungen der zentralen und regionalen HR-Funktionen eingereicht wurden. Wie im Vorjahr wurden keine Beschwerden über die verfügbaren vertraulichen internen Kanäle bei den nationalen Kontaktstellen (NKS) für multinationale Unternehmen der OECD eingereicht.

Im Geschäftsjahr 2025 waren HUGO BOSS wie im Vorjahr **keine 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 durch gezielte Präventionsmaßnahmen. Um Diskriminierung, Gewalt und Belästigung zu verhindern, führen wir regelmäßige Compliance-Schulungen durch, die ein spezielles **E-Learning-Modul zur Bekämpfung von Diskriminierung** beinhalten. Dieser Kurs sensibilisiert Mitarbeitende dafür, Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz zu erkennen, zu verhindern und dagegen vorzugehen, und bekräftigt zugleich unseren Null-Toleranz-Ansatz. Dieses Training wird jährlich überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um veränderten geschäftlichen Anforderungen und regulatorischen Vorgaben zu entsprechen.

Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Die Fachkompetenz und das Engagement unserer Mitarbeitenden sind entscheidend, um unsere strategischen und finanziellen Ziele zu erreichen. Da das Geschäftsumfeld immer komplexer und wettbewerbsintensiver wird, steigt die Nachfrage nach qualifizierten und anpassungsfähigen Mitarbeitenden weiter an. Um dieser Herausforderung zu begegnen, legt HUGO BOSS großen Wert auf **gezielte und individuelle Entwicklungsmöglichkeiten**, die sowohl unsere Arbeitgeberattraktivität als auch die Mitarbeiterbindung stärken. Durch eine Vielzahl von Schulungsformaten befähigen wir unsere Mitarbeitenden, sich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln, fördern ihr Engagement, stärken ihre Fähigkeiten und befähigen sie, aktiv zum langfristigen Erfolg des Unternehmens beizutragen.

Maßnahmen

HUGO BOSS legt Wert auf eine ausgeprägte Führungskultur und bietet seinen Mitarbeitenden weltweit vielseitige Entwicklungsmöglichkeiten. Strukturierte Personalentwicklungsprogramme wie das **Employee Development Program (EDP)** für Fach- und Führungskräfte sollen Mitarbeitende 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 Mitarbeitenden Zugang zu einer breiten Auswahl an Präsenz-, Live-Online- und E-Learning-Trainingskursen, die sich auf Fach-, Sozial- und Managementkompetenzen konzentrieren. Auch 2025 haben wir Formate wie den „**Tiny Training**“, ein einstündiges Schulungsformat zu relevanten Themen, und die **Global Learning Week**, die den Wissensaustausch und die Zusammenarbeit unter der Leitung interner Experten weltweit fördert, fortgesetzt. An unseren eigenen Produktions- und Logistikstandorten bleiben **Präsenzschulungen** und **arbeitsplatzbezogene Unterweisungen** ein fester Bestandteil des Einarbeitungsprozesses für gewerbliche Mitarbeitende.

Die Entwicklungsangebote von HUGO BOSS legen einen starken Fokus auf **Führungsmentalität**, da wir der Überzeugung sind, dass diese einen wesentlichen Einfluss sowohl auf die Leistung unseres Unternehmens als auch auf die Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeitenden hat. Durch regelmäßige Workshops wollen wir dieses Mindset in unserer Organisation verankern und so ein gemeinsames Führungsverständnis schaffen. 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 erwartet, dass sie starke Verbindungen zwischen Mitarbeitenden 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** 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 Mitarbeitenden 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 zur Leistung der Mitarbeitenden, zu ihrem Potenzial sowie zu ihren Entwicklungsbedarfen erhoben, die objektive Bewertungen, Halbjahresgespräche sowie Peer-Feedback ermöglichen. Dieser Prozess unterstützt Mitarbeitende dabei, ihr Potenzial zu entfalten, und fördert zugleich eine langfristige Mitarbeiterbindung.

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

HUGO BOSS erkennt die potenziellen Auswirkungen seiner Geschäftstätigkeit und Beschaffungsaktivitäten auf **Arbeitskräfte in der vorgelagerten Wertschöpfungskette** an. Entsprechende Risiken können sowohl auf Tier-1-Ebene als auch in weiter vorgelagerten Stufen der Wertschöpfungskette auftreten, insbesondere in arbeitsintensiven Regionen, in denen in Teilen der Branche weiterhin strukturelle Herausforderungen wie unsichere Beschäftigungsverhältnisse, niedrige Löhne, überlange Arbeitszeiten, Einschränkungen der Vereinigungsfreiheit und sozialer Dialog, geschlechtsbezogene Disparitäten, menschenrechtsbezogene Risiken, insbesondere im Hinblick auf Kinder- und Zwangsarbeit, sowie Risiken für Gesundheit und Sicherheit bestehen.

In Übereinstimmung mit den **EU-„Quick-Fix“-Erleichterungen** für das Geschäftsjahr 2025 wendet HUGO BOSS ausgewählte Erleichterungen im Zusammenhang mit der Berichterstattung zu ESRS S2 an. Entsprechend wurde S2 zwar als wesentlich eingestuft, das vorliegende Kapitel enthält jedoch zusammengefasste Angaben mit Fokus auf zentrale Richtlinien, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen des Konzerns in Bezug auf Tier-1-Lieferanten. Lieferanten der Tier-2-Ebene und vorgelagerter Stufen der Wertschöpfungskette sind nicht Gegenstand der Berichterstattung, auch wenn diese Stufen direkte Lieferanten umfassen.

Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

HUGO BOSS hat seine Verpflichtungen in Bezug auf Menschenrechte und Arbeitsbedingungen in einem umfassenden Richtlinienrahmen fest verankert. Dieser umfasst insbesondere den **Lieferantenverhaltenskodex (Supplier Code of Conduct, SCoC)**, die **Grundsatzerklärung** und die **Richtlinie zur Wahrung der Menschenrechte** sowie die **Richtlinie zum Umgang mit Kinder- und Zwangsarbeit**. Diese Richtlinien definieren die Erwartungen an sämtliche Geschäftspartner und Produktionsstätten und decken unter anderem Aspekte wie Arbeitszeiten, angemessene Entlohnung, Vereinigungsfreiheit, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie den Zugang zu Beschwerdemechanismen ab. Der Lieferantenverhaltenskodex sowie die zugehörigen Richtlinien oder gleichwertige Standards sind integraler Bestandteil des vertraglichen Rahmens mit allen direkten Lieferanten. Weiterführende Informationen zur Richtlinie zur Wahrung der Menschenrechte sind im Kapitel „Eigene Belegschaft“ enthalten. Ergänzende Angaben zum Lieferantenverhaltenskodex finden sich im Kapitel „Governance“. > **Eigene Belegschaft**, > **Governance**

Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

HUGO BOSS hat ein fortlaufendes Ziel definiert, wonach mindestens **90 % des Beschaffungsvolumens von Tier-1-Lieferanten (einschließlich eigener Produktionsstätten) bezogen werden sollen, die eine der beiden höchsten Social-Compliance-Leistungstufen („gut“ oder „zufriedenstellend“)** innerhalb des unternehmens-eigenen fünfstufigen Bewertungssystems erreichen. Die Bewertung „gut“ bezieht sich auf Lieferanten, die die notwendigen Aktivitäten für sichere und faire Arbeitsbedingungen in ihren Managementsystemen verankert haben und ihre soziale Verantwortung sehr gut wahrnehmen. Die Bewertung „zufriedenstellend“ bezieht sich auf Lieferanten, die die Notwendigkeit sicherer und fairer Arbeitsbedingungen erkennen und entsprechende Maßnahmen zu deren Umsetzung definiert haben. Die Einhaltung der Compliance-Anforderungen wird regelmäßig durch Audits, Selbstauskünfte oder anerkannte externe Social-Compliance-Zertifikate überprüft. Im Geschäftsjahr 2025 wurde bereits ein Anteil von 94 % erreicht, was den kontinuierlichen Fortschritt bei der Stärkung sozialer und arbeitsrechtlicher Standards innerhalb der Tier-1-Lieferantenbasis widerspiegelt. Dieses fortlaufende Ziel löst zwei zuvor befristete Ziele frühzeitig ab, die im Geschäftsjahr 2025 ausgelaufen

wären. Während deutliche Fortschritte erzielt wurden, wurden die definierten Zielwerte – 100 % Bezug von Tier-1-Lieferanten mit einem der beiden höchsten Leistungsstufen sowie 80 % Bezug von Lieferanten mit der höchsten Leistungsstufe – nicht vollständig erreicht.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

Wir verfolgen einen **risikobasierten Ansatz** bei der Auditierung unserer Tier-1-Lieferanten (einschließlich eigener Produktionsstätten). Bei festgestellten Nichteinhaltungen werden entsprechende Korrekturmaßnahmenpläne umgesetzt. Im Rahmen unseres Sustainable-Supply-Chain-(SSC)-Programms wird die Einhaltung der SCoC-Anforderungen als Bestandteil unseres umfassenden **Due-Diligence-Prozesses für Menschenrechte** systematisch überwacht. Dieser Prozess umfasst auch die Identifizierung und Bewertung wesentlicher arbeitsbezogener Risiken über die Tier-1-Ebene hinaus in der weiter vorgelagerten Wertschöpfungskette.

Wir pflegen **langfristige Partnerschaften** mit unseren Lieferanten, um kontinuierliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen und der sozialen Compliance zu fördern. Zur Stärkung der lokalen Umsetzungskompetenz binden wir Lieferanten zudem über Schulungen, Kanäle zur Mitsprache der Beschäftigten sowie Zugang zu Beschwerdemechanismen ein. Darüber hinaus arbeiten wir aktiv mit **externen Stakeholdern** zusammen – darunter NGOs, Gewerkschaften sowie Multi-Stakeholder-Initiativen wie die Fair Labor Association (FLA) und das International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry sowie das Bangladesh Accord on Fire and Building Safety – um systemische Verbesserungen der Arbeitsstandards in der Bekleidungsindustrie voranzutreiben.

Weitere Informationen zum **Management von Lieferantenbeziehungen**, unserer **Hinweisgeberrichtlinie**, den **Beschwerdemechanismen** sowie **Zahlungspraktiken** finden sich im Kapitel „Governance“. Ergänzende Angaben zu unserem Ansatz im Umgang mit Lieferanten und Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sind zudem auf unserer Unternehmenswebsite verfügbar. > **Governance**

Verbraucher und Endnutzer

In einem zunehmend digitalen Umfeld sind der Schutz der **Privatsphäre der Verbraucherinnen und Verbraucher** sowie der **verantwortungsvolle Umgang mit Daten** von zentraler Bedeutung für die Wahrung von Vertrauen und langfristigen Kundenbeziehungen. **Datenschutz** schützt das Recht des Einzelnen auf die Wahrung seiner personenbezogenen Daten und stellt damit eine wesentliche Voraussetzung für das digitale Geschäftsmodell des Unternehmens dar, insbesondere vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung von Kundendaten. Verstöße gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen oder Datenschutzverletzungen können betroffene Personen unmittelbar beeinträchtigen und zugleich erhebliche Compliance-, Finanz- und Reputationsrisiken für HUGO BOSS nach sich ziehen.

In Übereinstimmung mit den **EU-„Quick-Fix“-Erleichterungen** für das Geschäftsjahr 2025 wendet HUGO BOSS ausgewählte Erleichterungen im Zusammenhang mit der Berichterstattung zu ESRS S4 an. Entsprechend wurde S4 zwar als wesentlich eingestuft, das vorliegende Kapitel enthält jedoch zusammengefasste Angaben mit Fokus auf zentrale Richtlinien, Maßnahmen, Ziele und Kennzahlen.

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. Hierzu bestehen spezielle Datenschutzrichtlinien, darunter die konzernweit geltende **Datenschutzleitlinie** sowie die **Beschwerderichtlinie zum Umgang mit Datenschutzverletzungen**. Diese Richtlinien informieren Verbraucherinnen und Verbraucher über die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten, unter anderem im eigenen Onlinestore hugoboss.com, in unserem Kundenbindungsprogramm, in mobilen Anwendungen sowie auf der Unternehmenswebsite, und erläutern die sich aus der DSGVO ergebenden Betroffenenrechte. Dazu zählen insbesondere das Recht auf Auskunft, Berichtigung, Löschung, Einschränkung der Verarbeitung, Datenübertragbarkeit sowie Widerspruchsrecht. Die im Onlinestore sowie auf der Konzernwebsite zugänglichen Richtlinien gelten für sämtliche im Unternehmen verarbeiteten personenbezogenen Daten. Verbraucherinnen und Verbraucher können potenzielle Datenschutzverletzungen über sichere Meldekanäle anzeigen, darunter die direkte Kontaktaufnahme mit unserem Datenschutzbeauftragten, die Übermittlung von Hinweisen per E-Mail oder die Kontaktaufnahme mit einer externen Ombudsperson, jeweils auch mit der Möglichkeit einer anonymen Meldung. Der **Datenschutzbeauftragte** berichtet an den Chief Compliance Officer, der wiederum dem CFO/COO direkt unterstellt ist. Er ist für die Überwachung der Einhaltung dieser Richtlinien verantwortlich und fungiert als zentrale Ansprechperson für sämtliche Datenschutzanfragen.

Ziele im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

HUGO BOSS verfolgt den Anspruch, **Verstöße gegen geltendes Datenschutzrecht** weitestmöglich auszuschließen. Im Geschäftsjahr 2025 wurde in Deutschland eine behördlich festgestellte Datenschutzverletzung bestätigt, ohne dass daraus Sanktionen resultierten. Die zuständige deutsche Aufsichtsbehörde hatte die entsprechende Prüfung bereits im Jahr 2024 infolge einer Kundenbeschwerde im Zusammenhang mit dem Erhalt von Marketinginhalten eingeleitet. Das Verfahren wurde im Jahr 2025 ohne weitere Maßnahmen abgeschlossen. Darüber hinaus wurden keine weiteren behördlich festgestellten Datenschutzverletzungen verzeichnet.

Maßnahmen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

Zur Stärkung der Informationssicherheit nutzt HUGO BOSS ein **Informationssicherheits- und Analysesystem**, das eine Echtzeitüberwachung potenzieller Sicherheitsvorfälle und Datenschutzverletzungen ermöglicht. Das Unternehmen verfügt über ein nach ISO/IEC 27001 zertifiziertes Informationssicherheitsmanagementsystem und betreibt ein **Security Operation Center (SOC)**, um eine kontinuierliche Überwachung der IT-Landschaft sicherzustellen. Darüber hinaus überprüft HUGO BOSS regelmäßig die geltenden Datenschutzvorschriften in allen relevanten Rechtsordnungen. Eine speziell entwickelte Risikobewertungsmatrix, die unternehmensspezifische Strukturen in den jeweiligen Ländern berücksichtigt, unterstützt einen zielgerichteten und effizienten Ansatz zur Steuerung regulatorischer Risiken.

Interne Prozesse und Systeme zur Verarbeitung personenbezogener Daten werden **kontinuierlich überwacht und weiterentwickelt**, um die Einhaltung gesetzlicher Datenschutzvorgaben sicherzustellen. Diese laufenden Verbesserungen dienen der Prävention von Datenmissbrauch und Datendiebstahl. Für den Fall von Datenschutzverstößen sind **Notfallpläne** implementiert, die eine unverzügliche Umsetzung technischer und organisatorischer Gegenmaßnahmen ermöglichen. Mitarbeitende, die personenbezogene Daten verarbeiten, erhalten **regelmäßige Schulungen**, einschließlich eines verpflichtenden DSGVO-E-Learning-Programms für Beschäftigte, die personenbezogene Daten von EU-Bürgern verarbeiten, um ein dauerhaftes Bewusstsein für datenschutzrechtliche Verantwortlichkeiten sicherzustellen.

Governance

Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die **wichtigsten Ziele im Bereich Governance** von HUGO BOSS. Für jedes Ziel stellen die Tabellen die Zielbeschreibung, das jeweilige Zieljahr sowie den aktuellen Fortschritt dar. Die Ziele bilden einen strukturierten Rahmen zur Umsetzung unserer Ambitionen im Bereich Governance in messbare Zielsetzungen.

TIERSCHUTZ

Ziel	Zieljahr	2025	2024
Bezug von 100 % der wichtigsten Naturmaterialien aus bevorzugten Quellen ¹	2030	48 %	32 % ²
Bezug von 100 % mulesingfreier Wolle	2030	68 %	53 %

¹ Gemäß der HUGO BOSS Materialstrategie sind Materialien aus bevorzugten Bezugsquellen als entweder recycelt, aus regenerativer Landwirtschaft stammend oder anderen anerkannten externen Standards entsprechend definiert.

² Nicht Teil der freiwilligen Prüfung mit begrenzter Sicherheit nach ISAE 3000 (Revised).

ANTIKORRUPTION

Ziel	Zieljahr	2025	2024
Vermeidung von Rechtsverstößen im Bereich Korruption und Bestechung	Fortlaufend	Keine Verstöße	Keine Verstöße

Governance

Eine **verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung** ist ein integraler Bestandteil von HUGO BOSS und ein Leitprinzip, das sämtliche Unternehmensbereiche umfasst. Sie ist ein wesentlicher Faktor für langfristigen Unternehmenserfolg und nachhaltige Wertschöpfung. Vorstand und Aufsichtsrat bekennen sich dazu, den Fortbestand des Unternehmens zu sichern und eine verantwortungsvolle, transparente und vorausschauende Unternehmensführung zu fördern. Auf diese Weise will HUGO BOSS das Vertrauen, das Mitarbeitende, Aktionäre, Geschäftspartner und die Öffentlichkeit in das Unternehmen setzen, weiter stärken. Der folgende Abschnitt enthält Informationen, die unter teilweiser Anwendung der Offenlegungsanforderungen des ESRS G1 erstellt wurden, und behandelt die im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich identifizierten Themen im Bereich Unternehmensführung. Weitere Informationen zu Corporate Governance finden sich zudem 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 eindeutige 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 Mitarbeitenden 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. Darüber hinaus misst HUGO BOSS der Prävention und Aufdeckung von **Korruption und Bestechung** hohe Priorität bei und verankert hierzu spezifische Richtlinien sowie Überwachungs- und Kontrollsysteme, um die Integrität in allen Geschäftsbeziehungen zu gewährleisten. Regelmäßige Schulungen der Mitarbeitenden unterstreichen unseren Null-Toleranz-Ansatz gegenüber unethischen Geschäftspraktiken. Unzureichendes Management von Lieferantenbeziehungen und unverantwortliche **Zahlungspraktiken** können finanziellen und operativen Druck auf Lieferanten ausüben, die Stabilität von Cashflows beeinträchtigen und das Vertrauen entlang der Wertschöpfungskette schwächen. HUGO BOSS verfolgt daher das Ziel, faire, transparente und resiliente Lieferantenpartnerschaften zu fördern, unter anderem durch gezielte Programme zur Stärkung der finanziellen Stabilität und der langfristigen Zusammenarbeit.

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 langfristigen Geschäftserfolgs. Sie prägt den Austausch mit Mitarbeitenden, Geschäftspartnern, Aktionären, der Öffentlichkeit und anderen Interessengruppen und fördert darüber hinaus Transparenz, Vertrauen und ethisches Verhalten. Eine starke Unternehmenskultur trägt damit zum Wohl der Mitarbeitenden und der Gesellschaft bei und stärkt gleichzeitig die Reputation und den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Als Teil unserer Konzernstrategie CLAIM 5 TOUCHDOWN 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 Mitarbeitenden, fördern die Zusammenarbeit und bringen die individuelle Entwicklung mit den Unternehmenszielen in Einklang. Um die konsequente Umsetzung dieser Grundsätze sicherzustellen, setzt HUGO BOSS gezielte Initiativen zur Förderung der Unternehmenskultur um. Dazu zählt unter anderem ein verpflichtendes **E-Learning-Modul**, das alle 18 Monate zu absolvieren ist und Mitarbeitende für ethisches Verhalten und die Unternehmenswerte sensibilisiert. 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.

HUGO BOSS bewertet seine Unternehmenskultur regelmäßig im Rahmen einer **jährlichen Mitarbeiterbefragung**, um zu evaluieren, inwieweit unsere Unternehmenswerte aktiv gelebt werden, und um die wichtigsten Treiber für ein gutes Arbeitsklima zu identifizieren. Die Ergebnisse werden mit dem Vorstand, den Führungskräften sowie der gesamten Organisation geteilt und fließen in die strategische Planung ein, um unsere Werte noch stärker im operativen Geschäft zu verankern. > **Eigene Belegschaft**

Konzepte im Zusammenhang mit Unternehmenskultur

HUGO BOSS hat konzernweite Verhaltensgrundsätze in seinem Verhaltenskodex sowie in ergänzenden Konzernrichtlinien etabliert und damit die Grundlage geschaffen, um die Rechtmäßigkeit der Aktivitäten seiner Mitarbeitenden sicherzustellen. Der **Verhaltenskodex** dient als Fundament unseres Compliance-Systems und

spiegelt die zentralen Werte und Verhaltensweisen wider, die HUGO BOSS definieren. Er gibt klare Leitlinien vor, wie Mitarbeitende untereinander und mit externen Stakeholdern, einschließlich Kundinnen und Kunden, Lieferanten und anderer Geschäftspartner, interagieren sollten, setzt einen verbindlichen Rahmen für das berufliche Verhalten und deckt dabei ein breites Spektrum relevanter Themenbereiche ab.

INHALTE DES HUGO BOSS VERHALTENSKODEX

 Inhalte des HUGO BOSS Verhaltenskodex	Vermeidung von Interessenkonflikten
	Kartellrecht und Antikorruption
	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**, die sowohl die körperliche Unversehrtheit als auch die persönliche Würde der Mitarbeitenden schützen. 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 Mitarbeitende eine Kopie des Kodex zusammen mit ihrem Arbeitsvertrag oder können ihn digital über einen QR-Code abrufen. Der Verhaltenskodex ist in mehreren Sprachen verfügbar und wurde zuletzt im Jahr 2025 aktualisiert und soll in 2026 veröffentlicht werden. Die Überwachung der Einhaltung des Verhaltenskodex obliegt dem Vorstand.

> Eigene Belegschaft

HUGO BOSS verankert seine ethischen, ökologischen und sozialen Standards entlang der gesamten Wertschöpfungskette durch den **Lieferantenverhaltenskodex** (Supplier Code of Conduct, SCoC), der verbindliche Mindeststandards für alle Lieferanten (einschließlich eigener Produktionsstätten) sowie deren vorgelagerte Lieferketten definiert. Die vertragliche Verpflichtung zur Einhaltung dieser Standards ist Voraussetzung für eine Zusammenarbeit. Der Kodex umfasst zentrale Themen wie Menschenrechte, Arbeitsstandards, Umweltschutz und Korruptionsprävention. Er verbietet Kinder- und Zwangsarbeit, fordert faire Löhne und angemessene Arbeitsbedingungen, begrenzt Arbeitszeiten, sofern keine nationalen gesetzlichen Regelungen bestehen, und schützt die Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen. Der Kodex ist in über 30 Sprachen verfügbar, inklusive einer einseitigen Version, die an den Produktionsstandorten ausgehängt wird und einen QR-Code mit Zugang zu unseren Hinweisgeberkanälen enthält. Dies soll sicherstellen, dass die Geschäftspraktiken unseren Erwartungen entsprechen, insbesondere in Regionen, in denen nationale Gesetzgebung oder deren Durchsetzung unzureichend sein kann. Zur Sicherstellung von Kenntnis und Einhaltung erhalten Tier-1-Lieferanten verpflichtende Schulungen zu Social-Compliance-Themen, wobei

Hinweisgeberkanäle einen Fokus bilden, und sind verpflichtet, die Inhalte des Kodex an ihre Beschäftigten sowie an Dritte weiterzugeben. Die Einhaltung wird fortlaufend durch jährliche Selbstauskünfte, Sozialaudits und anerkannte Zertifizierungen unabhängiger Dritter überwacht und durch Lieferantenschulungen zu relevanten ESG-Themen ergänzt.

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 Fälle wie Menschenrechtsverletzungen, Korruption und Bestechung, Betrug sowie Veruntreuung. Die Richtlinie beschreibt die verfügbaren Hinweisgeberkanäle sowie die Verfahrensschritte zur Bearbeitung gemeldeter Vorfälle. Sie wird jährlich überprüft, wobei die letzte Aktualisierung im Jahr 2025 die Vorkalkategorien konkretisiert, Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb der Compliance-Funktion definiert und die Überwachung durch den Vorstand mittels eines formalisierten Berichtsprozesses für Hochrisikovorfälle weiter gestärkt hat. Die Richtlinie gilt für alle HUGO BOSS Mitarbeitenden und erstreckt sich darüber hinaus auf externe Stakeholder, darunter Geschäftspartner, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Kundinnen und Kunden. Sie soll die Vertraulichkeit sowie den Schutz von Hinweisgebenden, betroffenen Personen und an Untersuchungen beteiligten Mitarbeitenden gewährleisten.

HUGO BOSS stellt seinen Mitarbeitenden und externen Stakeholdern unabhängige interne und externe Hinweisgeberkanäle zur Verfügung, um potenzielles Fehlverhalten oder Gesetzesverstöße vertraulich und bei Bedarf anonym zu melden. Dazu zählen unser **Speak-Up Channel**, eine externe **Ombudsperson** sowie die zentrale **Compliance-Abteilung**. Der Speak-Up Channel ist weltweit online und über eine gebührenfreie Hotline in mehr als 50 Sprachen zugänglich. Detaillierte Informationen zu sämtlichen Meldewegen sind im Intranet des Unternehmens sowie auf der Unternehmenswebsite verfügbar, was Transparenz und Zugänglichkeit für alle Stakeholder gewährleisten soll. Als zusätzliche Schutzmaßnahme beinhaltet der Speak-Up Channel Nachfassabfragen, mit denen ermittelt wird, ob meldende Personen nach Abgabe eines Hinweises irgendeine Form von Vergeltungsmaßnahmen erfahren haben. Dies ermöglicht es der Compliance-Abteilung, potenzielle Anliegen zeitnah zu überwachen und zu adressieren. Mitarbeitende können Hinweise zudem direkt an ihre Vorgesetzten oder an Compliance-Beauftragten auf Ebene der Tochtergesellschaften oder des Konzerns richten. Insgesamt soll dieses System dazu beitragen, Risiken im Zusammenhang mit unethischem Verhalten, Rechtsverstößen und möglichen Reputationsschäden zu mindern.

HUGO BOSS schult Mitarbeitende regelmäßig, um das ethische Bewusstsein und die Compliance-Kultur zu stärken. Ein konzernweites **Online-Compliance-Training**, das für alle Mitarbeitenden zugänglich und für bestimmte Zielgruppen verpflichtend ist, wird mindestens alle 18 Monate durchgeführt. Die Schulung deckt zentrale Themen ab, darunter unsere Unternehmenswerte, den Verhaltenskodex, Antikorruption, Geldwäscheprävention, Datenschutz, Informationssicherheit, Kartellrecht, Interessenkonflikte, Tierschutz sowie Whistleblowing. Mitarbeitende, die für die Bearbeitung von Compliance-Fällen verantwortlich sind, erhalten spezialisierte Schulungen, einschließlich Workshops zu internen Untersuchungen. Im Geschäftsjahr 2025 initiierte HUGO BOSS das Präsenztrainingsformat **„How to Act Like a BOSS“**, das als Reaktion auf konkrete Fälle entwickelt wurde, die im Rahmen des Hinweisgebersystems identifiziert wurden. Die Initiative stärkt ethisches Verhalten sowie die Sensibilisierung für den Verhaltenskodex und wird schrittweise in den einzelnen Unternehmensbereichen ausgerollt.

Die Compliance-Abteilung stellt eine umfassende Dokumentation sämtlicher Untersuchungen sicher und bewertet die **Wirksamkeit der Hinweisgebersysteme** mindestens einmal jährlich. Im Jahr 2025 wurde eine strukturierte Ursachenanalyse implementiert, um wiederkehrende Muster zu identifizieren und gezielte Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten. Rückmeldungen interner und externer Stakeholder werden berücksichtigt, um sicherzustellen, dass das System wirksam bleibt und seinem Zweck entspricht.

Tierschutz

HUGO BOSS verpflichtet sich, in allen Bereichen seiner Geschäftstätigkeit hohe Standards im Bereich des Tier- und Artenschutzes einzuhalten. Unsere **Tierschutzrichtlinie**, die zuletzt im Jahr 2025 aktualisiert wurde und öffentlich zugänglich ist, 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 (FOUR PAWS) 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. Zur kontinuierlichen Weiterentwicklung und zur Ausrichtung an sich wandelnden Best Practices steht HUGO BOSS in einem fortlaufenden Dialog mit führenden Tierschutz-NGOs, darunter Vier Pfoten und PETA. HUGO BOSS lehnt **Tierversuche** für sämtliche Produkte, einschließlich Lizenzprodukte, 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 nationale Vorschriften im Widerspruch zur Richtlinie stehen und die grundlegenden Prinzipien und Zielsetzungen der Richtlinie gewahrt bleiben. Die Nichteinhaltung der Richtlinie kann arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen. Zur Umsetzung dieser Verpflichtungen in der Praxis legt unsere konzernweite **Materialstrategie** bevorzugte Quellen für Materialien tierischen Ursprungs fest und definiert entsprechende Zielsetzungen. Sie dient Mitarbeitenden und Lieferanten als Orientierung für die konsistente Auswahl von Materialien, die durch unabhängige Drittzertifizierungen verifiziert sein sollten oder entlang der Lieferkette anerkannten Standards entsprechen.

Ziele im Zusammenhang mit Tierschutz

HUGO BOSS hat klare Standards und Ziele für die Beschaffung von Materialien tierischen Ursprungs festgelegt, die das Engagement des Unternehmens für Nachhaltigkeit und Tierschutz bei Stoffen und Futterstoffen widerspiegeln. **Leder** sollte ausschließlich als Nebenprodukt, insbesondere der Lebensmittelindustrie, bezogen werden, darunter Schaf-, Ziegen-, Rinder- und Büffelleder. **Exotische Lederarten und Zuchtpelze** sind seit 2016 verboten, während auch auf die Verwendung von **Angorawolle** verzichtet wird. In Bezug auf **Wolle** legt unsere Tierschutzrichtlinie besonderen Wert auf artgerechte Haltung, schonende Schermethoden und die Vermeidung belastender Praktiken wie dem Lebensschneiden von Lämmern (Mulesing). HUGO BOSS strebt an, bis 2030 ausschließlich mulesingfreie Wolle (inklusive recycelter Wolle) zu beziehen, nachdem im Jahr 2025 bereits ein Anteil von 68 % erreicht wurde (2024: 53 %). Dieses Ziel steht im Einklang mit unserem übergeordneten Ziel, bis 2030 100 % unserer wichtigsten Naturmaterialien aus bevorzugten Quellen gemäß unserer Materialstrategie zu beziehen. Regenerative Landwirtschaft stellt unsere bevorzugte Beschaffungsform für Wolle dar, da sie das Verbot von Mulesing mit weiteren Tierwohlaspekten wie Weidehaltung und minimierten Tiertransporten verbindet. Die Einhaltung wird durch Standards wie AuthenticoR oder den ZQ Regenerative Index (ZQRX) überprüft. Das übergeordnete Ziel umfasst auch Kaschmir, Mohair und Daunen, die aus zertifizierten oder recycelten Quellen stammen müssen. **Mohair** wird ausschließlich nach dem Responsible Mohair Standard (RMS) zertifiziert bezogen, während **Daunen** aus DOWNPASS-zertifizierten oder recycelten Materialien stammen,

wodurch Lebendrupf und Zwangsfütterung ausgeschlossen werden. Um die Abhängigkeit von tierischen Materialien weiter zu reduzieren, entwickelt und testet HUGO BOSS zudem **vegane Alternativen**, die den Umwelt- und Funktionsstandards entsprechen. Weitere Informationen zu unserem Materialeinsatz finden sich im Abschnitt „Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft“. > **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.

Management der Beziehungen zu Lieferanten

HUGO BOSS verpflichtet sich zu verantwortungsvollem unternehmerischem Handeln entlang seiner Wertschöpfungskette. Bestimmte Einkaufspraktiken, wie kurzfristige Planungen, Last-Minute-Änderungen von spezifischen Bestellangaben oder verspätete Zahlungen, können sich negativ auf die Arbeitsbedingungen sowie die finanzielle Stabilität von Lieferanten auswirken. Um diese Risiken zu mindern und die Beschaffungspraktiken mit unseren menschenrechtlichen Verpflichtungen in Einklang zu bringen, hat HUGO BOSS im Jahr 2025 eine **Leitlinie zu verantwortungsvollen Einkaufspraktiken** eingeführt, die vom Vorstand verabschiedet wurde. Diese interne Leitlinie gilt für alle Mitarbeitenden, die an Produktentwicklung und Bestellprozessen beteiligt sind, einschließlich der Beschaffungs-, Design- und Kreativ-, Planungs-, Einkaufs- und Preisgestaltungsfunktionen, und ist als Selbstverpflichtung verbindlich. Sie beschränkt sich auf produktionsbezogene Aktivitäten, während nicht produktionsbezogene Materialien und Dienstleistungen durch eine separate, spezifische Leitlinie geregelt werden.

In Anlehnung an **international anerkannte Rahmenwerke**, darunter das Common Framework for Responsible Purchasing Practices (CFRPP) sowie der OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln, definiert unsere Leitlinie fünf Kernprinzipien. Diese konzentrieren sich auf interne Integration und Berichterstattung, partnerschaftliche Zusammenarbeit auf Augenhöhe, kollaborative Produktionsplanung und Bestellprozesse, faire Zahlungsbedingungen sowie eine tragfähige Kostenkalkulation. Die Leitlinie gilt für alle Tier-1- und direkten Tier-2-Lieferanten – unabhängig von ihrer Größe, einschließlich kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) – und zielt darauf ab, deren Fähigkeit zu einer effizienten Produktionsplanung, stabiler Beschäftigung sowie zur Einhaltung sozialer und ökologischer Standards zu stärken.

Zur zusätzlichen Verankerung verantwortungsvoller Einkaufspraktiken führte HUGO BOSS gezielte **Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen** für Teams aus den Bereichen Sourcing und Operations im Rahmen des Onboarding-Prozesses durch. Darüber hinaus beteiligt sich das Unternehmen an der Multi-Stakeholder-Initiative Learning and Implementation Community (LIC) zu verantwortungsvollen Einkaufspraktiken, die Unternehmen, NGOs und weiteren Stakeholdern eine Plattform zum Austausch von Erkenntnissen und Best Practices zur Verbesserung des Einkaufsverhaltens und zur Risikominderung in globalen Lieferketten bietet.

Die Beziehungen zu unseren Lieferanten werden durch unseren **Lieferantenverhaltenskodex** geregelt, der weiter oben näher beschrieben ist. Der Kodex definiert Mindeststandards in Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsbedingungen und Umweltschutz. Die Einhaltung des Kodex ist Voraussetzung für eine Zusammenarbeit und bildet die Grundlage unseres Ansatzes für verantwortungsvolle Beschaffung. Weitere Informationen zu lieferantenbezogenen Umweltleitlinien finden sich im Abschnitt „Klimawandel“. > **Klimawandel**

Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

HUGO BOSS erwartet von allen Mitarbeitenden, dass sie im täglichen Geschäftsbetrieb rechtmäßig handeln. Bei HUGO BOSS ist unternehmerische Compliance eine zentrale Verantwortung des Vorstands und umfasst Maßnahmen zur Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher und behördlicher Vorschriften sowie interner Richtlinien und Kodizes.

Konzepte zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, den konzernweiten **Verhaltenskodex** sowie ergänzende spezifische Compliance-Richtlinien einzuhalten. Dazu zählt unter anderem die **Antikorruptionsrichtlinie**, die zuletzt im Geschäftsjahr 2025 überarbeitet wurde und unter anderem die Annahme und Gewährung von Geschenken und Einladungen regelt sowie wesentliche korruptionsbezogene Risikobereiche adressiert. Zudem definiert sie klare Verfahren zur Meldung mutmaßlicher Verstöße. Sowohl der öffentlich zugängliche Verhaltenskodex als auch die internen Richtlinien unterliegen einer regelmäßigen Überprüfung und werden bei Bedarf, insbesondere infolge von Änderungen gesetzlicher und regulatorischer Anforderungen, 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-Management-Systems 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- und Bestechungsvorfälle zu vermeiden, die neben Reputations- und finanziellen Risiken insbesondere auch persönliche straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen können. Im Geschäftsjahr 2025 wurden **keine Verstöße** im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung seitens Behörden oder Gerichten festgestellt (2024: keine Verstöße).

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

Im Jahr 2025 wurde das **Compliance-Management-System** unter Anwendung eines risikobasierten Ansatzes weiterentwickelt. Der Fokus lag dabei auf der Aktualisierung von Richtlinien, der Weiterentwicklung des Hinweisgebersystems und des Fallmanagements sowie auf der Überprüfung des Compliance-Risikobewertungsansatzes im Bereich der Korruptionsprävention durch einen externen Prüfer.

Zur Stärkung des Compliance-Bewusstseins hat HUGO BOSS ein verpflichtendes, konzernweites **Compliance-Online-Training** implementiert, das regelmäßig zu absolvieren ist. Weitere Details finden sich im Abschnitt zum Hinweisgebersystem. Mitarbeitende in compliance-kritischen Funktionen erhalten **zusätzliche Schulungen** in Online- und Präsenzformaten, die gezielt auf relevante Themen wie etwa Antikorruption zugeschnitten sind.

Sämtliche 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 Mitarbeitenden, 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.

Zahlungspraktiken

HUGO BOSS strebt **transparente und verantwortungsvolle Zahlungspraktiken** gegenüber allen Lieferanten an, um stabile Geschäftsbeziehungen und finanzielle Resilienz entlang der Wertschöpfungskette zu unterstützen. Die in diesem Abschnitt dargestellten Kennzahlen beziehen sich auf Tier-1- und direkte Tier-2-Lieferanten im Rahmen der produktbezogenen Beschaffung des Konzerns, während die indirekte Beschaffung von dieser Berichterstattung ausgenommen ist.

Die konzernweit geltenden **Standardzahlungsziele** betragen für Tier-1-Lieferanten 90–100 Tage ab Rechnungseingang und für direkte Tier-2-Lieferanten 100–120 Tage. Im Jahr 2025 entsprachen 84% der Rechnungen, gemessen am Beschaffungsvolumen, diesen Standardzahlungszielen (+/– 3 Werktage), während die durchschnittliche Zahlungsdauer für Tier-1-Lieferanten bei 97 Tagen ab dem vertraglich vereinbarten Fälligkeitsdatum und bei 115 Tagen für direkte Tier-2-Lieferanten lag. Die Zahlungsabwicklung erfolgt zentral über standardisierte Systeme, die auf die Sicherstellung von Genauigkeit, Termintreue und Nachvollziehbarkeit abzielen. Im Jahr 2025 gab es keine Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Zahlungsverzug gegenüber Lieferanten.

Zur weiteren Stärkung der Liquidität und finanziellen Stabilität der Lieferanten betreibt HUGO BOSS ein freiwilliges **Supplier Financing Program**. Das Programm wird in Zusammenarbeit mit ausgewählten Finanzpartnern umgesetzt und ermöglicht berechtigten Lieferanten die vorzeitige Auszahlung genehmigter Rechnungen zu vorteilhaften Finanzierungsbedingungen. Dadurch erhalten Lieferanten einen schnelleren Zugang zu Forderungen und können ihre Zahlungsfähigkeit auch in herausfordernden Phasen sicherstellen. Im Jahr 2025 nahmen, gemessen am Beschaffungsvolumen, 65% der direkten Lieferanten, einschließlich Tier-1- und Tier-2-Lieferanten, an dem Programm teil. Die Zahlungen erfolgten im Durchschnitt innerhalb von 21 Tagen nach Rechnungsstellung und damit deutlich schneller als die Standardzahlungsziele. Diese Initiative trägt zur Stärkung der Resilienz der Lieferanten bei und unterstützt ihre Fähigkeit, wichtige Verpflichtungen wie die fristgerechte Zahlung von Löhnen sowie Investitionen in Compliance-Maßnahmen zu erfüllen und damit verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln entlang der Wertschöpfungskette zu fördern.