

# KAPITEL 2

# ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

## 33

**KONZERNPROFIL**

- 33 Geschäftstätigkeit und Konzernstruktur
- 38 Konzernstrategie
- 45 Unternehmenssteuerung
- 50 Produktentwicklung und -innovation
- 53 Business Operations
- 57 Kundenkontaktpunkte

## 61

**ZUSAMMENGEFASSTE NICHT-  
FINANZIELLE ERKLÄRUNG**

- 61 Über diese Zusammengefasste  
nichtfinanzielle Erklärung
- 68 Umwelt
- 88 Soziales
- 118 Governance

## 125

**WIRTSCHAFTSBERICHT**

- 125 Gesamtwirtschaftliche Lage und  
Branchenentwicklung
- 128 Vergleich des tatsächlichen mit dem  
prognostizierten Geschäftsverlauf
- 131 Ertragslage
- 142 Vermögenslage
- 144 Finanzlage
- 150 HUGO BOSS AG

## 154

**PROGNOSEBERICHT**

## 158

**RISIKO- UND CHANCENBERICHT**

## 179

**GESAMTAUSSAGE ZUM  
GESCHÄFTSVERLAUF UND  
ZUR LAGE DES KONZERNES**

Weitere Bestandteile des Zusammengefassten Lageberichts bilden die Kapitel „Rechtliche Angaben“ (S. 224 – 228) und „Weitere Angaben zur Zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung“ (S. 309 – 321).



# GESCHÄFTSTÄTIGKEIT UND KONZERNSTRUKTUR

Führendes globales  
Mode- und Lifestyle-  
Unternehmen im  
Premiumbereich

Portfoliostrategie mit  
zwei unverwechselbaren  
Marken – BOSS und  
HUGO

Starke globale Präsenz mit  
>8.000 Verkaufspunkten  
und >70 digitalen Märkten

## Geschäftstätigkeit

### HUGO BOSS IM ÜBERBLICK



**4,3**

Umsatz (Mrd. EUR)



**>18.500**

Mitarbeiter<sup>1</sup>



**129**

Länder

<sup>1</sup> Vollzeitäquivalent (Full-time equivalent, FTE).

HUGO BOSS, mit Hauptsitz in Metzingen (Deutschland), ist ein führendes **globales Fashion- und Lifestyle-Unternehmen** im Premiumsegment, das ein umfassendes Angebot hochwertiger Damen- und Herrenbekleidung, Schuhe und Accessoires bietet. Das Unternehmen verfolgt eine Portfoliostrategie bestehend aus aktuell zwei weltweit bekannten Marken – **BOSS** und **HUGO**. Beide Marken zeichnen sich durch individuelle Attribute wie Design und Passform aus und heben sich dadurch klar voneinander ab. Gleichzeitig teilen sie den gleichermaßen hohen Anspruch an Qualität, Innovation und Nachhaltigkeit und stellen sicher, dass Konsumenten für jeden Anlass perfekt ausgestattet sind. Unsere **„CLAIM 5“-Strategie** ist eng mit unserer Vision verknüpft, die weltweit führende technologiegesteuerte Modeplattform im Premiumbereich zu sein. Gleichzeitig verfolgen wir das Ziel, die Markenrelevanz deutlich zu steigern und unsere Marktanteile weiter auszubauen. Im Geschäftsjahr 2024 erzielte HUGO BOSS einen Umsatz von 4,3 Mrd. EUR (2023: 4,2 Mrd. EUR).

> [Konzernstrategie](#)

## PORTFOLIOSTRATEGIE VON HUGO BOSS



Mit **BOSS** sprechen wir Konsumenten an, die ein selbstbestimmtes Leben führen, eine klare Haltung zeigen und ihre Ambitionen zielstrebig verfolgen – getreu dem Motto: „**Be your own BOSS**“. Als 24/7-Lifestyle-Marke bietet BOSS Konsumenten das perfekte Outfit für jede Gelegenheit – vom Büro über formelle Anlässe bis hin zu Freizeit und Sport. Mit vier klar voneinander unterscheidbaren Markenlinien deckt BOSS dabei sämtliche Trageanlässe ab. Die größte Markenlinie, BOSS Black, setzt auf modernes Tailoring sowie Smart Casualwear für Damen und Herren. Daneben bietet die exklusive Markenlinie BOSS Camel, die 2022 für Herren eingeführt wurde, hochwertige Handwerkskunst. Casualwear-Produkte werden hauptsächlich unter der Markenlinie BOSS Orange angeboten, während BOSS Green einen starken Fokus auf Sportswear legt und Kunden für einen aktiven Lebensstil ausstattet. Die weitere Stärkung des Casualwear-Angebots, das BOSS in den vergangenen Jahren sukzessive ausgebaut hat, bleibt ein wichtiger Schwerpunkt, um vor allem neue, jüngere Kundengruppen anzusprechen. Gleichzeitig streben wir mit BOSS danach, unsere führende Position im Bereich der Formalwear zu festigen, indem wir Innovationen in diesem Segment vorantreiben und ein überzeugendes Preis-Leistungs-Verhältnis bieten.

**HUGO** adressiert Konsumenten, für die der Kleidungsstil Ausdruck der individuellen Persönlichkeit ist – ganz nach dem Motto „**HUGO your way**“. HUGO setzt auf ein breites Sortiment an kommerziellen und modernen Produkten, die den authentischen und unkonventionellen Stil der Marke widerspiegeln und jederzeit für einen modebewussten Auftritt sorgen. In diesem Zusammenhang hat HUGO Anfang 2024 seine neue Markenlinie HUGO Blue eingeführt, die darauf abzielt, das Potenzial im Bereich Denimwear voll auszuschöpfen.

> **Konzernstrategie, „Product is Key“**

Neben einem breiten Produktangebot innerhalb der **saisonalen BOSS und HUGO Kollektionen** sollen inspirierende Kapselkollektionen und Kollaborationen mit bekannten Marken und Persönlichkeiten die Relevanz beider Marken weiter steigern. Damit wollen wir in erster Linie jüngere Zielgruppen, allen voran Millennials bei BOSS und die Gen Z bei HUGO, ansprechen. Um die Markenbegehrlichkeit und die Bindung zu unseren Kunden zu stärken, verfolgen wir zwei klar unterscheidbare **Marketingstrategien** mit besonderem Fokus auf soziale Medien. Dabei setzen wir sowohl auf globale Kampagnen mit Starbesetzung als auch auf aufsehenerregende Markenevents. > **Konzernstrategie, „Boost Brands“, „Product is Key“**

Das **Design und die Entwicklung** unserer Kollektionen finden überwiegend in der Konzernzentrale in Metzingen (Deutschland) statt, während die Entwicklungszentren in Coldrerio (Schweiz) und Morrovalle (Italien) für ausgewählte Produktgruppen verantwortlich sind. Darüber hinaus haben wir **Lizenzen** für die Entwicklung und den Vertrieb von Produkten wie Düften, Brillen, Uhren und Kindermode vergeben. Um die Markteinführungszeit und den Produktentwicklungsprozess zu verkürzen, setzen wir bereits heute überwiegend auf eine digitale Produktentwicklung. > **Produktentwicklung und -innovation**

HUGO BOSS fertigte im Geschäftsjahr 2024 insgesamt 20 % seines Beschaffungsvolumens in eigenen Werken (2023: 17 %). Unsere **fünf eigenen Produktionsstandorte** liegen allesamt in Europa, wobei Izmir (Türkei) den mit Abstand größten Standort darstellt. Im Jahr 2024 wurden 80 % des Beschaffungsvolumens von **externen Zulieferern** in Lohnfertigung hergestellt oder als **Handelsware** bezogen (2023: 83 %). Die Partnerbetriebe sind dabei überwiegend in Asien und Europa angesiedelt. > **Business Operations**, > **Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette**

Unser Ziel ist es, unseren Kunden ein **nahtloses Markenerlebnis über sämtliche Kundenkontaktpunkte** hinweg zu bieten, das den stationären Einzelhandel, den stationären Großhandel und die digitalen Kanäle umfasst. Insgesamt können Konsumenten BOSS und HUGO Produkte an mehr als 8.000 stationären Verkaufspunkten weltweit erleben und erwerben (2023: rund 7.800). Gleichzeitig können Kunden in 74 Märkten unsere Produkte online über hugoboss.com kaufen (2023: 73 Märkte). > **Konzernstrategie, „Drive Omnichannel“**, > **Kundenkontaktpunkte**

Das Produktangebot von BOSS und HUGO wird in insgesamt **129 Ländern** vertrieben (2023: 131 Länder). Unsere Vertriebsaktivitäten gliedern sich dabei in **drei Absatzregionen**. EMEA (Europa inkl. Naher Osten und Afrika) stellte mit einem Anteil von 61 % auch im Jahr 2024 die mit Abstand umsatzstärkste Region dar (2023: 61 %). Amerika und Asien/Pazifik trugen zuletzt 24 % beziehungsweise 13 % zum Konzernumsatz bei (2023: 23 % und 14 %). 3 % des Konzernumsatzes entfielen auf das Lizenzgeschäft (2023: 2 %). > **Ertragslage, Umsatz- und Ertragsentwicklung der Geschäftssegmente**

Bei der Umsetzung unserer Vision, die weltweit führende technologiegesteuerte Modeplattform im Premiumbereich zu sein, spielt die Digitalisierung eine Schlüsselrolle. Ganz im Einklang mit unserem strategischen Claim „Lead in Digital“ treiben wir die **Digitalisierung unserer Geschäftsaktivitäten** konsequent voran und nutzen die Möglichkeiten künstlicher Intelligenz entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Der **HUGO BOSS Digital Campus** bildet das Herzstück unserer digitalen Aktivitäten und zielt darauf ab, unsere digitalen Analysefähigkeiten weiter auszubauen, unsere globalen Onlineaktivitäten zu stärken und wertvolle Erkenntnisse und Effizienzsteigerungen entlang unserer Wertschöpfungskette zu erzielen. In diesem Zusammenhang treiben wir zudem unsere Digital-TWIN-Initiative voran, eine technologiegesteuerte Business-Operations-Plattform, die Flexibilität und Transparenz in unserer Lieferkette weiter erhöhen soll. > **Konzernstrategie, „Lead in Digital“**, > **„Organize for Growth“**, > **Business Operations**

Bei HUGO BOSS setzen wir uns für den Schutz unseres Planeten und eine lebenswerte Zukunft für kommende Generationen ein. **Nachhaltigkeit** ist ein Anliegen, das für die unternehmerische Verantwortung und die laufende Geschäftstätigkeit des Unternehmens von zentraler Bedeutung ist. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie zielt darauf ab, einen wichtigen Beitrag zu einem Planeten frei von Abfall und Verschmutzung zu leisten. Gleichzeitig wollen wir eine hohe Qualität und Langlebigkeit unserer Produkte gewährleisten und dabei sicherstellen, dass diese sozial und ökologisch verantwortungsvoll produziert werden. Unsere **ambitionierten Nachhaltigkeitsziele** sind daher integraler Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit und fest in „CLAIM 5“ verankert. Dabei stellen wir den Kunden und seine hohen Erwartungen in Bezug auf Nachhaltigkeit in den Mittelpunkt unseres Handelns. > **Konzernstrategie, „Sustainable Throughout“**, > **Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung**

Unser Ziel ist es, mit den besten Talenten der Branche zusammenzuarbeiten. Um unsere Position als einer der **attraktivsten Arbeitgeber der Modeindustrie** zu sichern, setzt unser Human-Resources-(HR-) Management auf gezielte Maßnahmen zur Gewinnung und Entwicklung von Talenten sowie deren langfristige Bindung an das Unternehmen. Gleichzeitig sind wir überzeugt, dass die Leidenschaft und das Engagement unserer mehr als 18.500 Mitarbeiter weltweit entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung unserer „CLAIM 5“-Strategie sind (2023: rund 19.000). Ein starkes Bekenntnis zur Stärkung unserer Mitarbeiter und Teams ist daher fest in unserer Strategie verankert, geleitet von unseren fünf HUGO BOSS Werten **Unternehmergeist, Verantwortung, Teammentalität, Einfachheit & Qualität sowie jugendlicher Spirit**. > [Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung, Eigene Belegschaft](#)

## Konzernstruktur

Alle wichtigen Leitungsfunktionen sind in unserer Konzernzentrale in Metzingen gebündelt. Die Steuerung des Konzerns obliegt der **Muttergesellschaft** HUGO BOSS AG, die als deutsche Aktiengesellschaft über eine duale Führungs- und Kontrollstruktur verfügt. Der Vorstand trägt die Verantwortung für die Steuerung des Konzerns sowie die erfolgreiche Umsetzung der Strategie. Die Geschäftsführung des Vorstands wird wiederum vom Aufsichtsrat überwacht, der dem Vorstand auch beratend zur Seite steht. Neben der HUGO BOSS AG setzt sich der Konzern aus **60 konsolidierten Tochtergesellschaften** zusammen, die die Verantwortung für die lokalen Geschäftstätigkeiten tragen. Hierbei sind 39 Tochtergesellschaften als Vertriebsgesellschaften organisiert, und vier als Produktionsgesellschaften. > [Konzernanhang, Konsolidierungskreis](#)

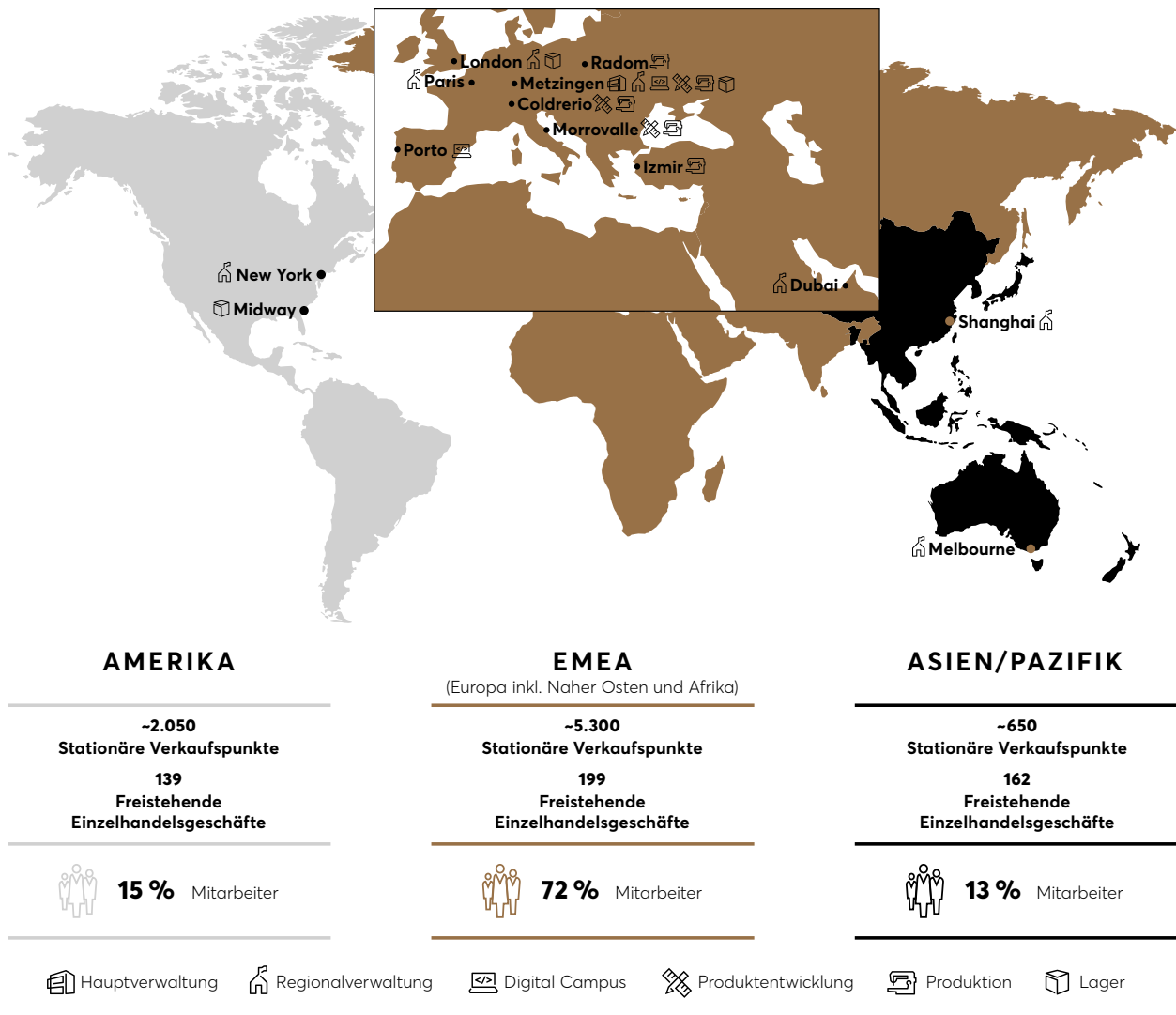
HUGO BOSS ist **regional strukturiert**, wobei die Regionen EMEA, Amerika und Asien/Pazifik sowie das Lizenzgeschäft unsere Geschäftssegmente bilden.

### HUGO BOSS KONZERNSTRUKTUR

		Vorstand			
Zentralbereiche		Brand Management/Business Units		IT	
		Business Operations		Logistik	
		Business Planning & Analysis/Risikomanagement		Marketing	
		Design/Creative Management		Omnichannel	
		Finanzen/Steuern		Personal	
		Gebäudemanagement & Einkauf		Recht/Compliance	
		Innenrevision		Unternehmenskommunikation	
		Investor Relations		Unternehmensstrategie	
Geschäftssegmente	EMEA	Amerika	Asien/Pazifik	Lizenzen	
Hubs (Einzelmärkte)	Nordeuropa		China		
	Zentral-/Osteuropa	Amerika (USA/ Kanada/ Lateinamerika)			
	Westeuropa		Südostasien/ Pazifik		
	Emerging Markets				

Die in den **Zentralbereichen** der HUGO BOSS AG angesiedelten Funktionen decken alle relevanten Teile der Wertschöpfungskette ab, insbesondere das Design- und Kreativmanagement, die Produktentwicklung, Produktion und Beschaffung sowie die Distribution unserer Kollektionen in die Märkte. Die Ausgestaltung und erfolgreiche Umsetzung unserer „CLAIM 5“-Strategie erfolgt marktindividuell, um eine starke Kundenorientierung sicherzustellen und dynamisch auf marktspezifische Entwicklungen reagieren zu können. Die einzelnen Märkte sind dabei in **Hubs** zusammengefasst, wobei das lokale Management direkt an den Chief Sales Officer (CSO) berichtet. Dies soll eine enge Abstimmung mit den Zentralfunktionen und kurze Entscheidungswege gewährleisten. Außerdem sind in den Hub-Organisationen und in den Zentralbereichen bestimmte Funktionen marktübergreifend gebündelt, um spezialisierte Kompetenzen möglichst effektiv zu nutzen und Kostensynergien zu erzielen.

**HAUPTSTÄNDORTE/WELTWEITE MARKTPRÄSENZ**



# KONZERNSTRATEGIE

**Vision, die weltweit führende technologiegesteuerte Modeplattform im Premiumbereich zu sein**

**Steigerung der Relevanz von BOSS und HUGO als wichtigste Priorität**

**Überdurchschnittliches Wachstum nach mehr als drei Jahren erfolgreicher Umsetzung der „CLAIM 5“-Strategie**

HUGO BOSS sieht in der sich schnell wandelnden Welt erhebliche **unternehmerische Chancen** und ist fest entschlossen, diese voll auszuschöpfen. Mit unseren beiden unverwechselbaren Marken BOSS und HUGO und deren umfangreichem Angebot an Premiumbekleidung, Schuhen und Accessoires sind wir bestens positioniert, um vor allem von einer global wachsenden Mittel- und Oberschicht zu profitieren. Um den hohen Anforderungen dieser Konsumentengruppen bestmöglich gerecht zu werden, wollen wir die **Relevanz von BOSS und HUGO** durch spannende Markeninitiativen, Produkte mit hervorragendem Preis-Leistungs-Verhältnis und ein nahtloses Kundenerlebnis über alle Kontaktpunkte hinweg weiter steigern. In diesem Zusammenhang wollen wir das große Potenzial der Digitalisierung voll ausschöpfen, die operative Effizienz und Effektivität weiter steigern und gleichzeitig einen konsequenten Fokus auf Nachhaltigkeit legen.

## Wachstumsstrategie „CLAIM 5“

Unsere im August 2021 eingeführte **Wachstumsstrategie „CLAIM 5“** zielt darauf ab, die Relevanz unserer Marken nachhaltig zu erhöhen, überproportionales Umsatzwachstum zu erzielen und so die Marktanteile von BOSS und HUGO bis 2025 deutlich auszubauen. Im Mittelpunkt der Strategie steht unsere Vision, die **weltweit führende technologiegesteuerte Modeplattform im Premiumbereich** zu sein, was unser Engagement für Digitalisierung, Innovation und Kundenorientierung widerspiegelt. Indem wir die Konsumenten in den Mittelpunkt unseres Handelns stellen, wollen wir sie zu echten Fans von BOSS und HUGO machen und somit langfristig an uns binden. „CLAIM 5“ basiert auf **fünf strategischen Säulen**: „Boost Brands“, „Product is Key“, „Lead in Digital“, „Drive Omnichannel“ und „Organize for Growth“. Hinzu kommen ein deutliches Bekenntnis zu Nachhaltigkeit, ein klarer Umsetzungsplan sowie die Stärkung von Mitarbeitern und Teams.

„CLAIM 5“-STRATEGIE



Nach mehr als drei Jahren erfolgreicher Umsetzung von „CLAIM 5“ hat HUGO BOSS **bei allen fünf strategischen Prioritäten signifikante Fortschritte** erzielt. Insbesondere hat sich die Dynamik von BOSS und HUGO spürbar beschleunigt, was sich in **Rekordumsätzen in drei aufeinanderfolgenden Jahren** und Marktanteilsgewinnen weltweit widerspiegelt. So erzielte HUGO BOSS im Geschäftsjahr 2024 einen Umsatz von 4,3 Mrd. EUR. Gleichzeitig haben wir seit der Einführung von „CLAIM 5“ eine **robuste organisatorische und operative Plattform** geschaffen, die ein starkes Fundament für nachhaltiges und profitables Wachstum bildet. Diese Plattform ermöglicht es uns, unsere operative Umsetzung weiter zu stärken, die Effektivität zu erhöhen und deutliche Effizienzsteigerungen über sämtliche Geschäftsaktivitäten hinweg zu realisieren. So haben wir mit „CLAIM 5“ erfolgreich die Weichen gestellt, um unsere finanzielle Ambition von 5 Mrd. EUR Umsatz und einer EBIT-Marge von mindestens 12% zu erzielen.

Im **abschließenden Jahr unserer „CLAIM 5“-Strategie** bleiben wir fest entschlossen, weitere Fortschritte entlang unserer fünf strategischen Prioritäten zu erzielen und globale Wachstumschancen zu nutzen. In diesem Zusammenhang werden wir weiterhin in wichtige strategische Initiativen investieren, um unsere Marken weiter zu stärken und die Bindung der Kunden zu BOSS und HUGO zu erhöhen. Gleichzeitig konzentrieren wir uns darauf, unsere starke operative Plattform weiter auszuschöpfen und die Kosteneffizienz durch ein konsequentes Management der operativen Aufwendungen weiter zu steigern. Dieser ausgewogene Ansatz ist entscheidend, um im Geschäftsjahr 2025 und darüber hinaus robuste Profitabilitätsverbesserungen zu erzielen und damit den **langfristigen Erfolg von HUGO BOSS** zu sichern. Weitere Einzelheiten zu unseren **Zielen für das Geschäftsjahr 2025** können dem Kapitel „Prognosebericht“ entnommen werden. [> Prognosebericht](#)



## CLAIM 1 – Boost Brands

Wir verfolgen eine **Zweimarkenstrategie** mit dem Ziel, die Relevanz und Wahrnehmung unserer Marken spürbar zu erhöhen. Im Jahr 2022 haben wir die Markenauftritte von BOSS und HUGO im Zuge unseres **Branding Refreshs** umfassend erneuert. Mit einem deutlich selbstbewussteren, jüngeren und emotionaleren Auftritt hat die Dynamik von BOSS und HUGO spürbar zugenommen und in den vergangenen Jahren zu starken Wachstumsraten geführt. Aufbauend auf dieser wiedergewonnenen Markenstärke werden wir die Bindung zu unseren Konsumenten weiter vertiefen, indem wir uns auf die Interaktion und Kundenloyalität fokussieren.

Um die Konsumenten über alle Kontaktpunkte hinweg zu erreichen und mit ihnen zu interagieren, investieren wir auch weiterhin in Marketing und markenbildende Maßnahmen. Mit unseren 360-Grad-Markenkampagnen, inspirierenden Kooperationen, einzigartigen Markenevents und aufregendem Storytelling rund um unsere Produkte folgt unsere **Marketingstrategie** einem klaren Digital-First-Ansatz. Zu den Highlights im Jahr 2024 gehörten die globalen Kampagnen für BOSS und HUGO sowie der Auftakt einer mehrjährigen strategischen Partnerschaft zwischen BOSS und der globalen Fußballikone David Beckham. Gleichzeitig haben BOSS und HUGO einzigartige Markenevents veranstaltet – so sorgte BOSS im Rahmen der Mailänder Fashion Week für Aufmerksamkeit, während HUGO mit der Formel 1 in Miami kooperierte. Seit der Einführung von „CLAIM 5“ investieren wir jährlich zwischen 7% und 8% des Konzernumsatzes in Marketing (2024: 7,2%). Insgesamt führten unsere zahlreichen Marketinginitiativen zu starker globaler Aufmerksamkeit in den sozialen Medien und darüber hinaus – einschließlich eines Follower-Anstiegs von mehr als 10 Millionen auf sämtlichen Plattformen in den letzten Jahren – und unterstützten gleichzeitig unsere Umsatzentwicklung.

## CLAIM 2 – Product is Key

Unsere Produkte stehen im Mittelpunkt all unserer Geschäftsaktivitäten. Im Rahmen von „CLAIM 5“ haben wir BOSS und HUGO erfolgreich als **24/7-Lifestyle-Marken** positioniert. Damit stellen wir sicher, dass Kunden für jede Gelegenheit perfekt gekleidet sind. Um die Relevanz unserer beiden Marken weiter zu erhöhen, ergänzen wir unsere Hauptkollektionen durch **verschiedenste Kapselkollektionen** und **aufsehenerregende Kooperationen**, wie etwa unsere strategische Partnerschaft mit David Beckham. Wir sind fest entschlossen, unser **hervorragendes Preis-Leistungs-Verhältnis** konsequent beizubehalten. Durch die Gewährleistung von Premiumqualität und einem hohen Maß an Innovation und Nachhaltigkeit wollen wir die Positionierung von BOSS und HUGO in den Premium- und erschwinglichen Luxussegmenten des globalen Modemarktes weiter stärken. > **Produktentwicklung und -innovation**

Ganz im Einklang mit dem 24/7-Lifestyle-Image beider Marken sind wir bestrebt, unser Wachstumspotenzial über sämtliche Trageanlässe hinweg zu nutzen. Das volle Potenzial unseres **Casualwear**-Geschäfts auszuschöpfen, das rund 50% des Konzernumsatzes ausmacht, bleibt ein wichtiger Schwerpunkt, während wir die Grenzen zwischen Casualwear und Formalwear weiter auflösen. So ist es HUGO BOSS in den vergangenen Jahren gelungen, die Lücke zwischen **Tailoring und Sportswear** nahtlos zu schließen. Gleichzeitig werden wir unser wichtiges **Formalwear**-Geschäft, das rund 25% zum Konzernumsatz beisteuert, weiter stärken, da Tailoring fest in der DNA unseres Unternehmens verankert ist. Mit einer modernen Interpretation und innovativen Produktlösungen bietet Formalwear auch in Zukunft großes Potenzial. Abgerundet wird unser Sortiment durch ein umfangreiches Angebot an **Schuhen und Accessoires** sowie weiteren Artikeln wie Bodywear und Hosiery, die insgesamt ebenfalls rund 25% zum Konzernumsatz beitragen. Das **Lizenzgeschäft** vervollständigt unser 24/7-Lifestyle-Angebot mit Produkten wie Düften, Brillen und Uhren.

## CLAIM 3 – Lead in Digital

Die Digitalisierung ist eine zentrale Voraussetzung, um unsere Vision, die weltweit führende technologiegesteuerte Modeplattform im Premiumbereich zu sein, erfolgreich umzusetzen. Wesentlicher Bestandteil unserer Konzernstrategie ist daher unser klares Bekenntnis zur weiteren **Digitalisierung der unternehmerischen Aktivitäten** entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Seit der Einführung von „CLAIM 5“ haben wir große Fortschritte bei der Digitalisierung wichtiger Geschäftsprozesse und der Nutzung von künstlicher Intelligenz erzielt – vom Erkennen wichtiger Trends über die digitale Produktentwicklung bis hin zu digitalen Showrooms – und gleichzeitig unser Onlinegeschäft auf die nächste Ebene gehoben. Insbesondere die fortschreitende Digitalisierung unserer Produktentwicklung ist von hoher strategischer Relevanz. In diesem Zusammenhang haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2025 mehr als 90 % unserer Produkte digital zu entwickeln (2024: rund 65 %). > **Produktentwicklung und -innovation**

Der **HUGO BOSS Digital Campus**, der sich über zwei Standorte in Metzingen (Deutschland) und Porto (Portugal) erstreckt, ist das Herzstück unserer digitalen Aktivitäten. Als Co-Working-Plattform erweitert er die digitalen Kompetenzen unseres Unternehmens spürbar und zielt darauf ab, das Kundenerlebnis durch die systematische Nutzung von Daten auf das nächste Level zu bringen. Der Digital Campus legt einen klaren Schwerpunkt auf die Stärkung unseres globalen Onlinegeschäfts, insbesondere im Hinblick auf unser Online-Flagship hugoboss.com und die dazugehörige Kunden-App. Durch die Förderung der Datennutzung wollen wir eine noch engere Beziehung zu unseren Kunden aufbauen und gleichzeitig wertvolle Erkenntnisse und Effizienzsteigerungen entlang der Wertschöpfungskette erzielen. Gleichzeitig verknüpfen wir den digitalen und den physischen Einzelhandel noch enger, um Konsumenten ein erstklassiges Omnichannel-Erlebnis zu bieten.

## CLAIM 4 – Drive Omnichannel

Seit der Einführung von „CLAIM 5“ haben wir erhebliche Fortschritte erzielt, die wiedergewonnene Markenstärke auf sämtliche Kundenkontaktpunkte zu übertragen und den Kunden ein erstklassiges Omnichannel-Erlebnis zu bieten. In diesem Zusammenhang macht sich das Unternehmen seinen hochwertigen Vertriebskanalmix auf globaler Ebene zunutze und gewährleistet ein **nahtloses Markenerlebnis über alle Kundenkontaktpunkte** hinweg.

Mit einem Umsatzanteil von mehr als 50 % ist der **stationäre Einzelhandel** für HUGO BOSS der mit Abstand umsatzstärkste Vertriebskanal. Im Rahmen von „CLAIM 5“ will das Unternehmen im stationären Einzelhandel Produktivitätssteigerungen von mindestens 3 % pro Jahr erzielen. Zwischen 2021 und 2024 haben wir diesbezüglich signifikante Fortschritte erzielt und ein durchschnittliches Wachstum von 7 % pro Jahr verzeichnet, unterstützt durch die fortlaufende Optimierung, Modernisierung und selektive Ausweitung unserer globalen Einzelhandelspräsenz. Entscheidend für diesen Fortschritt waren der weltweite Rollout der neuesten BOSS und HUGO Storekonzepte sowie die Einführung aufregender Pop-up-Konzepte, die unsere physischen Stores in echte Erlebnisorte verwandeln.

Gleichzeitig trägt der **stationäre Großhandel** rund 25 % zum Konzernumsatz bei. Seit der Einführung von „CLAIM 5“ konnten wir die Sichtbarkeit und Präsenz unserer beiden Marken in wichtigen europäischen und US-amerikanischen Department Stores erfolgreich steigern. In diesem Vertriebskanal nutzen wir das Potenzial sämtlicher Markenlinien von BOSS und HUGO, um ein echtes 24/7-Markenerlebnis zu bieten. Darüber hinaus stärken wir unser globales Franchisegeschäft, insbesondere in aufstrebenden Märkten. Seit der Einführung von „CLAIM 5“ haben wir weltweit rund 200 zusätzliche Vollpreis-Franchisestores eröffnet. Folglich belief sich die Anzahl der Franchisestores zum Ende des Geschäftsjahres 2024 auf nahezu 400.

Die **digitalen Umsätze** belaufen sich auf 20 % des Konzernumsatzes. Die weitere Optimierung und Ausweitung unserer globalen digitalen Präsenz bleibt entscheidend für die erfolgreiche Fortsetzung unseres digitalen Wachstumskurses. Gleichzeitig sind wir bestrebt, das digitale Einkaufserlebnis kontinuierlich zu verbessern und weitere Marktanteile zu gewinnen. In diesem Zusammenhang war die Einführung von HUGO BOSS XP, unserem innovativen Loyalty-Programm, das die Bindung zu unseren Kunden im digitalen Bereich weiter stärken soll, ein wichtiger Meilenstein im Jahr 2024. Das Programm wurde zunächst im Vereinigten Königreich, Deutschland und Frankreich eingeführt und soll in den kommenden Jahren auf weitere Märkte ausgeweitet werden. > [Kundenkontaktpunkte](#)

## CLAIM 5 – Organize for Growth

Um den langfristigen Erfolg von HUGO BOSS zu sichern, transformieren wir unsere gesamte Organisation zu einer Plattform für **Schnelligkeit und Wachstum**. Seit der Einführung von „CLAIM 5“ haben wir unser Geschäftsmodell erfolgreich auf einen Plattformansatz umgestellt. In diesem Zuge haben wir eine schlanke, markengeführte Organisationsstruktur implementiert, die eine konsequente Umsetzung der Strategie auf globaler Ebene ermöglicht.

Um das langfristige Wachstum zu unterstützen und weitere Effizienzsteigerungen zu erzielen, haben wir verstärkt in unsere **Wertschöpfungskette und unsere Logistikkapazitäten investiert**. Im Jahr 2024 haben wir insbesondere unsere wichtige **Digital-TWIN-Initiative** vorangetrieben. Diese zielt darauf ab, durch die Implementierung einer technologiegestützten Operations-Plattform datenbasierte Entscheidungen zu ermöglichen, um die Kundennachfrage in Zukunft noch gezielter bedienen zu können. Gleichzeitig haben wir unsere **Nearshoring-Initiativen** vorangetrieben, um unsere regionalen Beschaffungs- und Produktionsaktivitäten noch besser auf unsere wichtigsten Absatzmärkte abzustimmen. 2022 haben wir eine zusätzliche Produktionsstätte an unserem größten eigenen Produktionsstandort in Izmir (Türkei) eröffnet, die speziell auf die Herstellung von Casualwear-Produkten ausgerichtet ist. Darüber hinaus bauen wir eines unserer wichtigsten **Logistikzentren** nahe dem Firmensitz in Metzingen (Deutschland) weiter aus, mit dem Ziel, sowohl die Versand- als auch die Lagerkapazität spürbar zu steigern. Diese strategischen Initiativen werden es uns ermöglichen, künftig noch schneller und flexibler zu agieren, um den Konsumentenwünschen bestmöglich entsprechen zu können. > [Produktentwicklung und -innovation](#), > [Business Operations](#)

Gleichzeitig haben wir die Weichen für künftiges Wachstum gestellt, indem wir unseren **Firmensitz in Metzingen** erweitern und ausbauen. Dabei investieren wir mehr als 100 Mio. EUR, unter anderem in den Bau eines zusätzlichen Verwaltungsgebäudes und die Modernisierung unseres Mitarbeiterrestaurants. Diese Investitionen zielen auch darauf ab, unsere Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen, indem wir für unsere mehr als 2.500 Mitarbeiter am Campus Metzingen ein erstklassiges Arbeitsplatzerlebnis schaffen. > [Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung, Eigene Belegschaft](#)

## Sustainable Throughout

Nachhaltigkeit ist ein wesentlicher Bestandteil von „CLAIM 5“ – ein Grundsatz, der für unsere unternehmerische Verantwortung und unsere laufenden Geschäftstätigkeiten von entscheidender Bedeutung ist. Wir sind entschlossen, zur Schaffung eines Planeten frei von Abfall und Verschmutzung beizutragen. Folglich konzentriert sich unsere **Nachhaltigkeitsstrategie** auf fünf zentrale Säulen, die aktiv die großen Herausforderungen der Modeindustrie angehen: Kreislaufwirtschaft fördern, Digitalisierung und Datenanalytik vorantreiben, für die Natur positive Materialien nutzen, Mikroplastik bekämpfen und Nullemissionen vorantreiben. Durch die Umsetzung dieser Initiativen ebnen wir den Weg für eine bessere und nachhaltigere Zukunft.

### NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE



Mit dem Ziel, die Lebensdauer und Lebenszyklen unserer Produkte zu verlängern, haben wir uns das ambitionierte Ziel gesetzt, bis 2030 **80 % unserer Produkte kreislauffähig** zu gestalten. Um dies zu erreichen, haben wir verschiedene Maßnahmen umgesetzt, darunter die Erweiterung des Recyclingpotenzials unserer Produkte. > [Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung, Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft](#)

Im Rahmen unserer Konzern- und Nachhaltigkeitsstrategie digitalisieren wir unsere Geschäftstätigkeiten entlang der gesamten Wertschöpfungskette und machen uns Daten zunutze. Unser Ziel ist es, bis 2025 **mehr als 90 % unserer Produkte digital zu entwickeln**. Dabei wollen wir Abfall minimieren und unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen reduzieren, indem wir Trends genauer vorhersagen und Kundenpräferenzen besser antizipieren. > [Produktentwicklung und -innovation](#)

Im Bewusstsein der engen Verbindung unseres Unternehmens zu funktionierenden Ökosystemen, legen wir großen Wert auf die Beschaffung von entsprechenden Materialien, um unseren ökologischen Fußabdruck zu verringern und den Erhalt der biologischen Vielfalt zu unterstützen. Unser Ziel ist es, **bis 2030 100 % unserer natürlichen Materialien gemäß den Prinzipien der regenerativen Landwirtschaft oder durch Closed-Loop-Recycling zu beziehen**. Um dieses Ziel zu erreichen, arbeiten wir unter anderem mit Raddis Cotton zusammen, einer indischen Kooperative, die regenerative Landwirtschaft fördert. > [Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung, Biologische Vielfalt und Ökosysteme](#)

Die weit verbreitete Verwendung von synthetischen Fasern ist einer der Gründe für die Verschmutzung durch Mikroplastik. Um dieses Problem anzugehen, zielen wir darauf ab, **Polyester und Polyamid bis 2030 aus unseren Produkten auszuschließen**, indem wir echte Alternativen zu synthetischen Fasern erforschen und nutzen. In diesem Zusammenhang sind wir eine langfristige strategische Partnerschaft mit dem Schweizer Innovationsunternehmen HeiQ eingegangen, um gemeinsam AeonIQ zu entwickeln und zu skalieren, ein Zellulosegarn, das ähnliche Eigenschaften wie Polyester und Polyamid aufweist. > **Produktentwicklung und -innovation**, > **Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung, Umweltverschmutzung**

Mit der Absicht, **bis 2050 Netto-Nullemissionen** zu erreichen, haben wir uns ehrgeizige Ziele gesetzt um unseren CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu reduzieren und so einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten. Wir verfolgen das Ziel, unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette bis 2030 um mindestens 50% zu reduzieren (Basisjahr: 2019), ohne auf zusätzliche Kompensationen zurückzugreifen. Um diese Ziele zu erreichen, fördern wir unter anderem regenerative Landwirtschaft, um die Emissionen bei der Rohstoffbeschaffung erheblich zu senken, und arbeiten aktiv daran, die Nutzung von Luftfracht weiter zu reduzieren. > **Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung, Klimawandel**

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie und ihre fünf zentralen Säulen basieren auf einer **starken Basis aus Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungs-Aspekten** (Environmental, Social, Governance; ESG), die sämtliche Geschäftsaktivitäten leitet. Wir engagieren uns aktiv in zahlreichen Initiativen, die einen grüneren Planeten fördern und gleichzeitig soziale und unternehmerische Zusammenhänge stärken. Neben dem **Umweltschutz** priorisieren wir auch **sozial verantwortliche Produktionsprozesse**. Folglich legt HUGO BOSS großen Wert darauf, die Sicherheit und das Wohlbefinden seiner eigenen Mitarbeiter und der Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette sicherzustellen. Vor allem bedeutet dies, der Einhaltung internationaler Menschen- und Arbeitsrechte höchste Bedeutung beizumessen. Gleichzeitig sind wir davon überzeugt, dass **gute und verantwortungsvolle Unternehmensführung** ein Schlüsselfaktor für den langfristigen Unternehmenserfolg ist. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie, einschließlich ihrer ESG-Basis, steht in enger Übereinstimmung mit den Ergebnissen unserer **doppelten Wesentlichkeitsanalyse**, wodurch sichergestellt wird, dass die als am wesentlichsten identifizierten Themen in unsere strategischen Prioritäten einfließen. Dies umfasst auch die Festlegung themen-spezifischer Ziele und die Umsetzung gezielter Maßnahmen zu deren Erreichung. > **Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung**

# UNTERNEHMENS- STEUERUNG

Nachhaltige Steigerung  
des Unternehmenswerts  
als Leitmaxime von  
HUGO BOSS

Umsatz und EBIT  
wichtigste Steuerungs-  
größen für die  
Maximierung des  
Free Cashflows

Konzernplanung,  
Berichtswesen und  
Investitionscontrolling  
bilden Kernelemente der  
Unternehmenssteuerung

## Zentrale Steuerungsgrößen

Ziel von HUGO BOSS ist die **nachhaltige Steigerung seines Unternehmenswerts**. Das unternehmensinterne Steuerungssystem soll den Vorstand und die Leitung der jeweiligen Geschäftseinheiten bei der Ausrichtung sämtlicher Geschäftsaktivitäten auf dieses Ziel hin unterstützen. Zur Steigerung des Unternehmenswerts konzentriert sich der Konzern auf die **langfristige Maximierung des Free Cashflows**. Ein dauerhaft positiver Free Cashflow soll die jederzeitige Zahlungsfähigkeit von HUGO BOSS sichern und gleichzeitig das langfristige Wachstum des Unternehmens unterstützen.

### DEFINITION FREE CASHFLOW

Cashflow aus betrieblicher Geschäftstätigkeit
+ Cashflow aus Investitionstätigkeit
= <b>Free Cashflow</b>

Maßgeblich für die langfristige Verbesserung des Free Cashflows ist dabei die Steigerung von **Umsatz** und **operativem Ergebnis (EBIT)**. Darüber hinaus unterstützen ein konsequentes Management des **kurzfristigen operativen Nettovermögens** (Trade Net Working Capital) sowie eine wertorientierte **Investitionstätigkeit** die Free-Cashflow-Entwicklung. HUGO BOSS hat somit vier zentrale Steuerungsgrößen zur Steigerung des Free Cashflows identifiziert. Diese umfassen unverändert zu den Vorjahren den Umsatz, das EBIT, das kurzfristige operative Nettovermögen und die Investitionen. Der Ausblick 2025 für diese Kennzahlen und die zugrunde liegenden Annahmen sind im Kapitel „Prognosebericht“ dargestellt. > [Prognosebericht](#)

### VIER ZENTRALE STEUERUNGSGRÖSSEN



Unsere „CLAIM 5“-Strategie zielt darauf ab, **überdurchschnittliches Umsatzwachstum zu erzielen**, indem wir das Potenzial unserer Marken über sämtliche Kundenkontaktpunkte hinweg voll ausschöpfen. In den letzten drei Jahren ermöglichte uns die konsequente Umsetzung unserer Strategie, Umsatzverbesserungen zu erzielen, die sich in breitem Wachstum über alle Marken, Vertriebskanäle und Regionen hinweg widerspiegeln. Gleichzeitig ist „CLAIM 5“ darauf ausgerichtet, **nachhaltige Verbesserungen sowohl bei der Profitabilität als auch bei der Generierung von Cashflow** zu gewährleisten. Sämtliche Wachstumsinitiativen werden daher nicht nur auf ihr Umsatzpotenzial hin bewertet, sondern auch auf ihr Potenzial, zum EBIT und zum Free Cashflow beizutragen. > [Konzernstrategie](#)

#### ENTWICKLUNG DER WICHTIGSTEN LEISTUNGSINDIKATOREN (IN MIO. EUR)

	2024	2023	2022	2021	2020
Konzernumsatz	4.307	4.197	3.651	2.786	1.946
Operatives Ergebnis (EBIT)	361	410	335	228	-236
Kurzfristiges operatives Nettovermögen im Verhältnis zum Umsatz	19,6 %	20,8 %	15,0 %	17,2 %	28,7 %
Investitionen	286	298	192	104	80

HUGO BOSS verzeichnete im **Geschäftsjahr 2024** solide Umsatzverbesserungen und profitierte dabei von der in den letzten Jahren gestärkten Markenrelevanz von BOSS und HUGO. Gleichzeitig ist das Wachstum im Vergleich zu den Vorjahren geringer ausgefallen, was hauptsächlich auf anhaltende makroökonomische und geopolitische Herausforderungen zurückzuführen ist. Letztere belasteten die Verbrauchernachfrage in den meisten Märkten und führten 2024 somit zu einer allgemeinen Verlangsamung des Branchenwachstums. Während das Unternehmen auch weiterhin wichtige Wachstumschancen nutzte, verstärkte HUGO BOSS angesichts des gedämpften Konsumklimas seinen Fokus auf die Steigerung der Kosteneffizienz entlang sämtlicher Unternehmensbereiche – Operations, Marketing, Vertrieb und Verwaltung – und erzielte bereits in der zweiten Jahreshälfte erhebliche Fortschritte. Gleichzeitig investierte das Unternehmen auch weiterhin in wichtige strategische Initiativen, um die Markenstärke zu erhöhen und die Kundenbindung zu BOSS und HUGO zu vertiefen. Dieser ausgewogene Ansatz war entscheidend, um den Anstieg der operativen Aufwendungen in der zweiten Jahreshälfte zu begrenzen und so die Profitabilität im Jahr 2024 zu sichern. Weitere Details zur finanziellen Entwicklung von HUGO BOSS im Geschäftsjahr 2024 finden sich in den Kapiteln „Ertragslage“, „Vermögenslage“ und „Finanzlage“ dieses Geschäftsberichts. > [Ertragslage](#), > [Vermögenslage](#), > [Finanzlage](#)

#### DEFINITION EBIT

	Ergebnis vor Steuern
-	Finanzergebnis
=	<b>Operatives Ergebnis (EBIT)</b>

Das **kurzfristige operative Nettovermögen (Trade Net Working Capital)** stellt für HUGO BOSS die bedeutendste Kennzahl zur Steuerung eines effizienten Kapitaleinsatzes dar.

#### DEFINITION KURZFRISTIGES OPERATIVES NETTOVERMÖGEN

Vorräte
+ Forderungen aus Lieferungen und Leistungen
- Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen
= <b>kurzfristiges operatives Nettovermögen</b>

Das Management der **Vorräte** und der **Forderungen aus Lieferungen und Leistungen** liegt primär in der Verantwortung unserer Konzerngesellschaften und der zuständigen operativen Zentralbereiche. Letztere verantworten zudem das Management der **Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen**. Die Steuerung dieser drei Bilanzpositionen erfolgt primär über die Kennzahlen Vorratsreichweite, Forderungsreichweite und Verbindlichkeitenreichweite. Zur kontinuierlichen Optimierung des Vorratsvermögens existiert zudem ein spezifischer Genehmigungsprozess für den Einkauf der Vorräte unseres globalen Einzelhandelsgeschäfts, der Abverkaufsdaten, das erwartete Umsatzwachstum sowie das prognostizierte Rabattniveau berücksichtigt.

Die Führungskräfte des HUGO BOSS Konzerns tragen gemeinschaftlich Verantwortung für ein profitables Unternehmenswachstum. Folglich ist die **kurzfristige variable Vergütung (Short-Term-Incentive-Programm, STI)** der Führungskräfte aller vier Managementebenen unterhalb des Vorstands an die Erreichung der Ziele für Umsatz und EBIT geknüpft. Das Verhältnis von kurzfristigem operativem Nettovermögen zum Umsatz bildet die dritte Komponente der kurzfristigen variablen Vergütung. Die Vergütung der Führungskräfte der ersten und zweiten Managementebene umfasst zudem ein **Long-Term-Incentive-Programm (LTI)**, das in seiner Ausgestaltung dem des Vorstands entspricht. Das LTI umfasst sowohl finanzielle Leistungskriterien als auch nichtfinanzielle ESG-Leistungskriterien (Umwelt, Soziales, Unternehmensführung). Letztere beziehen sich sowohl auf die Mitarbeiterzufriedenheit als auch auf die relative Unternehmensleistung im Bereich Nachhaltigkeit. Das LTI soll somit sicherstellen, dass das Top-Management von HUGO BOSS eine nachhaltige und an den Interessen des Unternehmens ausgerichtete Geschäftspolitik verfolgt. > **Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung**

Schwerpunkte der **Investitionstätigkeit** bilden in erster Linie das eigene Einzelhandelsnetzwerk, die Digitalisierung des Geschäftsmodells, sowie die Ausweitung unserer globalen Logistikkapazitäten. Im Rahmen unseres strategischen Claims **„Drive Omnichannel“** optimieren und modernisieren wir unser weltweites Storenetzwerk. Investitionen im Bereich „Digital“ werden gemäß unseres Claims **„Lead in Digital“** entlang der gesamten Wertschöpfungskette vorangetrieben – von der digitalen Produktentwicklung über digitale Showrooms, die kontinuierliche Weiterentwicklung unseres eigenen Onlinegeschäfts, bis hin zu unserem Digital TWIN und der allgemeinen IT-Infrastruktur. Im Rahmen unseres Claims **„Organize for Growth“** treiben wir zudem den strategischen Ausbau eines unserer wichtigsten Logistikzentren in der Nähe unseres Hauptsitzes in Metzingen (Deutschland) voran, wobei die Fertigstellung im Jahr 2026 geplant ist. Für wesentliche Investitionsvorhaben existiert ein spezifischer Genehmigungsprozess. Er umfasst neben qualitativen Analysen, beispielsweise im Hinblick auf potenzielle Standorte von Stores, auch die Analyse des Kapitalwerts eines jeden Projekts. > **Finanzlage, Investitionen, > Konzernstrategie**

HUGO BOSS ist zuversichtlich, auch künftig einen starken **Free Cashflow** zu erzielen. Unterstützt werden soll dies durch ein anhaltend striktes Management des kurzfristigen operativen Nettovermögens sowie einen effizienten Einsatz von Investitionen. Der Großteil des Free Cashflows soll entweder in das Unternehmen



reinvestiert oder in Form von Dividendenzahlungen an die Aktionäre ausgeschüttet werden. Dabei verfolgt HUGO BOSS eine **ertragsorientierte Dividendenpolitik**, die darauf abzielt, die Aktionäre angemessen an der Gewinnentwicklung des Konzerns zu beteiligen. Im Rahmen von „CLAIM 5“ ist eine Ausschüttungsquote zwischen 30 % und 50 % des den Anteilseignern zurechenbaren Konzernergebnisses definiert (2024: 45 %). Im Einklang mit unserer Vision, die weltweit führende technologiegesteuerte Modeplattform im Premiumbereich zu sein, erwägen wir **mittelfristig auch strategische Investitionen**. Im Falle eines Liquiditätsüberschusses ziehen wir zudem grundsätzlich auch Aktienrückkäufe als gangbare Alternative in Betracht, um liquide Mittel an unsere Aktionäre zurückzuführen. Wir analysieren in mindestens jährlichem Abstand unsere Bilanzstruktur im Hinblick auf deren Effizienz und Eignung, zukünftiges Wachstum zu unterstützen und gleichzeitig eine ausreichende Sicherheit für den Fall einer schlechter als erwartet ausfallenden wirtschaftlichen Entwicklung zu gewährleisten. Im Jahr 2024 bestätigten die Ratingagenturen Standard & Poor's und Moody's ihre positive Einschätzung der Finanzkraft von HUGO BOSS und bestätigten damit unsere **Investment-Grade-Ratings**. S&P bewertete das Unternehmen mit „BBB“, während Moody's ein „Baa2“-Rating erteilte. > **Finanzlage, Kapitalstruktur und Finanzierung**

HUGO BOSS ist **nach Regionen strukturiert**, wobei EMEA, Amerika, Asien/Pazifik und das Lizenzgeschäft unsere Geschäftssegmente bilden. Innerhalb der drei Regionen sind die einzelnen Märkte in Hubs zusammengefasst, wobei das lokale Management direkt an den Chief Sales Officer (CSO) berichtet. Das globale Lizenzgeschäft ist hingegen dem Ressort des Chief Executive Officers (CEO) zugeordnet. Dies stellt eine enge Abstimmung zwischen Märkten und zentralen Funktionen sowie effiziente Entscheidungswege sicher. Weitere Details zur finanziellen Entwicklung der Geschäftssegmente im Geschäftsjahr 2024 finden sich im Kapitel „Ertragslage“. > **Ertragslage, Umsatz- und Ertragsentwicklung der Geschäftssegmente**

## Kernelemente des unternehmensinternen Steuerungssystems

Die Planungs-, Steuerungs- und Überwachungsaktivitäten des Konzerns fokussieren sich auf die Optimierung der beschriebenen zentralen Steuerungsgrößen. Die **Kernelemente unseres unternehmensinternen Steuerungssystems** sind die Konzernplanung, das konzernweite Berichtswesen und das Investitionscontrolling.

Die **Konzernplanung** von HUGO BOSS bezieht sich grundsätzlich auf einen rollierenden Mehrjahreszeitraum und wird im Rahmen des jährlichen konzernweiten Budgetprozesses unter Berücksichtigung der aktuellen Geschäftslage und der zugrunde liegenden Strategie erstellt. Auf Basis von Zielvorgaben des Vorstands erstellen unsere Konzerngesellschaften vollständige Umsatz-, EBIT- und Investitionsplanungen sowie Planungen des kurzfristigen operativen Nettovermögens für die von ihnen verantworteten Absatzmärkte oder Geschäftsbereiche. Darauf aufbauend erarbeiten unsere Produktentwicklungs- und Beschaffungseinheiten eine mittelfristige Kapazitätsplanung. Business Planning & Analysis, die dem Chief Financial Officer/Chief Operating Officer (CFO/COO) unterstellt ist, prüft diese Planungen auf Plausibilität und aggregiert sie zur Gesamtkonzernplanung. Letztere wird in regelmäßigen Abständen vor dem Hintergrund der tatsächlichen Geschäftsentwicklung und etwaiger Chancen und Risiken aktualisiert.

HUGO BOSS erstellt regelmäßig Prognosen zur Entwicklung der **Liquiditätssituation** auf Basis der für das jeweilige Jahr erwarteten Cashflow-Entwicklung. So sollen finanzielle Risiken frühzeitig erkannt und Maßnahmen hinsichtlich des Finanzierungs- beziehungsweise Anlagebedarfs getroffen werden. > **Finanzlage**

Der Vorstand und die Leitung der Konzerngesellschaften werden monatlich in Form von standardisierten, IT-gestützten Berichten unterschiedlicher Detailstufen über den operativen Geschäftsverlauf informiert. Ad-hoc-Analysen ergänzen das Berichtswesen. Die durch unser **konzernweites IT-gestütztes Berichtswesen** generierten Ist-Daten werden dabei monatlich mit den Plandaten verglichen. Zielabweichungen werden analysiert und geplante Gegenmaßnahmen erörtert. Entwicklungen mit wesentlichem Einfluss auf die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage werden darüber hinaus unverzüglich an den Vorstand berichtet. Zusätzlich bieten Dashboards Echtzeit-Einblicke in wichtige finanzielle und operative Leistungsindikatoren.

Besonderer Fokus liegt auf der **Analyse von Frühindikatoren**, die geeignet sind, einen Hinweis auf die zukünftige Geschäftsentwicklung zu geben. In diesem Zusammenhang erfolgt die Analyse der Umsatzentwicklung im eigenen Einzelhandel, der Auftragsentwicklung im Großhandelsgeschäft und der Entwicklung unseres Replenishment-Geschäfts in regelmäßigem Rhythmus. Um noch unmittelbarere Einblicke zu erhalten, ermöglicht eine entsprechende mobile App dem Vorstand und den Führungskräften, die Umsatzentwicklung des Unternehmens tagesaktuell zu verfolgen. Quartalsweise wird zudem ein Vergleich mit der Entwicklung relevanter Wettbewerber durchgeführt. Mithilfe der kontinuierlichen Überwachung der Frühindikatoren sollen Planabweichungen rechtzeitig erkannt und entsprechende Gegenmaßnahmen eingeleitet werden.

Das zentrale **Investitionscontrolling** bewertet geplante Investitionsprojekte hinsichtlich ihres Beitrags zur Erreichung der Renditeziele des Konzerns. Dabei werden ausschließlich Projekte initiiert, die einen positiven Beitrag zu den allgemeinen Profitabilitätszielen des Konzerns erwarten lassen. Zudem wird in regelmäßigen Abständen die Profitabilität bereits realisierter Projekte durch nachgelagerte Analysen überprüft. Bei negativen Abweichungen von den ursprünglich gesetzten Renditezielen werden entsprechende Gegenmaßnahmen ergriffen.

Angesichts der gestiegenen Marktunsicherheit, die die Branchenentwicklung in 2024 belastete, fand im abgelaufenen Geschäftsjahr ein **äußerst enger Austausch** zwischen dem Vorstand, Business Planning & Analysis, sowie dem Management unserer Zentralbereiche und Tochtergesellschaften statt. Die Unternehmensplanung wurde regelmäßig überprüft und aktualisiert, wobei makroökonomischen Faktoren und ihren Auswirkungen auf die operative Entwicklung besondere Beachtung zukam. Vor diesem Hintergrund passte HUGO BOSS im Juli seinen Umsatz- und Ergebnisausblick für das Geschäftsjahr 2024 an. Gleichzeitig wurden zusätzliche Kostenmaßnahmen umgesetzt, um Effizienz und Effektivität in sämtlichen Geschäftsbereichen zu steigern und den Anstieg der operativen Aufwendungen zu begrenzen. Dadurch ist es dem Unternehmen gelungen, seine aktualisierten Ziele für das Geschäftsjahr 2024 zu erreichen. > **Vergleich des tatsächlichen mit dem prognostizierten Geschäftsverlauf**

**Geschäftsverlauf**

**VERGLEICH DER TATSÄCHLICHEN MIT DER PROGNOSTIZIERTEN ENTWICKLUNG DER WICHTIGSTEN LEISTUNGSINDIKATOREN**

	Ergebnis 2023	Jüngste Prognose 2024 <sup>1</sup>	Ergebnis 2024
<b>Konzernumsatz</b>	4.197 Mio. EUR	Anstieg von 1% bis 4% auf 4,20 Mrd. EUR bis 4,35 Mrd. EUR	Anstieg um 3% auf 4,3 Mrd. EUR
<b>Operatives Ergebnis (EBIT)</b>	410 Mio. EUR	350 Mio. EUR bis 430 Mio. EUR	Rückgang um 12% auf 361 Mio. EUR
<b>TNWC im Verhältnis zum Umsatz</b>	20,8%	Verbesserung auf einen Wert in Richtung 20%	Verbesserung um 120 Basispunkte auf 19,6%
<b>Investitionen</b>	298 Mio. EUR	Rund 300 Mio. EUR	Rückgang um 4% auf 286 Mio. EUR

<sup>1</sup> Angepasst am 15. Juli 2024. Weitere Details, einschließlich der am 7. März 2024 veröffentlichten ursprünglichen Prognose, finden sich im Kapitel „Vergleich des tatsächlichen mit dem prognostizierten Geschäftsverlauf“.

# PRODUKTENTWICKLUNG UND -INNOVATION

Digitale Produktentwicklung von hoher strategischer Relevanz

Fokus auf innovative Materialien treibt Performance und Nachhaltigkeit voran

Kapselkollektionen und Kooperationen sorgen für Begeisterung bei BOSS und HUGO

Bei HUGO BOSS legen wir großen Wert auf die Entwicklung von Kollektionen und Produkten, die den höchsten Kundenansprüchen an Design und Qualität sowie Innovation und Nachhaltigkeit gerecht werden. Diese Grundsätze sind fest in unserem strategischen Claim „**Product is Key**“ verankert, der die Konsumenten sowie das Produkt in den Mittelpunkt unseres Handelns stellt. Wir sind fest entschlossen, das **Preis-Leistungs-Verhältnis** weiter zu optimieren, um **höchste Qualität**, ein hohes Maß an **Innovation und Nachhaltigkeit** sowie klare Unterscheidungsmerkmale zum Wettbewerb zu garantieren. Das Potenzial der Digitalisierung soll dabei entlang des gesamten Produktentwicklungsprozesses voll ausgeschöpft werden. Zudem sollen inspirierende Kapselkollektionen und wirkungsvolle Kollaborationen mit bekannten Marken und Persönlichkeiten die Relevanz von BOSS und HUGO weiter steigern. > **Konzernstrategie, „Product is Key“**

Der Design- und Produktentwicklungsprozess bei HUGO BOSS beinhaltet die Umsetzung einer kreativen Idee hin zu einem kommerziellen Produkt. Die Arbeit erfolgt dabei in unseren **drei Entwicklungszentren** in Metzingen (Deutschland), Coldrerio (Schweiz) und Morrovalle (Italien). In der Konzernzentrale in **Metzingen** entwickelt HUGO BOSS den Großteil seiner Kollektionen. Am Standort **Coldrerio** werden vor allem Hemden, Strickware, Schuhe und Accessoires sowie Bodywear und Hosiery, in **Morrovalle** hochwertige Schuhe und Lederaccessoires entwickelt.

## Produktentwicklungsprozess

Entsprechend unserem strategischen Claim „Lead in Digital“ haben wir in den letzten Jahren die **Digitalisierung unseres Produktentwicklungsprozesses** deutlich ausgebaut und damit den konventionellen Prozess weitgehend abgelöst. Dies ermöglicht es uns, über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg flexibler zu agieren und damit besser und schneller auf sich ändernde Verbrauchertrends und Kundenwünsche zu reagieren. Gleichzeitig sind wir davon überzeugt, dass die fortschreitende Digitalisierung der Produktentwicklung auch einen positiven Beitrag zu unseren **Nachhaltigkeitsambitionen** leistet, da sie eine genauere Vorhersage von Trends, eine bessere Antizipation von Kundenpräferenzen und eine weitere Reduzierung des Bedarfs an physischen Mustern ermöglicht, was Abfall minimiert und CO<sub>2</sub>-Emissionen reduziert. Insgesamt haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis 2025 mehr als 90% unserer Produkte digital zu entwickeln. Im Geschäftsjahr 2024 betrug der Anteil der **digital entwickelten Produkte** rund 65% (2023: rund 65%).

Der Produktentwicklungsprozess beginnt mit der **kreativen Idee**, die in konkrete Designs und Kollektionen umgesetzt wird. In diesem Zusammenhang berücksichtigen wir die Abverkaufsdaten früherer Kollektionen, das Feedback von Großhandelspartnern und Kunden sowie KI-gestützte Erkenntnisse und legen gleichzeitig großen Wert darauf, die Komplexität der Kollektionen beider Marken weiter zu reduzieren. Im **konventionellen Entwicklungsprozess** werden die kreativen Ideen der Designteams in der Modellentwicklung schnitttechnisch umgesetzt. Anschließend verarbeitet die technische Produktentwicklung die Modelle zu Prototypen weiter und testet ihre Eignung im industriellen Produktionsprozess. Diesem Schritt folgt die Anfertigung von Musterkollektionen. Der **digitale Produktentwicklungsprozess** hingegen ermöglicht es, all diese Schritte virtuell zu realisieren, von der Erstellung erster Skizzen bis hin zur Auswahl von Materialien mithilfe dreidimensionaler Entwürfe. Darüber hinaus werden virtuelle Anproben mithilfe von Avataren durchgeführt, wobei der Fokus stark auf Performance, Passform und Realismus liegt. In diesem Zusammenhang hat die Entwicklung immersiver 3D-Simulationen mithilfe innovativer Softwarelösungen in den letzten Jahren zu einer Ausweitung der digitalen Entwicklung auf weitere Produktgruppen geführt. **Basis- und Kernprodukte**, wie zum Beispiel Never-out-of-Stock-Artikel, sind so konzipiert, dass sie über mehrere Saisons hinweg Teil der Kollektion bleiben, da sie unabhängig von saisonalen oder modischen Trends sind. Nach erfolgter Produktion stehen die Kollektionen für den Verkauf über unsere stationären und digitalen Vertriebskanäle bereit. Auch in diesem Zusammenhang sind die digital entwickelten Styles von großer Bedeutung – zum Beispiel beim Verkauf unserer Kollektionen an Großhandelspartner über digitale Showrooms oder aber beim „Virtual Try-On“ auf hugoboss.com. > **Konzernstrategie, „Sustainable Throughout“**

## Schwerpunkte der Produktinnovation

Wir wollen das Potenzial von BOSS und HUGO voll ausschöpfen, indem wir unsere Kunden 24/7 und für alle Trageanlässe perfekt ausstatten. Von besonderer Bedeutung und folglich ein Schwerpunkt im Bereich Produktinnovation sind das **Vorantreiben der Casualisierung** entlang unserer Kollektionen und die weitere Optimierung des **Tragekomforts** durch den Einsatz innovativer Materialien. Bei BOSS treiben wir die Innovation insbesondere mit unserem **Athleisurewear-Angebot** im Rahmen von BOSS Green weiter voran. Im Jahr 2024 haben wir gemeinsam mit Tennisspieler Matteo Berrettini und Läuferin Alica Schmidt spezielle funktionale Kapselkollektionen eingeführt und unser Portfolio um eine exklusive Ski-Kollektion erweitert. Gleichzeitig erweitert unser **BOSS-Performance-Angebot** das Sortiment von BOSS Black, das Formalwear-Outfits mit Sportswear-Elementen kombiniert und damit perfekt auf die Bedürfnisse unserer Kunden abgestimmt ist. Das Angebot reicht von äußerst dehnbaren und maschinenwaschbaren Modellen bis hin zu besonders leichten, knitterfreien und wasserabweisenden Produkten, die das Reisen noch komfortabler machen. 2024 haben wir zusätzliche Performance-Funktionalitäten in weiteren Produktgruppen implementiert, wodurch sich der Umsatzanteil auf rund ein Drittel unserer BOSS Formalwear erhöht hat. Darüber hinaus haben wir unser Angebot Anfang 2024 um die neue Markenlinie HUGO Blue erweitert. Mit einem starken Fokus auf Denimwear ist HUGO Blue darauf ausgerichtet, das volle Potenzial der Marke HUGO auszuschöpfen, wobei Jersey, Knitwear, Outerwear und Accessoires das Angebot abrunden. > **Konzernstrategie, „Product is Key“**

Wir sind fest entschlossen, den wachsenden Kundenerwartungen in Bezug auf **Nachhaltigkeit** bestmöglich gerecht zu werden. Daher setzen wir bei der Entwicklung unserer Kollektionen zunehmend auf innovative, nachhaltige Materialien und Fertigungstechniken. Im Rahmen unserer langfristigen strategischen Partnerschaft mit dem Schweizer Innovationsunternehmen HeiQ setzen wir auf die gemeinsame Entwicklung und Produktion von AeonIQ, einem nachhaltigen, kreislauffähigen und recycelbaren Cellulosegarn, mit dem Ziel, umweltschädliches Polyester und Polyamid zu ersetzen. In diesem Zusammenhang haben wir im Rahmen unserer Initiative „The Change“ im Jahr 2024 erfolgreich die ersten BOSS Sneaker aus AeonIQ auf den

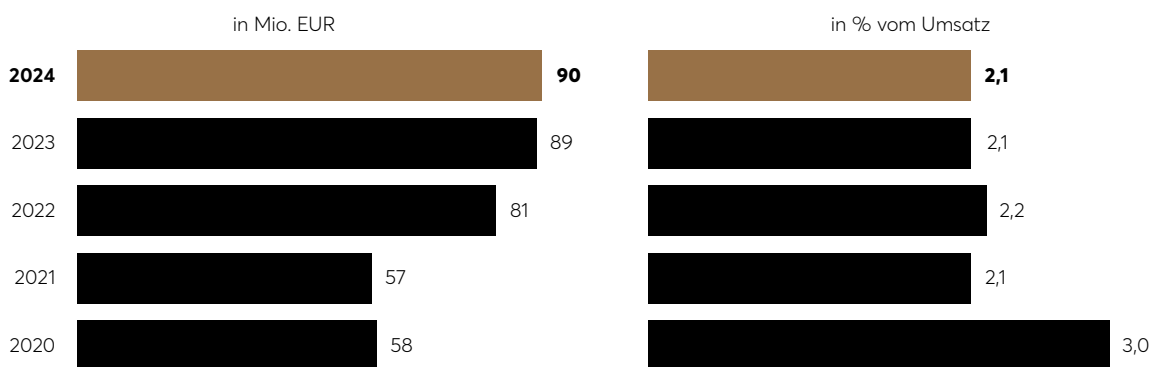
Markt gebracht. Diese Initiativen werden uns auch in Zukunft dabei helfen, unser Ziel zu erreichen, bis 2030 80% der Bekleidungsprodukte von BOSS und HUGO kreislauffähig zu machen, ein Ziel, das fest in unserer Nachhaltigkeitsstrategie verankert ist. > **Konzernstrategie, „Sustainable Throughout“**

Die vier Hauptkollektionen von BOSS und HUGO sind so gestaltet, dass sie den Kunden sowohl ein breites Sortiment an Kernprodukten als auch eine Vielzahl saisonaler und besonders modebewusster Styles bieten. Neben diesen Hauptkollektionen arbeiten wir mit anderen bekannten Marken und Persönlichkeiten zusammen, um **inspirierende Kapselkollektionen** und **wirkungsvolle Kollaborationen** zu kreieren. Damit wollen wir die Relevanz von BOSS und HUGO weiter steigern und Konsumenten auf der ganzen Welt begeistern. 2024 schloss BOSS eine strategische mehrjährige Partnerschaft mit David Beckham. Beginnend mit der Frühjahr-/Sommerkollektion 2025 umfasst die Partnerschaft Kapsel- und saisonale Kollektionen, die von David Beckham entworfen und kuratiert werden und sowohl elegante als auch legere Männermode im unverkennbaren Stil von David Beckham als Teil unserer 24/7-Premium-Lifestyle-Positionierung verkörpern. Darüber hinaus arbeitete BOSS im Jahr 2024 mit starken Partnern wie Porsche und der American-Football-Liga NFL zusammen, während HUGO sich mit den Racing Bulls der Formel 1 zusammenschloss. Außergewöhnliche Kooperationen wie diese werden auch in Zukunft eine Schlüsselrolle bei der Gewinnung neuer und jüngerer Konsumenten spielen, um das Potenzial beider Marken voll auszuschöpfen. > **Konzernstrategie, „Product is Key“**

## F&E-Kennzahlen

In den **Kreativ- und Entwicklungsabteilungen** von HUGO BOSS sind vor allem Mode- und 3D-Designer, Schneider, Schuh- und Bekleidungstechniker sowie Ingenieure tätig. Zum 31. Dezember 2024 betrug die Anzahl der Mitarbeiter in diesem Bereich 731 (2023: 751).

### AUSGABEN FÜR FORSCHUNG UND PRODUKTENTWICKLUNG



Unsere Aufwendungen im Bereich Forschung und Entwicklung (F&E) lagen 2024 mit 90 Mio. EUR in etwa auf Höhe des Vorjahres (2023: 89 Mio. EUR). Mit 75% machten die Personalkosten den größten Teil der **F&E-Aufwendungen** aus (2022: 71%), während der Rest im Wesentlichen auf sonstige Abteilungsaufwendungen entfiel. Auch 2024 wurde der Großteil der F&E-Kosten zum Zeitpunkt der Entstehung als Aufwand erfasst. Die produktionsbezogenen Entwicklungsaufwendungen sind darüber hinaus in den Herstellungskosten der Vorräte enthalten. Aufgrund der überwiegend kurzen Produktlebenszyklen wurden keine Entwicklungskosten als selbsterstellte immaterielle Vermögenswerte aktiviert.

# BUSINESS OPERATIONS

Strategischer Fokus auf Steigerung der Effizienz in der Beschaffung und Produktion

Digital TWIN der Lieferkette soll Wachstum und Rückverfolgbarkeit unterstützen

Investitionen in die globale Logistikinfrastruktur zur Sicherung des langfristigen Wachstums

## Robuste und effiziente operative Plattform

Im Rahmen unserer „CLAIM 5“-Strategie streben wir ein breites Wachstum über alle Marken, Regionen und Kundenkontaktpunkte hinweg an. Eine robuste und effiziente operative Infrastruktur bildet eine wichtige Grundlage für die Unterstützung unserer langfristigen Wachstumsambitionen. Gleichzeitig sind die Beschaffung und Produktion qualitativ hochwertiger Produkte ein entscheidender Erfolgsfaktor, um den hohen Kundenerwartungen an Design, Funktionalität, Tragekomfort, Langlebigkeit und Nachhaltigkeit gerecht zu werden. Neben der Sicherstellung dieser Qualitätsmerkmale streben wir stetig nach Best-in-Class-Lösungen zur weiteren **Steigerung der Resilienz, Effizienz und Flexibilität** unserer globalen Beschaffungs- und Produktionsaktivitäten. Im Rahmen unseres strategischen Claims **„Organize for Growth“** haben wir daher in den letzten Jahren unsere Beschaffungs- und Produktionsaktivitäten optimiert und flexibilisiert, um so eine starke Plattform für Wachstum zu schaffen und gleichzeitig die Markteinführungszeit zu verkürzen.

> Konzernstrategie, „Organize for Growth“

Die umfassende **Nutzung unserer robusten operativen Plattform**, die wir in den letzten Jahren erfolgreich aufgebaut haben, bleibt auch künftig eine zentrale Priorität für HUGO BOSS. Wir setzen deshalb auch weiterhin auf die Optimierung unserer Business-Operations-Plattform und streben deutliche Effektivitätssteigerungen und Effizienzerhöhungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette an. Bereits im Geschäftsjahr 2024 konnten wir wesentliche Fortschritte erzielen, einschließlich der Realisierung **höherer Skaleneffekte** durch strategische Preisverhandlungen, die durch gestiegene Auftragsvolumina begünstigt wurden. Gleichzeitig ist es uns gelungen, sowohl die **Lieferantenzuteilung als auch die Transportarten weiter zu optimieren**. Trotz anhaltender Unterbrechungen in der Lieferkette konnte HUGO BOSS die Abhängigkeit von Luftfracht im Jahr 2024 auf ein historisch niedriges Niveau reduzieren. Dies unterstreicht unser Bestreben, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Kosteneffizienz und operativer Exzellenz zu erreichen, während wir zugleich nachhaltige Beschaffungspraktiken priorisieren. HUGO BOSS hat sich das Ziel gesetzt, die Abhängigkeit von Luftfracht künftig weiter zu reduzieren und gleichzeitig die **jederzeitige Verfügbarkeit seiner Produkte** sicherzustellen. Insgesamt werden diese Maßnahmen unsere operative Leistungsfähigkeit zusätzlich stärken und sollten auch in den kommenden Jahren Rückenwind bei der Entwicklung der Bruttomarge sorgen.

> Ertragslage, Gewinn-und-Verlust-Rechnung

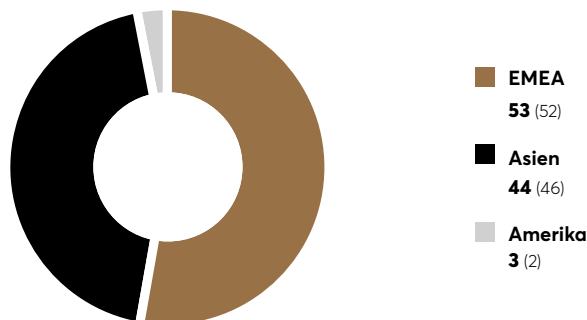
Die **weitere Digitalisierung entlang unserer Wertschöpfungskette** hat für uns einen hohen Stellenwert. Sie ermöglicht es uns, noch schneller auf sich verändernde Markttrends zu reagieren und den Bedürfnissen unserer Kunden noch besser zu entsprechen. Daher haben wir 2024 die Umsetzung unseres **Digital TWIN** weiter vorangetrieben. Dieser dient als Grundlage für unsere Wachstumsambitionen, indem er eine intelligente,

technologiegetriebene Wertschöpfungskette forciert. Im Rahmen der Digital-TWIN-Initiative konzentrieren wir uns darauf, Echtzeitdaten noch besser zu nutzen, Geschäftsabläufe zu optimieren und eine intelligente Entscheidungsfindung zu ermöglichen. Durch die Erstellung eines digitalen Abbilds unserer Lieferkette und den Einsatz künstlicher Intelligenz wollen wir die **Bedarfs- und Angebotsplanung weiter verbessern** und unsere verschiedenen Planungsaktivitäten über das gesamte Unternehmen hinweg noch besser aufeinander abstimmen. Dies wiederum soll eine möglichst zeit- und quantitätsoptimierte Beschaffung von Produkten und Materialien ermöglichen. Neben einer effizienten Logistikplanung und intelligenten Bestandszuweisung wollen wir sicherstellen, dass die Kundennachfrage noch effektiver bedient werden kann und wir gleichzeitig von geringeren Kosten und einem **höheren Anteil an Vollpreisverkäufen** profitieren. Die erhöhte Transparenz soll es uns darüber hinaus ermöglichen, eine **lückenlose Rückverfolgbarkeit der Produkte** zu gewährleisten, was auch in Einklang mit unseren Nachhaltigkeitszielen steht. Aufbauend auf dem Erfolg erster Pilotimplementierungen konnten wir 2024 die wichtigsten Funktionen unseres Digital TWIN zur Rückverfolgbarkeit bei einer großen Mehrheit unserer direkten Lieferanten weltweit einführen. Dieser Erfolg stärkt die Transparenz entlang unserer gesamten Lieferkette erheblich, wobei weitere Fortschritte für 2025 anvisiert werden.

## Beschaffungsvolumen und regionale Verteilung

Nach wertmäßiger Betrachtung wurden im Jahr 2024 insgesamt 20% des **Beschaffungsvolumens** in unseren eigenen Produktionsstätten gefertigt (2023: 17%), was die weitere Stärkung unserer größten eigenen Produktionsstätte in Izmir (Türkei) widerspiegelt. Entsprechend entfielen die verbleibenden 80% des Beschaffungsvolumens auf Produkte, die von unabhängigen Lieferanten entweder in Lohnfertigung hergestellt oder als Handelsware bezogen wurden (2023: 83%).

### REGIONALE VERTEILUNG DES BESCHAFFUNGS- UND PRODUKTIONSVOLUMENS (IN %)



2024 (2023)

HUGO BOSS legt großen Wert auf einen **regional ausbalancierten strategischen Sourcing-Mix**, um auf diese Weise Risiken wie etwa lokale oder regionale Kapazitätsausfälle möglichst minimieren zu können. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden 53% unserer Waren in **EMEA** bezogen, was einem leichten Anstieg im Vergleich zum Vorjahr entspricht (2023: 52%). Im Einklang mit unserem strategischen Ziel, „**Nearshoring**“ weiter voranzutreiben, beabsichtigen wir, unsere regionalen Beschaffungsaktivitäten näher an unsere Absatzmärkte heranzuführen. So wollen wir kürzere Durchlaufzeiten gewährleisten und die Markteinführungszeit unserer Produkte verkürzen. In diesem Zusammenhang wollen wir den Anteil unserer Beschaffungsaktivitäten in EMEA auch in den kommenden Jahren auf einem Niveau von rund 50% halten. Mit einem Anteil von 26% unseres

globalen Beschaffungs- und Produktionsvolumens (2023: 26 %) steht die **Türkei** für etwa die Hälfte unserer europäischen Beschaffungsaktivitäten und ist damit der größte Beschaffungsmarkt für HUGO BOSS. So entfallen 17 % des globalen Beschaffungs- und Produktionsvolumens auf unsere eigene Produktion in Izmir (2023: 15 %). Neben der Türkei stellen auch **Portugal, Bulgarien** und **Italien** relevante Beschaffungsmärkte innerhalb der Region EMEA dar.

Der Anteil **Asiens** an unserem weltweiten Beschaffungs- und Produktionsvolumen ist mit 44 % im Jahr 2024 weiter zurückgegangen (2023: 46 %), ganz im Einklang mit unserem mittelfristigen Ziel, diesen Anteil auf etwa 40 % zu senken. Innerhalb Asiens stellen **Bangladesch** und **Vietnam** die größten Beschaffungsmärkte dar, die jeweils 11 % bzw. 8 % unseres weltweiten Beschaffungs- und Produktionsvolumens ausmachen (2023: 8 % und 13 %). Gleichzeitig haben wir in den letzten Jahren den Anteil **Chinas** an unserem weltweiten Beschaffungs- und Produktionsvolumen deutlich reduziert. Während dieser vor einigen Jahren noch bei über 20 % lag, beträgt er heute lediglich 7 % (2023: 10 %).

Um von der Nähe zum wichtigen US-Markt zu profitieren und gleichzeitig die Flexibilität zu verbessern, sind wir zudem bestrebt, unsere Beschaffungspräsenz in **Amerika** zu stärken. Während dieser Anteil derzeit bei 3 % liegt (2023: 2 %), wollen wir ihn in den kommenden Jahren auf etwa 10 % erhöhen. In diesem Zusammenhang haben wir weitere Fortschritte bei der Anbindung neuer Lieferanten erzielt, insbesondere in **Peru**.

## Eigene Produktion als Wettbewerbsvorteil

Im Rahmen von „CLAIM 5“ haben wir unsere Eigenproduktion in den letzten Jahren deutlich ausgeweitet. Neben der größeren **Unabhängigkeit von externen Einflüssen** soll die Eigenfertigung in erster Linie dazu dienen, schneller und flexibler auf Änderungen der Kundenanforderungen reagieren zu können und den Warennachschub innerhalb der Saison zu beschleunigen. Außerdem ermöglicht sie uns, wichtiges Know-how zur Weiterentwicklung von Produktionstechnologien und Qualitätsstandards zu erlangen. Unsere fünf **eigenen Produktionsstätten** befinden sich in Izmir (Türkei), Metzingen (Deutschland), Radom (Polen), Morrovalle (Italien) und Coldrerio (Schweiz).

Unser **größter eigener Produktionsstandort in Izmir**, der im Jahr 2022 um eine vierte Fabrik erweitert wurde, spielt dabei eine Schlüsselrolle. Während in Izmir in der Vergangenheit vor allem Formalwear produziert wurde, entfallen dank der jüngsten Investitionen inzwischen mehr als 25 % des gesamten Produktionsvolumens vor Ort auf Casualwear-Produkte wie Hosen, Jacken und Jersey-Styles (2023: rund 20 %). So stammen heute bereits rund 10 % unserer weltweiten Casualwear-Produkte aus Izmir, wobei wir diesen Anteil in den letzten Jahren deutlich ausgebaut haben (2023: mehr als 5 %). Dies ermöglicht es uns, auch in diesem wichtigen Segment flexibel auf Veränderungen der Kundennachfrage zu reagieren.

Am Produktionsstandort in **Metzingen** werden hauptsächlich Produkte der Markenlinie BOSS Camel produziert, darunter maßgeschneiderte BOSS „Made to Measure“-Anzüge, sowie Prototypen und Musterteile als Teil der konventionellen Produktentwicklung. In **Radom** und **Morrovalle** werden vor allem Business-Schuhe und Sneaker, in **Coldrerio** BOSS „Made to Measure“-Hemden hergestellt. > **Produktentwicklung und -innovation**



## Netzwerk erfahrener und spezialisierter Lieferanten

Zur Sicherstellung einer exzellenten Verarbeitungsqualität und einer optimalen Verfügbarkeit unserer Produkte kooperieren wir mit einem **Netzwerk erfahrener und spezialisierter Zulieferbetriebe**. Im Geschäftsjahr 2024 haben wir Fertigwaren von insgesamt 200 externen **Tier-1-Lieferanten** bezogen (2023: 205), die in 271 Produktionsstätten fertigten (2023: 267). Darüber hinaus haben wir Rohstoffe von 382 externen **Tier-2-Lieferanten** (2023: 371) bezogen, die 411 Produktionsstätten (2023: 397) nutzten.

HUGO BOSS pflegt **langfristige strategische Partnerschaften** mit Lieferanten, wobei die durchschnittliche Zusammenarbeit bei über zehn Jahren liegt. Dabei verstehen wir uns als starker Partner, der die Lieferanten bei der Weiterentwicklung und Professionalisierung von Prozessen und Arbeitsabläufen unterstützt. Neben wirtschaftlichen Kriterien legen wir bei der **sorgfältigen Auswahl der Lieferanten** großen Wert auf ökologische und soziale Aspekte. Die Zusammenarbeit basiert auf der Achtung der Menschenrechte, der Einhaltung geltender Arbeitsstandards sowie der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, wobei der **HUGO BOSS Supplier Code of Conduct** die Grundlage für sämtliche Lieferantenbeziehungen bildet. Weitere Informationen finden Sie im Kapitel „Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung“. > **Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung, Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette**

## Ausbau der eigenen Logistikinfrastuktur

Die Lagerung von Vorräten konzentriert sich auf ausgewählte Standorte, die überwiegend direkt von HUGO BOSS betrieben werden. Das Herzstück des **konzernweiten Logistiknetzwerks** bilden unsere Distributionszentren für Hänge- und Liegeware sowie für das weltweite Onlinegeschäft, die sich allesamt in unmittelbarer Nähe der Konzernzentrale in Metzingen befinden. Ergänzt wird dies durch ausgewählte lokale oder regionale Warenlager, darunter unser eigenes Lager in Savannah (USA), und solche, die von externen Partnern betrieben werden, wie etwa in China oder Großbritannien.

Um zukünftiges Wachstum zu unterstützen, **investiert HUGO BOSS bereits seit 2023 verstärkt in sein Logistiknetzwerk**. In diesem Zusammenhang streben wir mittelfristig eine Erhöhung der Stückzahlkapazität von aktuell rund 65 Mio. auf 90 Mio. an. Insbesondere **bauen wir unser größtes, zentrales Distributionszentrum in Deutschland deutlich aus**. Im Rahmen dieses mehrjährigen Projekts investieren wir mehr als 100 Mio. EUR, wobei ein starker Fokus auf der weiteren Digitalisierung und Automatisierung der Prozesse sowie dem Einsatz modernster Robotik-Lösungen liegt. Die Erweiterung soll bis 2026 abgeschlossen sein und die Liefer- und Lagerkapazität dieses Lagerstandorts um rund 75 % steigern, wodurch weitere Effizienzsteigerungen erzielt werden können.

# KUNDENKONTAKTPUNKTE

Omnichannel-Strategie umfasst stationären und digitalen Handel

Nahtloses Marken-erlebnis über alle Kundenkontaktpunkte hinweg











Innovatives Kunden-bindungsprogramm HUGO BOSS XP im Jahr 2024 eingeführt

Als globales Mode- und Lifestyle-Unternehmen hat HUGO BOSS in den letzten Jahren eine starke Vertriebspräsenz mit mehr als 8.000 Kundenkontaktpunkten weltweit aufgebaut. Durch die Präsenz an den Orten, an denen die Konsumenten uns erwarten, stellen wir sicher, sowohl physisch als auch digital allgegenwärtig zu sein. Ganz im Einklang mit unserer Premium-Lifestyle-Positionierung strebt HUGO BOSS an, den Konsumenten weltweit ein **außergewöhnliches Einkaufserlebnis** und eine erstklassige Omnichannel-Erfahrung zu bieten. Unser eigener Einzelhandel spielt in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle. Durch ein markenorientiertes Einkaufserlebnis und einen erstklassigen Kundenservice ermöglicht er uns, direkt mit unseren Kunden zu interagieren und sie zu echten Fans von BOSS und HUGO zu machen.

Seit der Einführung von „CLAIM 5“ im Jahr 2021 hat HUGO BOSS erhebliche Fortschritte erzielt, die Markenstärke von BOSS und HUGO auf sämtliche Kundenkontaktpunkte zu übertragen – vom stationären Einzelhandel und stationären Großhandel bis hin zu unseren digitalen Touchpoints. Während jeder Vertriebskanal spezifische Kundenbedürfnisse erfüllt, bieten wir heute ein **nahtloses und konsistentes Omnichannel-Erlebnis**. Dabei möchten wir die Markenstärke über sämtliche Verkaufspunkte hinweg nutzen und so unser Vertriebsnetz kontinuierlich optimieren.

# Vertriebsformate

## HUGO BOSS OMNICHANNEL-VERTRIEB

Stationärer Einzelhandel	Stationärer Großhandel	Onlinegeschäft 
 <p><b>Freistehende Geschäfte</b> In Eigenregie geführte Vollpreisgeschäfte in bevorzugten Lagen</p>	 <p><b>Multibrand-Verkaufspunkte</b> Allgemeine Verkaufsflächen in Multibrand-Geschäften</p>	 <p><b>Online-Store hugoboss.com</b> Digitaler Flagship-Store mit separaten Markenwelten für BOSS und HUGO</p>
 <p><b>Shop-in-Shops</b> Selbst geführte Vollpreis-Shop-in-Shops auf den Flächen von Partnern</p>	 <p><b>Shop-in-Shops</b> Durch Partner geführte BOSS und HUGO Shop-in-Shops</p>	 <p><b>Partnerschaften mit Onlinehändlern</b> Eigener Vertrieb im Konzessionsmodell auf Multibrand-Plattformen</p>
 <p><b>Outlets</b> Verkauf von Waren der Vorsaison in spezialisierten Geschäften in stark frequentierten Randlagen</p>	 <p><b>Franchise</b> Durch Partner geführte freistehende BOSS und HUGO Vollpreisgeschäfte</p>	 <p><b>Onlinevertrieb durch Partner</b> Vertrieb der Marken BOSS und HUGO durch Onlinehändler</p>

## Stationärer Einzelhandel

Der **stationäre Einzelhandel** ist der mit Abstand größte Vertriebskanal für HUGO BOSS und machte im Jahr 2024 insgesamt 52% des Konzernumsatzes aus (2023: 54%). Weltweit betreiben wir 1.532 eigene stationäre Verkaufspunkte (2023: 1.418), die eine Vielzahl von Omnichannel-Services bieten und den stationären Einzelhandel eng mit unserem digitalen Geschäft verknüpfen. Mit einem starken Fokus auf erstklassige Einzelhandelsstandorte betreiben wir weltweit insgesamt 500 **freistehende Geschäfte** (2023: 489). Diese Stores im Vollpreissegment ermöglichen es den Konsumenten, unsere Marken und Produkte in einer erstklassigen Einkaufsumgebung zu erleben, die den Charakter von BOSS und HUGO perfekt widerspiegelt. Mit ihren erlebnisorientierten Store-Konzepten, einem markenorientierten Einkaufserlebnis und einem starken Fokus auf Digitalisierung im Geschäft wollen wir unsere Stores zum „Place to Be“ für unsere Kunden machen. Darüber hinaus überraschen und interagieren wir regelmäßig mit BOSS und HUGO Fans weltweit, indem wir aufregende Locations mit ansprechenden Pop-up-Stores und Hospitality-Konzepten übernehmen, wie etwa das BOSS House auf Bali, das sowohl eine physische als auch eine digitale Erfahrung bietet, oder unser BOSS Pop-up Store auf Mykonos im Jahr 2024. Zusätzlich betreiben wir eigene **Outlets**, die es uns ermöglichen, unsere Marken preisbewussteren Konsumenten zu präsentieren, sowie im Rahmen des Konzessionsmodells selbstgeführte **Shop-in-Shops** in Department Stores. In den vergangenen Jahren haben wir unser Shop-in-Shop-Geschäft erfolgreich ausgebaut, um die Präsenz unserer Marken bei wichtigen Handelspartnern, insbesondere im US-Markt, zu stärken.

Um das volle Potenzial unseres stationären Einzelhandels auszuschöpfen, ist es besonders wichtig, die **Produktivität unseres Storenetzwerks zu verbessern**. Im Rahmen unserer „CLAIM 5“-Strategie streben wir an, die Produktivität der Stores jährlich um mindestens 3% zu steigern, wobei wir zwischen 2021 und 2024 eine durchschnittliche Steigerung von 7% erzielt haben. Dies wird insbesondere durch die kontinuierliche

Optimierung und selektive Erweiterung unseres globalen Einzelhandelsnetzwerks in wichtigen Märkten unterstützt. Darüber hinaus verbessern und vereinfachen wir fortlaufend das Einkaufserlebnis in unseren Stores. In diesem Zusammenhang setzen wir die Einführung unserer ansprechenderen, digitaleren und produktiveren **Storekonzepte für BOSS und HUGO** fort, die darauf abzielen, das Kundenerlebnis weiter zu verbessern und unsere Geschäfte zu echten Erlebnisorten zu machen. Insgesamt haben wir bis zum 31. Dezember 2024 den Großteil unserer freistehenden BOSS und HUGO Stores weltweit modernisiert oder mit den neuesten Storekonzepten ausgestattet, darunter wichtige Halo-Stores in Düsseldorf, London, Dubai und Shanghai. Halo-Stores sind von besonderer Bedeutung, da sie ein außergewöhnliches und umfassendes Markenerlebnis in wichtigen Metropolregionen bieten, das die Konsumenten begeistern und sie eng in die Markenwelt einbinden soll. > [Konzernstrategie, "Drive Omnichannel"](#), > [Ertragslage](#)

## Stationärer Großhandel

Unser stationäres Großhandelsgeschäft trug im Jahr 2024 26% zum Konzernumsatz bei (2023: 25%) und stellt somit einen weiteren wichtigen Vertriebskanal für HUGO BOSS dar. Über diesen Kanal sprechen wir vor allem Konsumenten an, die es bevorzugen, eine Vielzahl von Marken zu entdecken, während wir gleichzeitig auch Kunden in kleineren Märkten erreichen. Während Department Stores und Fachhändler BOSS und HUGO entweder in separaten **Shop-in-Shops** oder aber im **Mehrmarkenumfeld** vertreiben, führen **Franchisenehmer** freistehende Monomarken-Stores vor allem in aufstrebenden Märkten, die nicht durch unseren eigenen Einzelhandel bedient werden. Insgesamt umfasst unser Großhandelsgeschäft rund 6.500 stationäre Verkaufspunkte, darunter etwa 400 freistehende Geschäfte, die von Franchisepartnern betrieben werden (2023: rund 6.400 stationäre Verkaufspunkte, einschließlich etwa 350 Franchisestores). Der weltweite Vertrieb unserer Kollektionen an die Großhandelspartner erfolgt dabei über 12 **Showrooms**. Im Jahr 2024 eröffnete HUGO BOSS neue Showrooms in Düsseldorf und Paris, um den Großhandelspartnern unsere Marken auch dort in einem Premiumumfeld zu präsentieren. Darüber hinaus nutzen wir auch unsere digitalen Showrooms, die einen nahtlosen und beschleunigten Verkaufsprozess ermöglichen und gleichzeitig die Nachhaltigkeit und Effizienz im Großhandel fördern.

Im Rahmen von „CLAIM 5“ und unterstützt durch eine starke Nachfrage von wichtigen Großhandelspartnern, konnten beide Marken in den vergangenen drei Jahren ihre **Sichtbarkeit und Marktpräsenz** in wichtigen europäischen und US-amerikanischen Department Stores erheblich steigern. Mit besonderem Fokus auf unsere **wichtigsten Großhandelspartner** wollen wir auch in Zukunft sämtliche Markenlinien von BOSS und HUGO vollständig ausschöpfen, um ein echtes 24/7-Markenerlebnis im Mehrmarkenumfeld zu bieten. Gleichzeitig stellt die **Stärkung unseres globalen Franchisegeschäfts**, insbesondere in aufstrebenden Märkten, ein weiteres wichtiges Ziel dar.

## Digital

Unsere **digitalen Touchpoints** – von unserem eigenen Online-Flagship **hugoboss.com** über unser **Online-Konzessionsgeschäft** bis hin zum **digitalen Großhandel** – trugen im Geschäftsjahr 2024 insgesamt 20% zum Konzernumsatz bei (2023: 19%). Seit der Einführung von „CLAIM 5“ verzeichneten wir starkes Wachstum im digitalen Geschäft, wobei sich die Umsätze mehr als verdoppelt haben. Unserem eigenen Online-Flagship hugoboss.com kommt in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle zu. Während wir unseren Kunden hier ein erstklassiges digitales Einkaufserlebnis bieten, erreichen wir gleichzeitig BOSS- und HUGO-Kunden in 74 Märkten (2023: 73 Märkte). In den vergangenen drei Jahren haben wir die Besucherzahlen deutlich gesteigert, was vor allem auf den erfolgreichen Relaunch von hugoboss.com, die Expansion unserer digitalen

Präsenz weltweit sowie die Etablierung unserer neu gestalteten **Kunden-App** als einen zentralen Kontaktpunkt zurückzuführen ist. Letztere umfasst wichtige Funktionen wie virtuelle Produkthanproben oder KI-unterstützte Chatbots. Auch im Jahr 2024 erzielten wir weitere Fortschritte bei der Verbesserung des digitalen Erlebnisses auf hugoboss.com, das unsere Zweimarkenstrategie inzwischen vollständig widerspiegelt.

Um das volle Potenzial unseres digitalen Geschäfts auszuschöpfen, fokussieren wir uns darauf, das **Online-Erlebnis** für unsere Kunden kontinuierlich zu verbessern, insbesondere, indem wir Mobile, Social und i-Commerce weiter vorantreiben. Besonderer Fokus liegt dabei weiterhin auf der **Steigerung von Besucherzahlen und Konversionsraten** auf hugoboss.com, insbesondere mittels Sicherstellung eines erstklassigen digitalen Erlebnisses mit ansprechendem Storytelling, lokalisiertem Inhalt und einer personalisierten Customer Journey. Gleichzeitig sind wir bestrebt, das **Wachstum mit digitalen Partnern** weiter zu forcieren.

## Kundenbindung

HUGO BOSS hat es sich zum Ziel gesetzt, Konsumenten zu Fans zu machen. Mit dem Fokus auf die Bindung und Begleitung unserer wertvollsten Kunden haben wir 2024 **HUGO BOSS XP, unser Loyalty-Programm** der nächsten Generation, eingeführt. Im Mittelpunkt dieses hochgradig personalisierten Omnichannel-Kunden-erlebnisses steht unsere hugoboss.com App. HUGO BOSS XP nutzt neueste Technologien wie Blockchain, Web3 oder NFTs und zielt darauf ab, die Markenloyalität zu steigern und einen neuen Branchenmaßstab im Bereich Kundenbindung zu setzen. Gleichzeitig konzentriert sich das Programm mittels der engen Einbindung unserer Kunden darauf, die Umsätze der registrierten Mitglieder zu steigern und so den **Customer Lifetime Value** zu erhöhen.

HUGO BOSS XP wurde erstmals im Juni 2024 im Vereinigten Königreich eingeführt, gefolgt von Deutschland und Frankreich im Oktober. Mit dem Ziel, unsere bestehenden Kundenbeziehungen weiter zu vertiefen und auszubauen, aber auch neue Kunden für BOSS und HUGO zu gewinnen, werden wir die **weltweite Einführung** in den kommenden Jahren konsequent fortsetzen, wobei der wichtige US-Markt sowie China bereits im Jahr 2025 angebunden werden sollen. Im Jahr 2024 konnten wir, angetrieben durch die Einführung von HUGO BOSS XP, unsere Mitgliederbasis um rund 25% auf insgesamt 10 Millionen (2023: mehr als 8 Millionen) steigern.

# ZUSAMMENGEFASSTE NICHT-FINANZIELLE ERKLÄRUNG

Nachhaltigkeit ist fester Bestandteil der Geschäftstätigkeit von HUGO BOSS

Vielfältige ESG-Initiativen sollen Mehrwert für unsere Stakeholder schaffen

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

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

## Über diese zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung

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

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

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

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

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

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

## Governance

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

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

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

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

## Geschäftsmodell, Strategie und Wertschöpfungskette

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

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

### WESENTLICHE ELEMENTE UNSERER WERTSCHÖPFUNGSKETTE





## Stakeholder-Interessen und -Sichtweisen

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

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

## Doppelte Wesentlichkeitsanalyse

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

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

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

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

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

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

### Finanzielle Wesentlichkeit („Outside-In“-Perspektive)

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

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

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

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

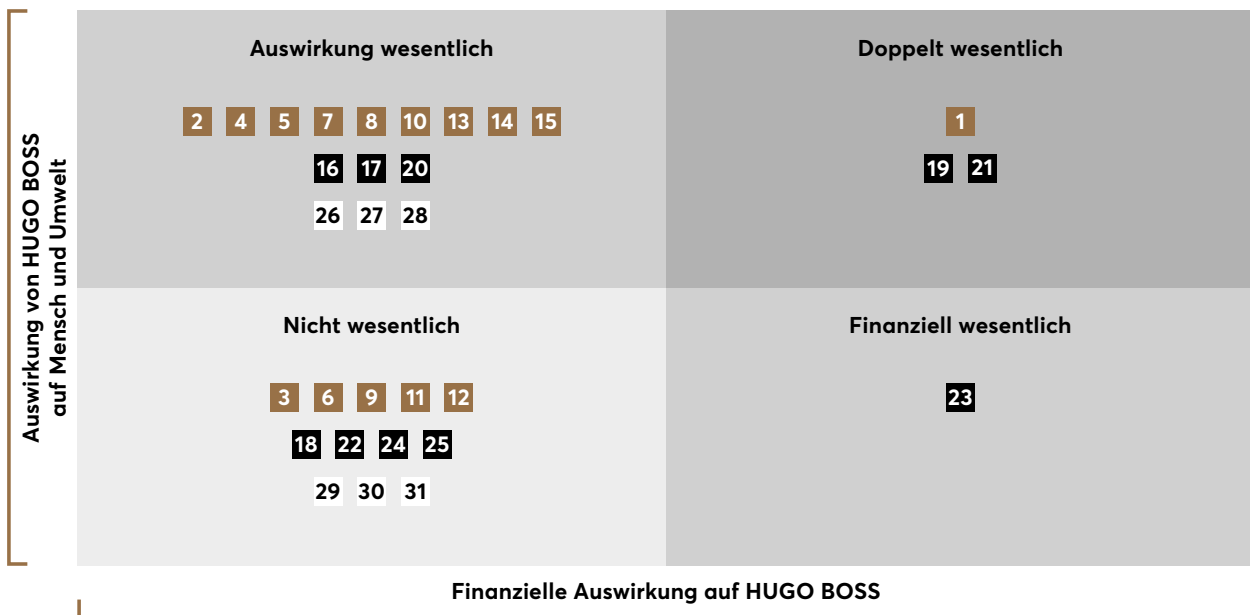
## DMA-Konsolidierung und -Validierung

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

## Übersicht wesentlicher ESG-Themen

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

### ÜBERSICHT WESENTLICHER ESG-THEMEN



#### Umwelt

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

#### Governance

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

#### Soziales

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

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

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

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

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

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

## Umwelt

### Klimawandel

In der globalen Textil- und Bekleidungsindustrie entstehen CO<sub>2</sub>-Emissionen vor allem durch den Anbau und die Herstellung von Fasern sowie durch energieintensive Prozesse wie Färben, Waschen und Bleichen. Hinzu kommen weitere Emissionen aus unseren eigenen Geschäftstätigkeiten sowie aus der Wertschöpfungskette, insbesondere durch den Transport, bei dem die Nutzung von Luftfracht einen erheblichen Beitrag zu unserer CO<sub>2</sub>-Bilanz leistet. Auch tragen Verbrauchergewohnheiten wie Waschen, Trocknen und Entsorgen von Textilien zur Umweltbelastung bei und verstärken die globale Erwärmung. Bei HUGO BOSS bekennen wir uns zu unserer anteiligen **Verantwortung für den Klimaschutz** und legen großen Wert auf die Umsetzung weniger umweltbelastender Prozesse sowohl innerhalb unserer Geschäftstätigkeit als auch in unserer gesamten Lieferkette.

### Übergangsplan für den Klimaschutz

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

## Konzepte im Zusammenhang mit Klimaschutz

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

Unsere **Logistikrichtlinie**, ein zentraler Bestandteil unserer Umweltschutzrichtlinie, bildet den strategischen Rahmen für die Planung und Umsetzung globaler Transportprozesse. Sie setzt einen klaren Fokus auf die Nutzung emissionsarmer Transportlösungen, mit dem Ziel, die CO<sub>2</sub>-Emissionen in unserem Logistiknetzwerk zu reduzieren – sowohl an unseren eigenen Standorten als auch bei Partnern entlang der Lieferkette. Durch die Förderung der Optimierung von Transportrouten und die Konsolidierung von Warenlieferungen trägt die Richtlinie aktiv zur Minimierung der Umweltbelastung bei und unterstreicht unser konsequentes Engagement für eine nachhaltige Logistik.

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

## Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz

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

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

Unsere Ziele zur Reduzierung des Energieverbrauchs sind ein zentraler Bestandteil unserer Emissionsstrategie. Sie tragen dazu bei, den Gesamtenergieverbrauch zu senken und die Energieeffizienz an unseren Standorten weiter zu steigern. Im Einklang mit unserem UNFCCC-Ziel haben wir uns verpflichtet, **bis 2030** an all unseren eigenen Standorten zu **100 % Strom aus erneuerbaren Quellen** zu nutzen. Im Jahr 2024 waren bereits 73 % unseres Stromverbrauchs – insgesamt 73.794 MWh – aus erneuerbaren Quellen (2023: 60 %; 57.086 MWh). HUGO BOSS ist bestrebt, **den direkten und indirekten Energieverbrauch pro Quadratmeter bis 2030 um 20 %** gegenüber dem Basisjahr 2019 zu senken. Der direkte und indirekte Energieverbrauch bezogen auf die Bruttogröße (kWh/m<sup>2</sup>) sank im Jahr 2024 im Vergleich zu 2019 um 5 %.

**SCHWERPUNKTE DER KLIMASCHUTZMASSNAHMEN BEI HUGO BOSS**



**Maßnahmen in Bezug auf Klimaschutz**

**Eigene Geschäftstätigkeit**

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

**Energieverbrauchs und der CO<sub>2</sub>-Emissionen** an unseren eigenen Standorten einen wesentlichen Beitrag zu Erreichung unserer Klimaziele dar. Unser Produktionsstandort in Izmir (Türkei) – mit Abstand der größte unserer eigenen Produktionsstandorte weltweit – ist seit 2014 sowohl nach ISO 14001 als auch nach ISO 50001 zertifiziert.

Um die **CO<sub>2</sub>-Emissionen an unseren eigenen Produktionsstandorten weiter zu senken**, investieren wir gezielt in energieeffiziente Technologien und modernisieren technische Anlagen. An den eigenen Produktionsstätten bezieht HUGO BOSS zudem bereits seit 2020 ausschließlich Strom aus erneuerbaren Energiequellen. Im Jahr 2024 haben wir zusätzlich in einem unserer zentralen Logistikzentren nahe unserem Hauptsitz in Metzingen (Deutschland) auf energieeffiziente LED-Beleuchtung umgestellt und Wärmepumpen installiert. An unserem Produktionsstandort in Izmir (Türkei) wurden zudem energieeffiziente Kondensatableiter integriert sowie Dampfleitungen und Ventilummantelungen isoliert, um Wärmeverluste zu minimieren.

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

### Lieferkette

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

Im Rahmen regelmäßiger **Umweltaudits** durch externe Auditoren überwachen wir den Energieverbrauch und die CO<sub>2</sub>-Emissionen unserer Lieferanten. Unser Anspruch ist es, dass ab 2026 sämtliche ressourcenintensiven Lieferanten, die von HUGO BOSS definierten und durch Audits überprüften Umwelтанforderungen vollständig erfüllen. Wir beabsichtigen, in 2025 über unsere Fortschritte bei der Erreichung dieses Ziels zu berichten. Als ressourcenintensiv gelten Lieferanten, die durchschnittlich mehr als 15 m<sup>3</sup> Abwasser pro Tag einleiten, Kohle als Energieträger in der Produktion nutzen oder beide Kriterien erfüllen. In Abhängigkeit von den Ergebnissen vorheriger Bewertungen werden diese Audits alle ein bis drei Jahre durchgeführt. Werden Verstöße gegen Umweltstandards festgestellt, entwickeln wir gemeinsam mit den betroffenen Lieferanten Maßnahmenpläne, deren Umsetzung in Folgeaudits überprüft wird. Zur Förderung einer kontinuierlichen Verbesserung bieten wir unseren Lieferanten regelmäßig **Schulungen** an, in denen sie über Umwelt- und Klimaschutzmaßnahmen informiert und bei der Implementierung standardisierter Energie- und Umweltmanagementsysteme unterstützt werden. Zudem vermitteln diese Schulungen Best-Practice-Methoden zur CO<sub>2</sub>-Bilanzierung.

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



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

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

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

## Energieverbrauch und Energiemix

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

### ENERGIE AUS FOSSILEN UND ERNEUERBAREN QUELLEN (IN MWH)

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

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

## Treibhausgasemissionen

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

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

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

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

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

TREIBHAUSGASEMISSIONEN (IN T CO<sub>2e</sub>)

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

- 1 Die Scope-1- bis -3-Emissionen für 2019 sowie die Scope-3-Emissionen für 2023 sind nicht Teil des Prüfungsumfangs.
- 2 Zu den Scope-1-Emissionen gehören direkte Emissionen aus eigenen oder kontrollierten Quellen sowie Emissionen von unternehmenseigenen Fahrzeugen (ausgenommen Elektrofahrzeuge). Aufgrund von Korrekturen und Verbesserungen der Datenqualität wurden die Vorjahreszahlen rückwirkend angepasst.
- 3 Die Berechnung der Scope-2-Emissionen erfolgt nach dem marktbasierter Ansatz unter Verwendung spezifischer Emissionsfaktoren der Energielieferanten für zertifiziertem Ökostrom. Für konventionellen Strom werden spezifische Länderemissionsfaktoren verwendet. Standortbasierte Scope-2-Emissionen lagen 2024 bei 39.146 t (2023: 38.848 t).
- 4 Aufgrund der Verbesserung der Datenqualität und entsprechender Anpassungen im Laufe des Jahres wurden die Vorjahreszahlen rückwirkend angepasst.
- 5 Die Berechnung der Emissionen für Scope 3.2 Kapitalgüter basiert auf der Durchschnittskostenmethode (average-spend based method) gemäß dem GHG Protocol. Die zum Jahresabschluss vorliegenden Daten können nachträglich korrigiert werden, sodass Abweichungen zu den Vorjahreswerten möglich sind.
- 6 Im Jahr 2024 wurden 62% der Scope-3-Emissionen auf Basis primärer Daten berechnet. Die Berechnung des Anteils der Primärdaten erfolgte auf Ebene der Eingabefaktoren, wobei Emissionsfaktordaten ausgeschlossen wurden.

## Umweltverschmutzung

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

## Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

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

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

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

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

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

## Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

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

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

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

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

## Maßnahmen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung

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

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

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

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

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

## Wasserressourcen

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

### Konzepte im Zusammenhang mit Wasserressourcen

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

> **Klimawandel**

### Maßnahmen im Zusammenhang mit Wasserressourcen

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

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

## Biologische Vielfalt und Ökosysteme

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

### Übergangsplan für biologische Vielfalt und Ökosysteme

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

### Konzepte im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

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

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

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

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

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

## Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

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



## Maßnahmen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

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

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

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

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

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

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

## Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

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

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

### Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

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

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

## Ziele in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

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

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

## Maßnahmen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

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

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

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

### Ressourcenzuflüsse

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

## VERWENDETE NATÜRLICHE UND SYNTHETISCHE MATERIALIEN

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

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

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

<sup>3</sup> Dies umfasst sonstige Materialien tierischen Ursprungs, darunter Alpakawolle und Ziegenhaar.

<sup>4</sup> Dies umfasst sonstige fossilbasierte Materialien, darunter Acryl und Polypropylen.

<sup>5</sup> Dies umfasst auch sonstige zellulosebasierte Materialien wie Cupro und Acetat.

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

#### VERWENDETE VERPACKUNGSMATERIALIEN UND IHR ANTEIL AN RECYCELTEM MATERIAL

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

#### Zirkuläre Geschäftsmodelle

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

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

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

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

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

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

### Berichterstattung über „ökologisch nachhaltige“ Wirtschaftstätigkeiten

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

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

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

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

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

## Umsatz

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

## Investitionen (CapEx)

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

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

## Operative Aufwendungen (OpEx)

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



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

## Klimarisikoaanalyse

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

## Soziale Mindeststandards

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

## Weitere Informationen

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

# Soziales

## Eigene Belegschaft

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

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

#### HUGO BOSS WERTE



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

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

#### Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

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

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

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

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

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

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

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

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

## Einbindung der eigenen Belegschaft

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

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

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

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

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

## Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren

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

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

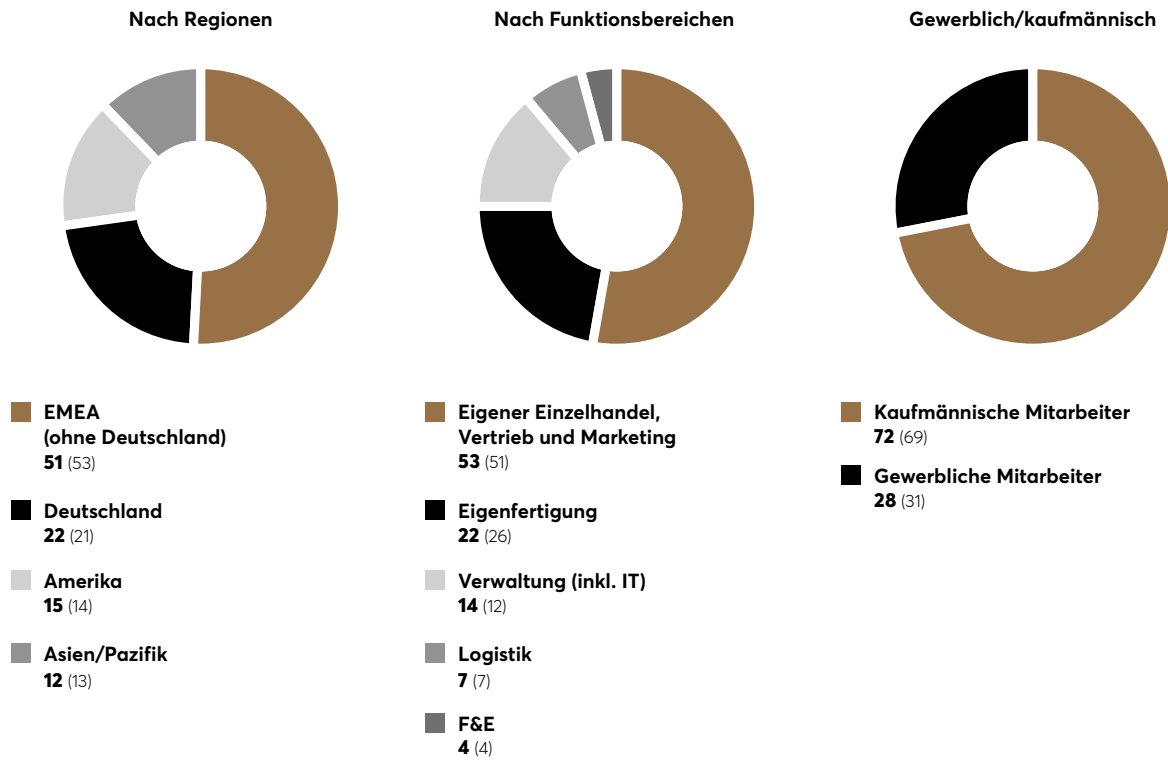
Die **Wirksamkeit der Beschwerdeverfahren** wird von der Compliance-Abteilung mindestens einmal jährlich sowie bei Bedarf auch ad-hoc überprüft. Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse werden zusätzliche Maßnahmen eingeleitet, um eine kontinuierliche Verbesserung sicherzustellen. Die Beschwerdemechanismen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

### Merkmale der eigenen Belegschaft

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

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

**HUGO BOSS MITARBEITER<sup>1</sup> (IN %)**



2024 (2023)

<sup>1</sup> Gemäß Mitarbeiteranzahl (Headcount).

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

**MITARBEITER NACH GESCHLECHT (ANZAHL)**

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

**MITARBEITER NACH LAND<sup>1</sup> (ANZAHL)**

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

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

## MITARBEITER NACH VERTRAGSART UND GESCHLECHT (ANZAHL)

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

## MITARBEITER NACH VERTRAGSART UND REGION (ANZAHL)

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

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

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



## Ziele und Maßnahmen in Bezug auf die eigene Belegschaft

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

### Arbeitsbedingungen

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

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

### Arbeitszeit und Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

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

### Maßnahmen

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

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

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

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

## Angemessene Entlohnung

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

### Ziele

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

### Maßnahmen

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

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

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

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

## Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

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

### Ziele

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

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

## Maßnahmen

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

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

## Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle

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

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

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

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

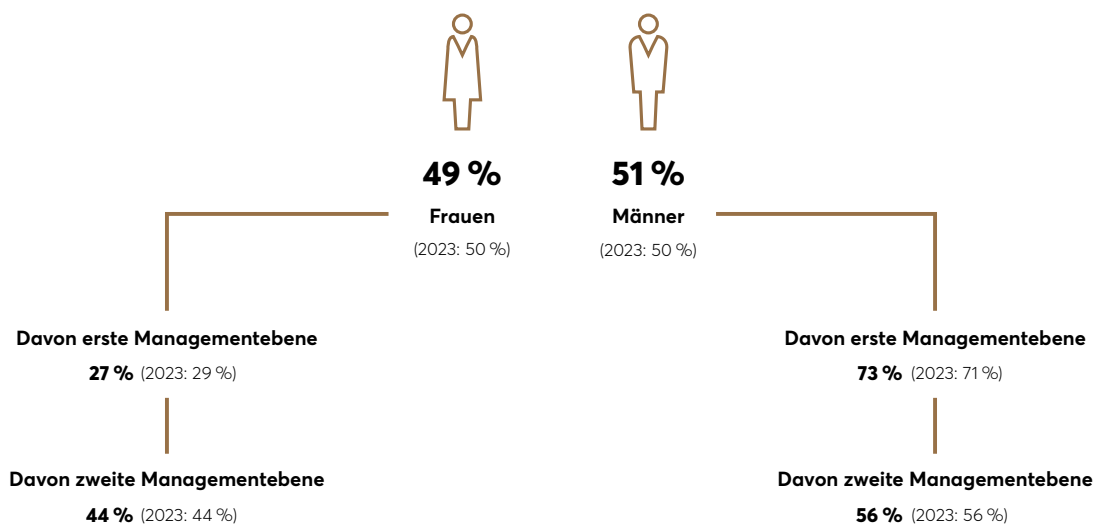
## Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion (DE&I)

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

### Ziele

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

### MITARBEITER IM MANAGEMENT



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

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

## MITARBEITER NACH ALTERSGRUPPE (ANZAHL UND ANTEIL)

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

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

**Maßnahmen**

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

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

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

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

## Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit

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

### Maßnahmen

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

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

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

## Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz

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

### Ziele

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

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

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

### Maßnahmen

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

## Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

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



## Maßnahmen

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

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

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

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

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

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

## Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

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

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

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

### Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Einbindung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

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

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

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

### Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren

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

### Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

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

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

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

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

**ERGEBNIS DES LEISTUNGSNIVEAUS DER TIER-1-LIEFERANTEN IN BEZUG AUF DIE EINHALTUNG SOZIALER STANDARDS<sup>1</sup>**  
(IN %)

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

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

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

**Zufriedenstellend** = Der Lieferant erkennt die Notwendigkeit sicherer und fairer Arbeitsbedingungen an und legt umzusetzende Prozesse und Maßnahmen fest.  
**Verbesserungswürdig** = Der Lieferant ist sich der Notwendigkeit sicherer Arbeitsbedingungen bewusst, aber es mangelt an der konsequenten Umsetzung der entsprechenden Maßnahmen in der täglichen Praxis und für die Arbeitskräfte.

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

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

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

**Maßnahmen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette**

**Due Diligence und nachhaltiges Lieferkettenmanagement**

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

## HUMAN RIGHTS DUE-DILIGENCE-PROZESS



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

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

### Managementsysteme

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

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

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

#### DAS SOCIAL-COMPLIANCE-MANAGEMENT-MODUL IN ZAHLEN

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

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

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

#### Risikobewertung

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

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



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

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

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

**VERSTÖSSE GEGEN DEN LIEFERANTENVERHALTENSKODEX<sup>1</sup> (ANZAHL)**

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

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

**Risikomanagement**

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

## Überwachung

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

## Kommunikation

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

## Weitere Maßnahmen

### Trainings und Kapazitätsaufbau

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

### Unterstützung vulnerabler Gruppen

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

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

### Faire Entlohnung und existenzsichernde Löhne

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

### Verantwortungsvolle Einkaufspraktiken

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

## Verbraucher und Endnutzer

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

### Konzepte in Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

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

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

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

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

### Einbindung von Verbrauchern und Endnutzern

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

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

### Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren

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

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

## Ziele im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

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

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

## Maßnahmen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

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

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

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

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

## Governance

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

## Unternehmensführung

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

## Unternehmenskultur und Unternehmenspolitik

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

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


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



## Verhaltenskodex

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

### INHALTE DES HUGO BOSS VERHALTENSKODEX

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

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

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

> [Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette](#)

## Hinweisgeberrichtlinie und Kanäle zur Meldung von Bedenken

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

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

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

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

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

**BESCHWERDEFÄLLE IN DER LIEFERKETTE IM JAHR 2024**

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

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

**Tierschutz**

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

## Ziele im Zusammenhang mit Tierschutz

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

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

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

## Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

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

### Konzepte zur Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

# GESAMTWIRTSCHAFTLICHE LAGE UND BRANCHEN- ENTWICKLUNG

2024 geprägt von hoher makroökonomischer und geopolitischer Unsicherheit

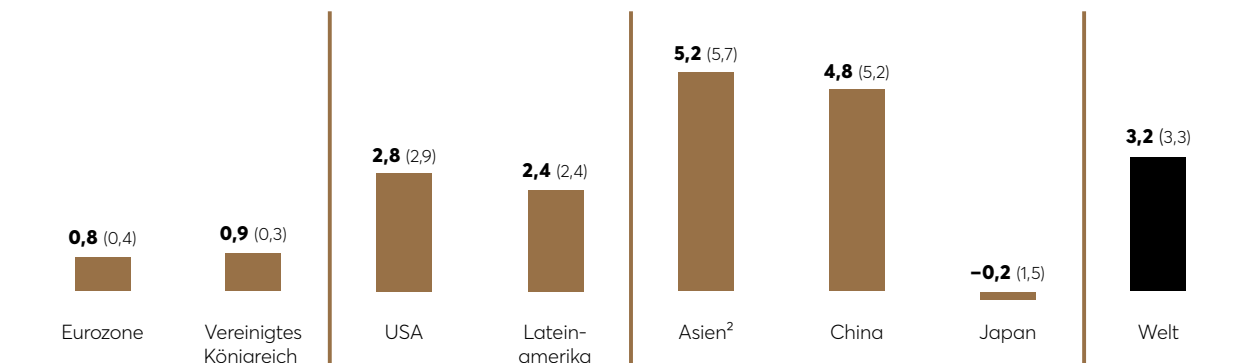
Zurückhaltende Verbraucherstimmung prägt globale Bekleidungsindustrie

Gedämpftes Branchenwachstum zeigt sich insbesondere in Europa und China

## Gesamtwirtschaftliche Lage

Im Geschäftsjahr 2024 sah sich die Weltwirtschaft mit **zahlreichen Herausforderungen und Unsicherheiten** konfrontiert, da anhaltend hohe Zinssätze, ein gedämpfter Welthandel und schwache Investitionsströme die globale Konjunktur belasteten. Geopolitische Spannungen, darunter die Konflikte in der Ukraine und im Nahen Osten, sowie die Ergebnisse wichtiger Wahlen verstärkten die Unsicherheit. Diese Faktoren beeinträchtigten das Verbrauchervertrauen und trugen zu einer erhöhten Volatilität der Finanzmärkte bei. Allerdings gelang es der US-Notenbank (Fed) und der Europäischen Zentralbank (EZB) dank einer straffen Geldpolitik, die Inflation auf ein tragbareres Niveau zu senken. Dabei war der Inflationsdruck in einzelnen Regionen jedoch sehr unterschiedlich, wobei einige Branchen und Länder nach wie vor von einem erhöhten Preisniveau betroffen sind. Trotz dieser Gegenwinde zeigte sich die Weltwirtschaft insgesamt widerstandsfähig. In seiner jüngsten Prognose, veröffentlicht im Januar 2025, schätzt der Internationale Währungsfonds (IWF) das **globale Wirtschaftswachstum** für 2024 auf 3,2%, was in etwa dem Niveau des Vorjahres entspricht (2023: 3,3%).

### WACHSTUM DER WELTWIRTSCHAFT<sup>1</sup> (IN %)



2024 (2023)

<sup>1</sup> Schätzung IWF.  
<sup>2</sup> Ohne Japan.

Nach Schätzung des IWF hat sich das Wirtschaftswachstum in der **Eurozone** leicht erholt und stieg 2024 auf 0,8% (2023: 0,4%). Frankreich zeigte ein stabiles Wachstum von 1,1% (2023: 1,1%), während andere europäische Volkswirtschaften nur geringe Verbesserungen vorwiesen. Deutschland hingegen verzeichnete mit -0,2% abermals einen Rückgang der Wirtschaftsleistung (2023: -0,3%), verursacht durch anhaltende Schwächen im produzierenden Gewerbe und eine verhaltene Gesamtnachfrage. Obwohl die restriktive Geldpolitik der EZB half, den Inflationsdruck zu verringern, blieben hohe Unsicherheiten und strukturelle Herausforderungen bestehen. Das Wirtschaftswachstum im **Vereinigten Königreich** verbesserte sich 2024 auf ein Niveau von 0,9% (2023: 0,3%), unterstützt durch die sinkende Inflation sowie eine schrittweise Erholung des Konsumklimas.

Die **US-Wirtschaft** zeigte sich erneut robust und erreichte 2024 ein Wachstum von 2,8%, was in etwa dem Niveau des Vorjahres entspricht (2023: 2,9%). Angetrieben durch eine solide Verbrauchernachfrage, einen starken Arbeitsmarkt und einen im Vergleich zu 2023 zurückhaltenderen Ansatz der Fed übertrafen die USA erneut andere große Volkswirtschaften. Während Bedenken über mögliche Politikwechsel nach den Wahlen vorherrschten, blieb die zugrunde liegende wirtschaftliche Dynamik der USA ein wesentlicher Treiber des globalen Wachstums. In **Lateinamerika** blieb das Wachstum 2024 mit 2,4% stabil (2023: 2,4%). Die Region zeigte sich trotz globaler Unsicherheiten widerstandsfähig, unterstützt durch schrittweise Verbesserungen der politischen Rahmenbedingungen und eine moderate Belebung der Verbrauchernachfrage.

**China** sah sich 2024 mit spürbaren wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert, infolgedessen sich das Wachstum auf 4,8% abschwächte (2023: 5,2%). Konjunkturelle Herausforderungen, einschließlich der anhaltenden Krise im Immobiliensektor und einer besonders schwachen Verbraucherstimmung, belasteten die Wirtschaft deutlich und glichen Zuwächse infolge stärkerer Nettoexporte aus. Die Region **Asien (ohne Japan)** verzeichnete ein Wachstum von 5,2% (2023: 5,7%), was auf eine Verlangsamung in wichtigen Volkswirtschaften wie Indien und Südostasien angesichts einer nachlassenden industriellen Aktivität zurückzuführen ist. In **Japan** ging das Wirtschaftswachstum 2024 auf -0,2% zurück (2023: 1,5%), was insbesondere auf vorübergehende Lieferunterbrechungen und eine schwächere Exportnachfrage zurückzuführen ist.

## Branchenentwicklung

Für die **globale Bekleidungsindustrie** war das Jahr 2024 geprägt von anhaltenden makroökonomischen und geopolitischen Unsicherheiten, darunter hohe Inflation, straffe Geldpolitik und schwache Verbraucherstimmung. Darüber hinaus führten anhaltende Veränderungen im Welthandel sowie Unterbrechungen in den Lieferketten zu zusätzlicher Volatilität. In der ersten Jahreshälfte blieb das Marktumfeld über alle Regionen hinweg eingetrübt, mit verhaltenem Optimismus im Hinblick auf Verbesserung. Jedoch trübten sich die regionalen Entwicklungen in der zweiten Jahreshälfte weiter ein. Laut einer gemeinsamen Studie von The Business of Fashion und McKinsey & Company, veröffentlicht im November 2024, lag das **Wachstum der globalen Bekleidungsindustrie** (ohne Berücksichtigung des Luxussegments) voraussichtlich bei 2% bis 3%, was das insgesamt herausfordernde Marktumfeld im Jahr 2024 widerspiegelt.

In **Europa** sah sich die Bekleidungsindustrie (ohne Berücksichtigung des Luxussegments) im Jahr 2024 mit einer insgesamt verhaltenen Verbrauchernachfrage konfrontiert, was zu einem verlangsamten Umsatzwachstum auf 1% bis 3% führte (2023: 4%). Während der Inflationsdruck leicht nachließ, führten die wirtschaftliche Unsicherheit und geopolitische Spannungen zu anhaltend hohen privaten Sparquoten, was wiederum die Konsumausgaben belastete. Auf dem wichtigen **US-Markt** hingegen kehrte die Branche (ohne Berücksichtigung des Luxussegments) mit einem Umsatzplus von 2% bis 3% (2023: -1%) auf den Wachstumspfad zurück. Die Branche profitierte von einer moderaten Erholung der Konsumstimmung und ersten Anzeichen einer Stabilisierung des gesamtwirtschaftlichen Umfelds gegen Ende des Jahres, unterstützt durch den Ausgang der Präsidentschaftswahlen. **China** hingegen sah sich das gesamte Jahr über mit deutlichen wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert. Konjunkturelle Faktoren, darunter eine schwache Verbraucherstimmung, sowie eine nur begrenzte Wirkung staatlicher Konjunkturmaßnahmen führten zu einem erwarteten Branchenwachstum (ohne Berücksichtigung des Luxussegments) von 3% bis 4% (2023: 9%). Damit fiel das Wachstum Chinas im Vergleich zu historischen Werten moderat aus, was die anhaltenden Herausforderungen sowie gestiegene Sparquoten widerspiegelt. Insbesondere der chinesische Luxusmarkt verzeichnete spürbare Umsatzrückgänge von zeitweise bis zu 10% im Jahresverlauf.



# VERGLEICH DES TATSÄCHLICHEN MIT DEM PROGNOTIZIERTEN GESCHÄFTSVERLAUF

Geschäftsjahr 2024  
von herausforderndem  
Branchenumfeld geprägt

Erfolgreiche Umsetzung  
der „CLAIM 5“-Strategie  
unterstützt Geschäfts-  
entwicklung

Angepasste Umsatz-  
und Ergebnisziele für  
das Geschäftsjahr 2024  
erreicht

Seit der Einführung im Geschäftsjahr 2021 hat HUGO BOSS bei der Umsetzung seiner „**CLAIM 5**“-Strategie erhebliche Fortschritte erzielt. Dies spiegelt sich in deutlichen Erfolgen entlang aller fünf strategischen Prioritäten wider. Durch verstärkte Investitionen in unsere Marken, Produkte und Kundenkontaktpunkte hat sich die Dynamik sowohl bei BOSS als auch bei HUGO spürbar beschleunigt, was zu Rekordumsätzen in drei aufeinanderfolgenden Jahren sowie Marktanteilsgewinnen geführt hat. Gleichzeitig haben wir im Rahmen von „CLAIM 5“ eine robuste organisatorische und operative Plattform geschaffen, die die Basis für nachhaltiges und profitables Wachstum bildet. Diese Plattform ermöglicht es uns, unsere operative Umsetzung weiter zu verbessern, die Effektivität zu erhöhen und unternehmensweit Effizienzsteigerungen zu realisieren. Mit „CLAIM 5“ haben wir somit erfolgreich den Weg geebnet, um unsere finanzielle Ambition von 5 Mrd. EUR Umsatz und einer EBIT-Marge von mindestens 12% zu erreichen.

Gleichzeitig hat sich das **globale Marktumfeld** im Geschäftsjahr 2024 deutlich eingetrübt, was in den meisten Märkten zu einer Abschwächung des Konsumklimas und damit zu einer Verlangsamung des Branchenwachstums führte. Während sich das insgesamt gedämpfte Verbrauchervertrauen unweigerlich auf die Performance des Unternehmens auswirkte und zu einem im Vergleich zu den Vorjahren moderateren Umsatzanstieg führte, profitierte HUGO BOSS weiterhin von der gestiegenen Markenrelevanz von BOSS und HUGO. Infolgedessen legte der **Konzernumsatz** sowohl währungsbereinigt als auch in Konzernwährung um 3% auf 4,3 Mrd. EUR zu (2023: 4,2 Mrd. EUR). Im Laufe des Jahres haben wir **wichtige Wachstumschancen** genutzt, die Markenrelevanz weiter erhöht, unser Produktangebot verbessert und die Kundenbindung gestärkt. Zu den Highlights gehörten der Launch erfolgreicher 360-Grad-Markenkampagnen, der Beginn unserer Partnerschaft mit David Beckham sowie aufsehenerregende Markenevents wie die BOSS Fashion Show in Mailand. Gleichzeitig haben wir die Stärkung des 24/7-Lifestyle-Images beider Marken weiter vorangetrieben. Neben der konsequenten Nutzung unserer BOSS Markenlinien über alle Kontaktpunkte hinweg haben wir unser Denimwear-Angebot mit dem Launch von HUGO Blue erweitert. Mit dem Ziel, das Kundenerlebnis weiter zu verbessern, haben wir darüber hinaus unsere Omnichannel-Aktivitäten ausgeweitet, unter anderem durch die Eröffnung neuer BOSS Halo Stores in Düsseldorf und Shanghai. Zudem haben wir unser neues Loyalty-Programm HUGO BOSS XP erfolgreich eingeführt, um die **Markentreue zu stärken und die Bindung an unsere Marken und Produkte zu vertiefen**. > **Konzernstrategie**, > **Kundenkontaktpunkte**

Angesichts der schwächeren Verbraucherstimmung haben wir uns im Jahresverlauf 2024 verstärkt auf die **Steigerung der Kosteneffizienz** konzentriert. Dazu zählten das Vorantreiben von Effizienzverbesserungen in unseren globalen Beschaffungsaktivitäten und die Optimierung der Frachtarten, was sich positiv auf die Entwicklung der Bruttomarge im Geschäftsjahr 2024 auswirkte. In der zweiten Jahreshälfte haben wir zusätzliche Maßnahmen zur Steigerung von Effizienz und Effektivität umgesetzt und dabei von unserer robusten organisatorischen Plattform profitiert. Neben einem starken Fokus auf die Steigerung der Marketingeffektivität haben wir vor allem Produktivitätssteigerungen in den globalen Vertriebs- und Verwaltungsfunktionen vorangetrieben. Dazu zählten die Optimierung der Kostenstruktur im Einzelhandel sowie die **Priorisierung von Ausgaben in strategisch relevante Bereiche**. Vor dem Hintergrund dieser Effizienzmaßnahmen konnten wir den Anstieg der operativen Aufwendungen in der zweiten Jahreshälfte begrenzen und so die Profitabilität im Jahr 2024 unterstützen. Infolgedessen belief sich das EBIT im Geschäftsjahr 2024 auf 361 Mio. EUR, was einer EBIT-Marge von 8,4 % entspricht (2023: 410 Mio. EUR; 9,8 %). Damit hat HUGO BOSS seine im Juli 2024 vor dem Hintergrund des herausfordernden Marktumfelds angepassten **Umsatz- und Ergebnisziele für das Geschäftsjahr 2024 erreicht**. > [Ertragslage](#)

#### VERGLEICH DES TATSÄCHLICHEN MIT DEM PROGNOTIZIERTEN GESCHÄFTSVERLAUF

	Ergebnis 2023	Ursprüngliche Prognose 2024	Jüngste Prognose 2024 <sup>1</sup>	Ergebnis 2024
<b>Konzernumsatz</b>	4.197 Mio. EUR	Anstieg von 3% und 6%	Anstieg von 1% bis 4% auf 4,20 Mrd. EUR bis 4,35 Mrd. EUR	Anstieg um 3% auf 4,3 Mrd. EUR
<b>Umsatzentwicklung nach Segmenten</b>				
<b>EMEA</b>	2.562 Mio. EUR	Anstieg im niedrigen bis mittleren einstelligen Prozentbereich	Anstieg im niedrigen einstelligen Prozentbereich	Anstieg um 3% auf 2.625 Mio. EUR
<b>Amerika</b>	955 Mio. EUR	Anstieg im mittleren bis hohen einstelligen Prozentbereich	Anstieg im mittleren bis hohen einstelligen Prozentbereich	Anstieg um 8% auf 1.020 Mio. EUR
<b>Asien/Pazifik</b>	576 Mio. EUR	Anstieg im hohen einstelligen bis niedrig zweistelligen Prozentbereich	Moderater Rückgang	Rückgang um 2% auf 553 Mio. EUR
<b>Operatives Ergebnis (EBIT)</b>	410 Mio. EUR	430 Mio. EUR bis 475 Mio. EUR	350 Mio. EUR bis 430 Mio. EUR	Rückgang um 12% auf 361 Mio. EUR
<b>Konzernergebnis</b>	270 Mio. EUR	Anstieg von 5% bis 15%	Entwicklung innerhalb von minus 15% bis plus 5%	Rückgang um 17% auf 224 Mio. EUR
<b>TNWC im Verhältnis zum Umsatz</b>	20,8 %	Verbesserung auf einen Wert in Richtung 20 %	Verbesserung auf einen Wert in Richtung 20 %	Verbesserung um 120 Basispunkte auf 19,6 %
<b>Investitionen</b>	298 Mio. EUR	300 Mio. EUR bis 350 Mio. EUR	Rund 300 Mio. EUR	Rückgang um 4% auf 286 Mio. EUR

<sup>1</sup> Die Prognose des Konzernumsatzes und des EBIT wurde im Juli 2024 angepasst; die Prognosen der Umsatzentwicklung nach Segmenten, des Konzernergebnisses und der Investitionen wurden mit der Veröffentlichung der Ergebnisse des ersten Halbjahres im August 2024 angepasst.

Der **Konzernumsatz** legte im Geschäftsjahr 2024 sowohl währungsbereinigt als auch in Konzernwährung um 3% auf 4.307 Mio. EUR zu (2023: 4.197 Mio. EUR). Der Umsatz lag damit im Rahmen der jüngsten Prognosespanne, die einen Umsatzanstieg im Bereich zwischen 1% und 4% vorsah. Das Wachstum im Geschäftsjahr 2024 wurde durch Umsatzsteigerungen bei beiden Marken, BOSS und HUGO, sowie in den meisten Regionen und Vertriebskanälen angetrieben. > [Ertragslage, Umsatzlage](#)

Unterstützt durch die solide Umsatzentwicklung und einen Anstieg der Bruttomarge konnte der Rückgang des **operativen Ergebnisses (EBIT)**, der auf höhere operative Aufwendungen zurückzuführen ist, letztlich auf 12% begrenzt werden. Folglich belief sich das EBIT im Geschäftsjahr 2024 auf 361 Mio. EUR (2023: 410 Mio. EUR) und lag damit im Rahmen der jüngsten Prognosespanne von 350 Mio. EUR bis 430 Mio. EUR. Infolgedessen belief sich die EBIT-Marge auf 8,4% und lag damit 140 Basispunkte unter dem Vorjahresniveau (2023: 9,8%). Das **Konzernergebnis** verringerte sich im Geschäftsjahr 2024 dementsprechend um 17% auf 224 Mio. EUR (2023: 270 Mio. EUR). > **Ertragslage, Gewinn-und-Verlust-Rechnung**

Das **kurzfristige operative Nettovermögen (TNWC)** im Verhältnis zum Umsatz verbesserte sich im Geschäftsjahr 2024 auf 19,6% (2023: 20,8%) und übertraf damit die jüngste Prognose, die eine Verbesserung auf einen Wert in Richtung 20% vorsah. Diese Entwicklung spiegelt eine Verbesserung unserer Vorräte im Verhältnis zum Umsatz, geringere Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie höhere Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen wider. > **Vermögenslage**

Die **Investitionen** gingen 2024 um 4% auf 286 Mio. EUR zurück und lagen damit leicht unter der jüngsten Prognose von rund 300 Mio. EUR (2023: 298 Mio. EUR). Diese Entwicklung ist vor allem auf unsere Fortschritte bei der Steigerung der Effizienz der Investitionen zurückzuführen, die wir durch die Priorisierung strategisch relevanter Investitionen erzielt haben. > **Finanzlage, Investitionen**

Der **Free Cashflow** belief sich im Geschäftsjahr 2024 auf 497 Mio. EUR und lag damit deutlich über dem Niveau des Vorjahres (2023: 96 Mio. EUR). Diese Entwicklung unterstreicht die starke Cash-Generierung unseres Geschäftsmodells. Der starke Anstieg ist insbesondere auf Verbesserungen im kurzfristigen operativen Nettovermögen zurückzuführen. > **Finanzlage, Kapitalflussrechnung und Free Cashflow**

# ERTRAGSLAGE

**HUGO BOSS verzeichnet solides Umsatzwachstum trotz schwierigem Marktumfeld**

**Starker Fokus auf Effizienzsteigerung begrenzt Anstieg der operativen Aufwendungen**

**Kostendisziplin unterstützt Entwicklung des operativen Ergebnisses (EBIT)**

HUGO BOSS verzeichnete im Geschäftsjahr 2024 **solide Umsatzverbesserungen** und profitierte dabei von der in den letzten Jahren gestärkten Markenrelevanz von BOSS und HUGO. Gleichzeitig ist das Wachstum im Vergleich zu den Vorjahren geringer ausgefallen, was hauptsächlich auf anhaltende makroökonomische und geopolitische Herausforderungen zurückzuführen ist. Letztere belasteten die Verbrauchernachfrage in den meisten Märkten und führten 2024 somit zu einer allgemeinen Verlangsamung des Branchenwachstums. Während das Unternehmen auch weiterhin wichtige Wachstumschancen nutzte, verstärkte HUGO BOSS angesichts des gedämpften Konsumklimas seinen Fokus auf die **Steigerung der Kosteneffizienz** entlang sämtlicher Unternehmensbereiche – Operations, Marketing, Vertrieb und Verwaltung – und erzielte bereits in der zweiten Jahreshälfte erhebliche Fortschritte. Gleichzeitig investierte das Unternehmen auch weiterhin in **wichtige strategische Initiativen**, um die Markenstärke zu erhöhen und die Kundenbindung zu BOSS und HUGO zu vertiefen. Dieser ausgewogene Ansatz war entscheidend, um den Anstieg der operativen Aufwendungen in der zweiten Jahreshälfte zu begrenzen und so die Profitabilität im Jahr 2024 zu unterstützen. Akquisitionen oder Desinvestitionen hatten im Berichtszeitraum keine wesentlichen Auswirkungen auf die finanzielle Entwicklung des Konzerns.

## Umsatzlage

Trotz eines herausfordernden makroökonomischen und geopolitischen Umfelds verzeichnete HUGO BOSS im Geschäftsjahr 2024 solide Umsatzsteigerungen. Insgesamt lag der **Konzernumsatz** mit 4.307 Mio. EUR (2023: 4.197 Mio. EUR) währungsbereinigt um 3% über dem Vorjahresniveau, und markierte folglich ein weiteres Rekordjahr für HUGO BOSS. In Konzernwährung stieg der Umsatz ebenfalls um 3%, da sich Währungseffekte weitestgehend ausglich. Das Wachstum in 2024 wurde durch Umsatzverbesserungen bei beiden Marken, BOSS und HUGO, sowie in den meisten Regionen und Vertriebskanälen angetrieben.

## Umsatz nach Marken

### UMSATZ NACH MARKEN (IN MIO. EUR)

	2024	In % des Umsatzes	2023	In % des Umsatzes	Veränderung in %	Währungsbereinigte Veränderung in %
BOSS Menswear	3.329	77	3.256	78	2	3
BOSS Womenswear	297	7	288	7	3	3
HUGO	682	16	653	16	4	5
<b>Gesamt</b>	<b>4.307</b>	<b>100</b>	<b>4.197</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

Im Rahmen unserer „CLAIM 5“-Strategie haben wir 2024 wichtige Marken- und Produktinitiativen vorangetrieben. So wurden die jüngsten Kollektionen von BOSS und HUGO erneut sowohl von Konsumenten als auch von Großhandelspartnern positiv aufgenommen. Infolgedessen lagen die währungsbereinigten Umsätze von **BOSS Menswear** und **BOSS Womenswear** jeweils 3% über dem Vorjahresniveau. Unterstützt wurde diese Performance durch starbesetzte 360-Grad-Markenkampagnen, den Beginn der langfristigen Partnerschaft mit David Beckham und die BOSS Frühjahr/Sommer 2025 Fashion Show in Mailand. Bei **HUGO** erhöhte sich der Umsatz währungsbereinigt um 5%. Neben der erfolgreichen Einführung der Denim-Markenlinie HUGO Blue wurde die Dynamik durch mehrere Kapselkollektionen, darunter HUGO x Racing Bulls, angetrieben.

> Konzernstrategie

## Umsatz nach Regionen

### UMSATZ NACH REGIONEN (IN MIO. EUR)

	2024	In % des Umsatzes	2023	In % des Umsatzes	Veränderung in %	Währungsbereinigte Veränderung in %
EMEA	2.625	61	2.562	61	2	3
Amerika	1.020	24	955	23	7	8
Asien/Pazifik	553	13	576	14	-4	-2
Lizenzen	109	3	104	2	4	4
<b>Gesamt</b>	<b>4.307</b>	<b>100</b>	<b>4.197</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

Die Wachstumsdynamik variierte im Geschäftsjahr 2024 je nach Region. In der Region **EMEA** legte der Umsatz währungsbereinigt um 3% zu, unterstützt durch solide Umsatzverbesserungen in Deutschland sowie zweistelliges Wachstum in den Emerging Markets. In **Amerika** stieg der Umsatz währungsbereinigt um 8%, wobei sämtliche Märkte zum Wachstum beitrugen. Das umfasst auch ein hohes einstelliges Plus auf dem wichtigen US-Markt. Der Umsatz in der Region **Asien/Pazifik** blieb hingegen um 2% unter dem Vorjahresniveau. Während HUGO BOSS in Südostasien & Pazifik hohes einstelliges Wachstum verzeichnete, blieben die Umsätze in China aufgrund der insgesamt verhaltenen lokalen Nachfrage unter dem Vorjahresniveau.

> Ertragslage, Umsatz- und Ertragsentwicklung der Geschäftssegmente

## Umsatz nach Vertriebskanälen

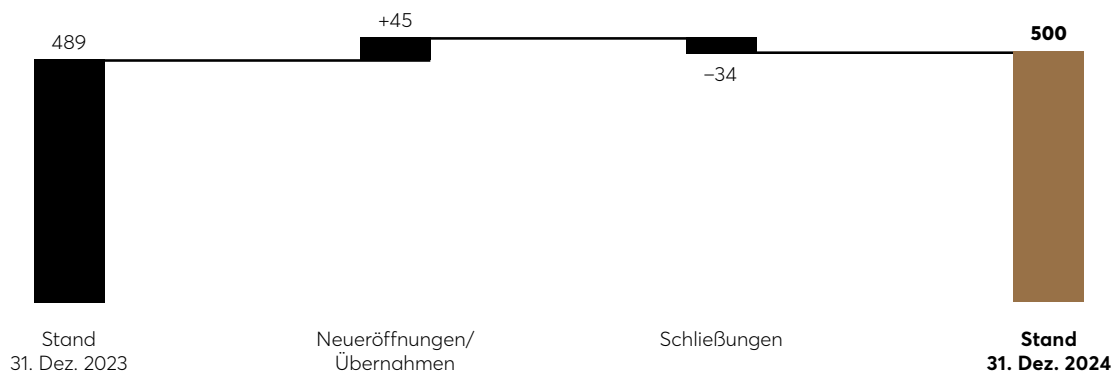
### UMSATZ NACH VERTRIEBSKANÄLEN (IN MIO. EUR)

	2024	In % des Umsatzes	2023	In % des Umsatzes	Veränderung in %	Währungsbereinigte Veränderung in %
Stationärer Einzelhandel	2.241	52	2.262	54	-1	0
Stationärer Großhandel	1.111	26	1.033	25	8	8
Digital	846	20	798	19	6	6
Lizenzen	109	3	104	2	4	4
<b>Gesamt</b>	<b>4.307</b>	<b>100</b>	<b>4.197</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

Aus Vertriebskanalsicht wurde das Wachstum in 2024 vom stationären Großhandel und dem digitalen Geschäft getragen, während der Umsatz im **stationären Einzelhandel** (einschließlich freistehender Stores, Shop-in-Shops und Outlets) währungsbereinigt auf dem Niveau des Vorjahres blieb. Dort glichen höhere Umsätze pro Transaktion geringere Besucherzahlen in den Stores weitgehend aus, wobei Letzteres die gedämpfte Verbraucherstimmung in wichtigen Märkten, allen voran China, widerspiegelt. Der währungsbereinigte Umsatz im **stationären Großhandel** stieg im abgelaufenen Geschäftsjahr um 8 %, was die robuste Nachfrage der Großhandelspartner nach BOSS und HUGO widerspiegelt. Dadurch konnten beide Marken ihre Sichtbarkeit und Reichweite in wichtigen Department Stores weiter verbessern. Gleichzeitig haben wir 2024 unser globales Franchisegeschäft in ausgewählten Märkten erfolgreich ausgebaut. Zudem setzte auch unser **digitales Geschäft** seinen Wachstumskurs erfolgreich fort und erzielte ein währungsbereinigtes Umsatzplus von 6 %. Dies ist sowohl auf Verbesserungen bei hugoboss.com als auch auf höhere digitale Umsätze mit Partnern zurückzuführen. Insgesamt stieg der Anteil der digitalen Umsätze am Konzernumsatz im Geschäftsjahr 2024 damit auf 20 % (2023: 19 %). Der Umsatz im **Lizenzgeschäft** stieg währungsbereinigt um 4 %, unterstützt durch besonders starke Verbesserungen im Geschäft mit Brillen. > [Kundenkontaktpunkte](#)

## Netzwerk eigener Einzelhandelsgeschäfte

### ANZAHL EIGENER FREISTEHENDER EINZELHANDELSGESCHÄFTE



Im Geschäftsjahr 2024 erhöhte sich die Anzahl der **eigenen freistehenden Einzelhandelsgeschäfte** leicht auf 500 (2023: 489), was die selektive Ausweitung unserer globalen Einzelhandelspräsenz in Kernmärkten widerspiegelt, darunter die USA und China. > [Kundenkontaktpunkte](#)

Insgesamt **eröffneten** wir weltweit 37 zusätzliche BOSS Stores über alle drei Regionen hinweg, einschließlich neuer Halo-Stores in Düsseldorf und Shanghai. Gleichzeitig wurde das Storenetzwerk um acht HUGO Stores erweitert, davon drei Stores im Rahmen einer Franchiseübernahme in Warschau. Dem gegenüber stand die **Schließung** von 34 Stores in EMEA und Asien/Pazifik. Darin enthalten waren neben Stores mit auslaufenden Mietverträgen auch 12 Stores in Russland, deren Geschäftsbetrieb bereits seit März 2022 eingestellt war und die im Juli 2024 an einen Großhandelspartner veräußert wurden.

## ANZAHL EIGENER EINZELHANDELSVERKAUFPUNKTE

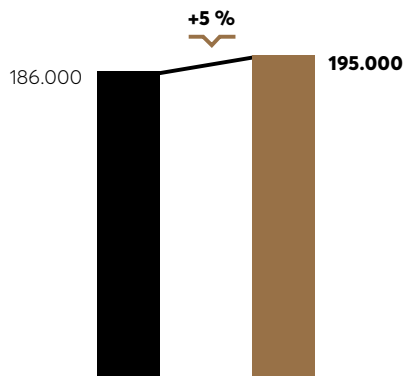
2024	EMEA	Amerika	Asien/Pazifik	Gesamt
Anzahl eigener Einzelhandelsverkaufspunkte	572	579	381	1.532
davon freistehende Einzelhandelsgeschäfte	199	139	162	500

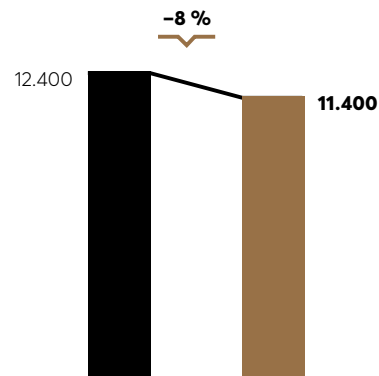
2023	EMEA	Amerika	Asien/Pazifik	Gesamt
Anzahl eigener Einzelhandelsverkaufspunkte	587	456	375	1.418
davon freistehende Einzelhandelsgeschäfte	212	115	162	489

Unter Einbezug von Shop-in-Shops und Outlets erhöhte sich die **Gesamtzahl der eigenen Einzelhandelsverkaufspunkte** zum 31. Dezember 2024 weltweit auf 1.532 (2023: 1.418). Neben dem leichten Anstieg an freistehenden Einzelhandelsgeschäften spiegelt dies vor allem den weiteren Ausbau des Shop-in-Shop-Netzwerks wider, mit dem Ziel, die Präsenz der Marken bei wichtigen Handelspartnern, insbesondere in Amerika, zu stärken.

**Gesamtverkaufsfläche zum 31. Dezember**  
(in Quadratmeter)



**Flächenproduktivität**  
(in EUR pro Quadratmeter)



■ 2024 ■ 2023

Die **Gesamtverkaufsfläche** im eigenen Einzelhandel erhöhte sich 2024 um 5% und lag zum Jahresende bei rund 195.000 Quadratmetern (31. Dezember 2023: rund 186.000 Quadratmeter). Gleichzeitig ging die **Flächenproduktivität im stationären Einzelhandel** um 8% auf rund 11.400 EUR pro Quadratmeter zurück, was vor allem die geringeren Besucherzahlen im stationären Einzelhandel widerspiegelt (2023: rund 12.400 EUR pro Quadratmeter).

## Gewinn-und-Verlust-Rechnung

### GEWINN-UND-VERLUST-RECHNUNG (IN MIO. EUR)

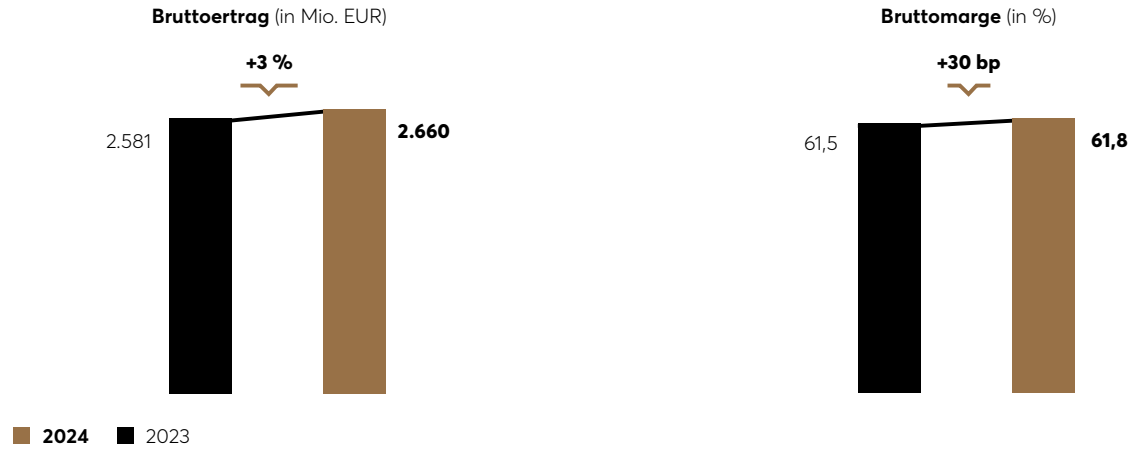
	Jan.–Dez. 2024	Jan.–Dez. 2023	Veränderung in %
<b>Umsatzerlöse</b>	<b>4.307</b>	<b>4.197</b>	<b>3</b>
Umsatzkosten	–1.648	–1.617	–2
<b>Bruttoertrag</b>	<b>2.660</b>	<b>2.581</b>	<b>3</b>
In % vom Umsatz	61,8	61,5	30 bp
<b>Operative Aufwendungen</b>	<b>–2.299</b>	<b>–2.171</b>	<b>–6</b>
In % vom Umsatz	–53,4	–51,7	–170 bp
davon Vertriebs- und Marketingaufwendungen	–1.868	–1.745	–7
davon Verwaltungsaufwendungen	–431	–426	–1
<b>Operatives Ergebnis (EBIT)</b>	<b>361</b>	<b>410</b>	<b>–12</b>
In % vom Umsatz	8,4	9,8	–140 bp
Finanzergebnis	–59	–53	–11
<b>Ergebnis vor Ertragsteuern</b>	<b>302</b>	<b>357</b>	<b>–16</b>
Ertragsteueraufwand	–78	–87	11
<b>Konzernergebnis</b>	<b>224</b>	<b>270</b>	<b>–17</b>
<b>Davon entfallen auf:</b>			
Anteilseigner des Mutterunternehmens	213	258	–17
Nicht beherrschende Anteile	10	11	–11
<b>Ergebnis je Aktie (in EUR)<sup>1</sup></b>	<b>3,09</b>	<b>3,74</b>	<b>–17</b>
<b>Ertragsteuerquote in %</b>	<b>26</b>	<b>24</b>	

<sup>1</sup> Verwässertes und unverwässertes Ergebnis je Aktie.

HUGO BOSS verzeichnete im Geschäftsjahr 2024 eine solide Verbesserung der **Bruttomarge** um 30 Basispunkte auf 61,8 % (2023: 61,5 %). Effizienzsteigerungen im Bereich Beschaffung sowie eine erfolgreiche Verringerung des Luftfrachtanteils, die einen allgemeinen Anstieg der globalen Frachtkosten mehr als ausglich, verliehen der Entwicklung der Bruttomarge spürbaren Rückenwind. Dadurch konnten unvorteilhafte Vertriebskanal- und regionale Mixeffekte, ungünstige Währungseffekte sowie ein allgemein rabattintensives Marktumfeld mehr als ausgeglichen werden. > **Business Operations**

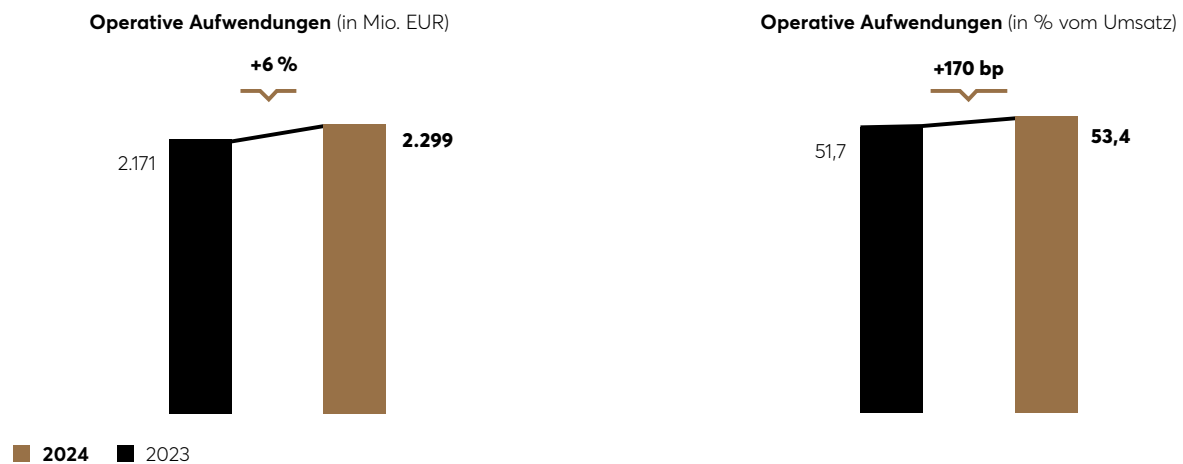


ENTWICKLUNG BRUTTOERTRAG UND BRUTTOMARGE



Infolge der konsequenten Umsetzung zahlreicher Kostenmaßnahmen zur Stärkung der Profitabilität konnte HUGO BOSS den Anstieg der **operativen Aufwendungen** im Jahresverlauf wirksam begrenzen. Insgesamt führte dies im Geschäftsjahr 2024 zu einer Erhöhung der operativen Aufwendungen um 6 %, wobei der Anstieg im zweiten Halbjahr deutlich geringer ausfiel als in der ersten Jahreshälfte. Insgesamt spiegelt diese Entwicklung vor allem höhere Vertriebs- und Marketingaufwendungen wider, während die Verwaltungsaufwendungen im Vergleich zum Vorjahr weitgehend stabil blieben. In Prozent vom Umsatz erhöhten sich die operativen Aufwendungen um 170 Basispunkte auf 53,4 % (2023: 51,7 %). > **Konzernanhang, Textziffer 2, 3 und 9**

ENTWICKLUNG OPERATIVE AUFWENDUNGEN



Die **Vertriebs- und Marketingaufwendungen** lagen um 7% über dem Vorjahresniveau und stiegen damit um 180 Basispunkte auf 43,4% des Konzernumsatzes (2023: 41,6%). Dabei erhöhten sich die **Aufwendungen für das stationäre Einzelhandelsgeschäft** des Konzerns um 14% auf 989 Mio. EUR und entsprachen folglich 23,0% des Konzernumsatzes (2023: 870 Mio. EUR; 20,7%). Der Anstieg ist auf inflations- und expansionsbedingte Kosten sowie höhere nicht zahlungswirksame Wertminderungen zurückzuführen. Gleichzeitig trugen auch höhere **Logistikaufwendungen**, die um 10% auf 183 Mio. EUR (2023: 166 Mio. EUR) stiegen, zum allgemeinen Anstieg der Vertriebs- und Marketingaufwendungen bei. Die **Marketinginvestitionen** sanken hingegen um 6% auf 309 Mio. EUR (2023: 328 Mio. EUR). Dies spiegelt in erster Linie den verstärkten Fokus des Unternehmens auf die Steigerung der Marketingeffizienz durch die Priorisierung von Markeninitiativen mit dem höchsten Return wider. Folglich lagen die Marketinginvestitionen im Verhältnis zum Konzernumsatz bei 7,2% und standen somit im Einklang mit dem im Rahmen von „CLAIM 5“ formulierten Zielkorridor von 7% bis 8% (2023: 7,8%). > [Konzernanhang, Textziffer 2](#), > [Konzernstrategie, „Boost Brands“](#)

Die **Verwaltungsaufwendungen** lagen im Geschäftsjahr 2024 in etwa auf dem Niveau des Vorjahres, da die allgemeine Kosteninflation durch ein diszipliniertes Kostenmanagement weitgehend ausgeglichen wurde. HUGO BOSS hat im abgelaufenen Geschäftsjahr mehrere Initiativen zur Steigerung der organisatorischen Produktivität umgesetzt, darunter die spürbare Reduzierung von Ausgaben in nicht geschäftskritischen Bereichen sowie die Priorisierung wichtiger strategischer Initiativen. Infolgedessen stiegen die **allgemeinen Verwaltungsaufwendungen** mit 341 Mio. EUR nur leicht an (2023: 336 Mio. EUR), während die im Rahmen der Kollektionsentwicklung anfallenden **Forschungs- und Entwicklungsaufwendungen** mit 90 Mio. EUR (2023: 89 Mio. EUR) in etwa auf dem Niveau von 2023 lagen. Insgesamt sanken die Verwaltungsaufwendungen im Verhältnis zum Umsatz um 10 Basispunkte auf ein Niveau von 10,0% (2023: 10,1%). > [Konzernanhang, Textziffer 3](#), > [Produktentwicklung und -innovation](#)

Unterstützt durch den insbesondere in der zweiten Jahreshälfte verstärkten Fokus auf Kosteneffizienz, konnte der Rückgang des **operativen Ergebnisses (EBIT)** auf 12% begrenzt werden. Somit belief sich das EBIT im Geschäftsjahr 2024 auf 361 Mio. EUR (2023: 410 Mio. EUR). Dementsprechend sank die **EBIT-Marge** um 140 Basispunkte auf 8,4% (2023: 9,8%), da der Umsatzanstieg und die Verbesserung der Bruttomarge durch die höheren operativen Aufwendungen mehr als ausgeglichen wurden. Währungseffekte hatten 2024 einen leicht negativen Einfluss auf das EBIT.

#### ENTWICKLUNG EBIT UND EBIT-MARGE

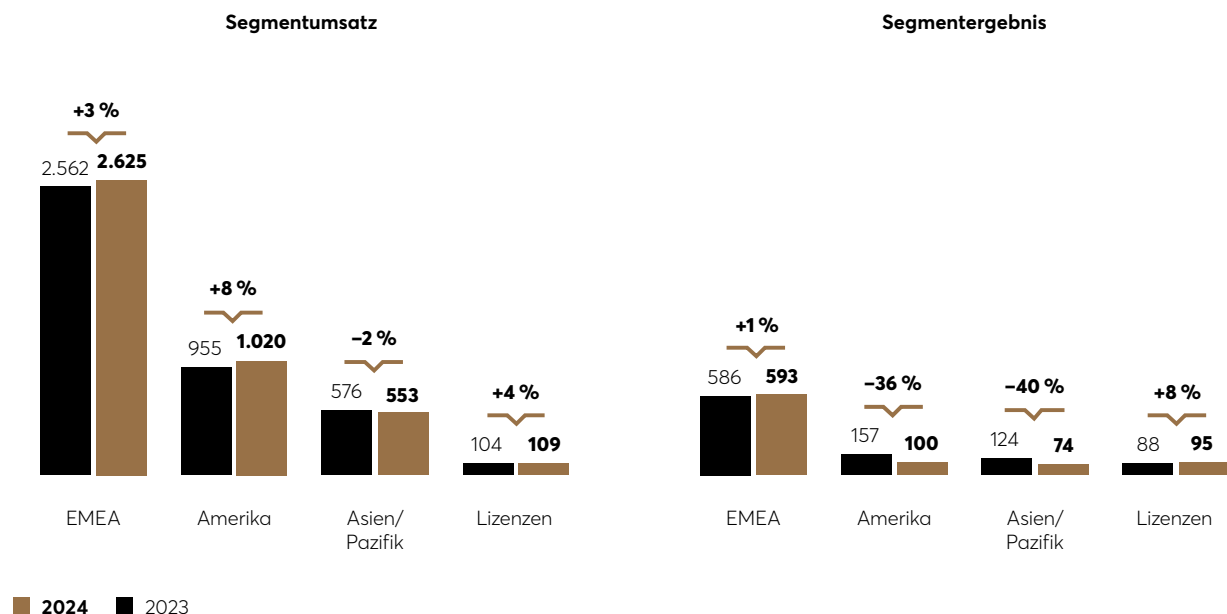


Die **Abschreibungen** lagen mit 414 Mio. EUR (2023: 342 Mio. EUR) um 21% über dem Vorjahresniveau. Der Anstieg ist hauptsächlich auf **nicht zahlungswirksame Wertminderungen** in Höhe von 47 Mio. EUR (2023: Wertaufholungen in Höhe von 4 Mio. EUR) zurückzuführen. Letztere spiegeln Wertminderungen auf das Sachanlagevermögen eigener Einzelhandelsgeschäfte sowie entsprechende Nutzungsrechte wider, bedingt durch das herausfordernde Marktumfeld im stationären Einzelhandel im Geschäftsjahr 2024. > **Konzernanhang, Textziffer 7**

Die **Nettofinanzaufwendungen (Finanzergebnis)** beliefen sich im Geschäftsjahr 2024 auf 59 Mio. EUR und lagen damit 11% über dem Vorjahr (2023: 53 Mio. EUR). So verzeichnete das Unternehmen höhere Zinsaufwendungen bei der Bilanzierung von Leasingverhältnissen nach IFRS 16, was das insgesamt höhere Zinsniveau widerspiegelt. Die **Konzernsteuerquote** lag leicht über dem Vorjahr und normalisierte sich somit schrittweise auf ein Niveau von 26% (2023: 24%). Das **Konzernergebnis** belief sich im Geschäftsjahr 2024 folglich auf 224 Mio. EUR und lag damit 17% unter dem Vorjahresniveau (2023: 270 Mio. EUR). Das auf die Anteilseigner entfallende Konzernergebnis verringerte sich ebenfalls um 17% auf 213 Mio. EUR (2023: 258 Mio. EUR), was zu einem **Ergebnis je Aktie** von 3,09 EUR (2023: 3,74 EUR) führte. Währungseffekte wirkten sich im Geschäftsjahr 2024 leicht negativ auf das Konzernergebnis aus. > **Konzernanhang, Textziffer 4 und 5**

## Umsatz- und Ertragsentwicklung der Geschäftssegmente

ENTWICKLUNG SEGMENTUMSATZ UND SEGMENTERGEBNIS (IN MIO. EUR)



## EMEA

Der währungsbereinigte Umsatz in der **Region EMEA** (Europa, Naher Osten und Afrika) legte im Geschäftsjahr 2024 insgesamt um 3% zu. Diese Entwicklung wurde durch Umsatzverbesserungen im **stationären Großhandel** sowie im **digitalen Geschäft** vorangetrieben. Das Wachstum in diesen Vertriebskanälen konnte einen leichten Rückgang im **stationären Einzelhandel** infolge geringerer Besucherzahlen mehr als ausgleichen.

### UMSATZENTWICKLUNG EMEA (IN MIO. EUR)

	2024	In % des Umsatzes	2023	In % des Umsatzes	Veränderung in %	Währungsbereinigte Veränderung in %
Stationärer Einzelhandel	1.108	42	1.133	44	-2	-2
Stationärer Großhandel	860	33	813	32	6	6
Digital	657	25	616	24	7	6
<b>Gesamt</b>	<b>2.625</b>	<b>100</b>	<b>2.562</b>	<b>100</b>	<b>2</b>	<b>3</b>

Die Märkte in der Region EMEA entwickelten sich in 2024 uneinheitlich. Während **Deutschland** solide Umsatzverbesserungen verzeichnete, blieben die Umsätze sowohl in **Frankreich** als auch im **Vereinigten Königreich** unter dem Vorjahreswert, was auf die insgesamt verhaltene Verbraucherstimmung zurückzuführen ist. Gleichzeitig blieb die Dynamik in den **Emerging Markets**, einschließlich Osteuropa und dem Nahen Osten, stark, was sich in zweistelligen Umsatzverbesserungen widerspiegelte.

Das **Segmentergebnis** in EMEA lag mit 593 Mio. EUR um 1% über dem Vorjahresniveau (2023: 586 Mio. EUR). Die EBIT-Marge belief sich auf 22,6% (2023: 22,9%), wobei Verbesserungen beim Umsatz und bei der Bruttomarge durch höhere operative Aufwendungen mehr als ausgeglichen wurden. Letztere spiegeln insbesondere höhere Logistikaufwendungen sowie einen Anstieg der Aufwendungen für das stationäre Einzelhandelsgeschäft wider. > **Konzernanhang, Textziffer 24**

## Amerika

In der Region **Amerika** verzeichnete HUGO BOSS im Geschäftsjahr 2024 ein währungsbereinigtes Umsatzplus von 8%. Aus Vertriebskanalsicht stand das Wachstum auf breiter Basis, was sich in Umsatzverbesserungen im **stationären Einzelhandel**, im **stationären Großhandel** und im **digitalen Geschäft** des Konzerns widerspiegelt. Der zweistellige Anstieg im stationären Großhandel unterstreicht die verbesserte Sichtbarkeit von BOSS und HUGO in relevanten Department Stores, insbesondere im wichtigen US-Markt.

### UMSATZENTWICKLUNG AMERIKA (IN MIO. EUR)

	2024	In % des Umsatzes	2023	In % des Umsatzes	Veränderung in %	Währungsbereinigte Veränderung in %
Stationärer Einzelhandel	676	66	648	68	4	6
Stationärer Großhandel	207	20	182	19	14	15
Digital	137	13	125	13	9	11
<b>Gesamt</b>	<b>1.020</b>	<b>100</b>	<b>955</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>8</b>

Sämtliche amerikanischen Märkte trugen im Geschäftsjahr 2024 zum Wachstum bei. In den **USA**, dem größten Einzelmarkt für HUGO BOSS, stieg der Umsatz im hohen einstelligen Prozentbereich, wobei sämtliche Kundenkontaktpunkte Umsatzverbesserungen verzeichneten. Diese Entwicklung spiegelt die erfolgreiche 24/7-Lifestyle-Positionierung unserer Marken wider, die in 2024 zusätzlich an Dynamik gewonnen hat. Während der Umsatz in **Kanada** ebenfalls über dem Vorjahresniveau lag, verzeichnete HUGO BOSS in **Lateinamerika** mit zweistelligen Umsatzverbesserungen weiterhin eine besonders starke Dynamik.

Das Segmentergebnis in **Amerika** sank im Geschäftsjahr 2024 um 36 % auf 100 Mio. EUR (2023: 157 Mio. EUR), was einer EBIT-Marge von 9,8 % (2023: 16,4 %) entspricht. Verbesserungen beim Umsatz wurden durch einen Rückgang der Bruttomarge und einen Anstieg der operativen Aufwendungen, einschließlich höherer Aufwendungen im stationären Einzelhandel, mehr als ausgeglichen. > **Konzernanhang, Textziffer 24**

## Asien/Pazifik

In der Region **Asien/Pazifik** blieb der Umsatz währungsbereinigt um 2 % unter dem Vorjahreswert. Während der **stationäre Großhandel** ein robustes Wachstum verzeichnete, glichen Rückgänge im **stationären Einzelhandel** und im **digitalen Geschäft** diese Entwicklung mehr als aus, was insbesondere die schwache lokale Nachfrage in China widerspiegelt.

### UMSATZENTWICKLUNG ASIEN/PAZIFIK (IN MIO. EUR)

	2024	In % des Umsatzes	2023	In % des Umsatzes	Veränderung in %	Währungsbereinigte Veränderung in %
Stationärer Einzelhandel	457	83	481	84	-5	-3
Stationärer Großhandel	44	8	39	7	13	13
Digital	52	9	56	10	-8	-7
<b>Gesamt</b>	<b>553</b>	<b>100</b>	<b>576</b>	<b>100</b>	<b>-4</b>	<b>-2</b>

Die Märkte in der Region Asien/Pazifik verzeichneten 2024 eine uneinheitliche Entwicklung. Der Umsatz in **China** blieb unter dem Vorjahresniveau, da die schwache Verbrauchernachfrage spürbar auf der Entwicklung des lokalen Einzelhandelssektors lastete. Dagegen verzeichnete **Südostasien & Pazifik** im Geschäftsjahr 2024 Umsatzverbesserungen im hohen einstelligen Bereich, unterstützt durch deutlich zweistelliges Wachstum in **Japan**.

Das **Segmentergebnis** in der Region Asien/Pazifik blieb mit 74 Mio. EUR um 40 % unter dem Vorjahresniveau (2023: 124 Mio. EUR), was einer EBIT-Marge von 13,5 % entspricht (2023: 21,5 %). Dies spiegelt vor allem die schwächere Umsatzentwicklung sowie einen Anstieg der operativen Aufwendungen wider, einschließlich höherer Aufwendungen im stationären Einzelhandel. > **Konzernanhang, Textziffer 24**

## Lizenzen

Der Umsatz im **Lizenzgeschäft** erhöhte sich währungsbereinigt um 4 %, unterstützt durch besonders starke Verbesserungen im Geschäft mit Brillen. Darüber hinaus haben Lifestyle-Kategorien wie Reitsport und Radsport die Dynamik im vergangenen Geschäftsjahr zusätzlich beflügelt. > **Ertragslage, Umsatz nach Vertriebskanälen**

Folglich stieg das **Ergebnis des Segments** Lizenzen um 8 % auf 95 Mio. EUR (2023: 88 Mio. EUR). > **Konzernanhang, Textziffer 24**

## Fünfjahresübersicht der Geschäftssegmente

### ENTWICKLUNG SEGMENTUMSATZ (IN MIO. EUR)

	2024	2023	2022	2021	2020
EMEA	2.625	2.562	2.303	1.742	1.231
Amerika	1.020	955	789	543	308
Asien/Pazifik	553	576	467	423	343
Lizenzen	109	104	92	77	64

### ENTWICKLUNG SEGMENTERGEBNIS (IN MIO. EUR)

	2024	2023	2022	2021	2020
EMEA	593	586	548	347	87
Amerika	100	157	123	61	-97
Asien/Pazifik	74	124	74	74	32
Lizenzen	95	88	77	63	54

# VERMÖGENSLAGE

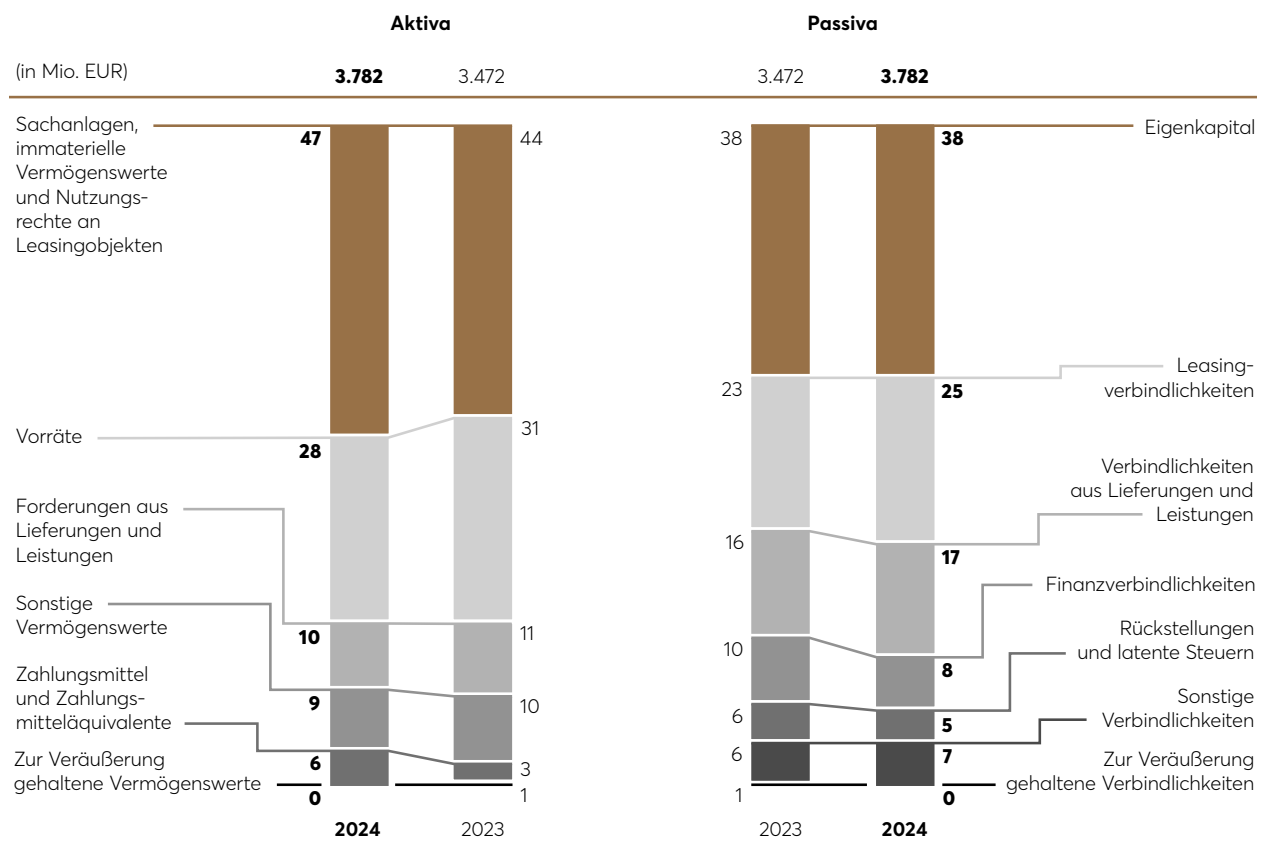
**Anstieg der Bilanzsumme spiegelt Investitionen in Einzelhandel und Logistik wider**

**Verbesserung des kurzfristigen operativen Nettovermögens im Verhältnis zum Umsatz auf 19,6%**

**Eigenkapitalquote bleibt unverändert auf einem Niveau von 38%**

Die **Bilanzsumme** erhöhte sich zum Jahresende um 9% auf 3.782 Mio. EUR (31. Dezember 2023: 3.472 Mio. EUR). Diese Entwicklung spiegelt vor allem einen höheren Bestand an Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten und Nutzungsrechten an Leasingobjekten sowie einen Anstieg der Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente wider.

## BILANZSTRUKTUR ZUM 31. DEZEMBER (IN %)



Der **Anteil der kurzfristigen Vermögenswerte** verringerte sich zum 31. Dezember 2024 auf 49% (31. Dezember 2023: 52%), was im Wesentlichen auf einen Rückgang des kurzfristigen operativen Nettovermögens zurückzuführen ist. Entsprechend erhöhte sich der **Anteil der langfristigen Vermögenswerte** zum Jahresende auf 51% (31. Dezember 2023: 48%). Die **Eigenkapitalquote** lag zum Jahresende bei 38% und damit auf dem Niveau des Vorjahres (31. Dezember 2023: 38%). > **Konzernabschluss, Konzernbilanz**

## KURZFRISTIGES OPERATIVES NETTOVERMÖGEN ZUM 31. DEZEMBER (IN MIO. EUR)

	2024	2023	Veränderung in %	Währungsbereinigte Veränderung in %
Vorräte	1.072	1.066	1	0
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	362	376	-4	-4
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	643	572	12	12
<b>Kurzfristiges operatives Nettovermögen</b>	<b>791</b>	<b>870</b>	<b>-9</b>	<b>-9</b>

Das **kurzfristige operative Nettovermögen (TNWC)** lag währungsbereinigt um 9 % unter dem Vorjahresniveau. Dabei blieben die **Vorräte** weitestgehend auf dem Niveau von 2023. Im Verhältnis zum Umsatz beliefen sich die Vorräte auf 24,9 %, was einem Rückgang um 50 Basispunkte gegenüber dem Vorjahresniveau entspricht (2023: 25,4 %). Diese Entwicklung spiegelt die erfolgreichen Maßnahmen zur Optimierung der Vorratsposition im Laufe des Jahres wider. Gleichzeitig sanken die **Forderungen aus Lieferungen und Leistungen** währungsbereinigt um 4 %, was in erster Linie auf ein effizientes Forderungsmanagement zurückzuführen ist. Andererseits lagen die **Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen** um 12 % über dem Vorjahresniveau, was vor allem auf ein höheres Beschaffungsvolumen zum Jahresende sowie auf eine stärkere Inanspruchnahme des Supplier-Financing-Programms des Unternehmens zurückzuführen ist. Entsprechend verbesserte sich der gleitende Durchschnitt des **TNWC im Verhältnis zum Umsatz** auf Basis der letzten vier Quartale auf ein Niveau von 19,6 % (31. Dezember 2023: 20,8 %). > **Konzernanhang, Textziffer 12 und 13**

Der Bestand an **Sachanlagen, immateriellen Vermögenswerten und Nutzungsrechten an Leasingobjekten** erhöhte sich im Vergleich zum Vorjahr um 17 % auf 1.775 Mio. EUR (31. Dezember 2023: 1.521 Mio. EUR). Der Anstieg reflektiert vor allem strategische Investitionen in das globale Einzelhandels- und Logistiknetzwerk des Unternehmens im Jahr 2024 sowie die Verlängerung von Mietverträgen für wichtige Einzelhandelsstandorte. Die **Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente** beliefen sich zum Jahresende auf 211 Mio. EUR, was den starken Anstieg des Free Cashflows widerspiegelt (31. Dezember 2023: 118 Mio. EUR). > **Konzernanhang, Textziffer 8 und 14, > Finanzlage, Kapitalflussrechnung und Free Cashflow**

Die Summe der **kurz- und langfristigen Leasingverbindlichkeiten**, die hauptsächlich im Zusammenhang mit der Anmietung von Einzelhandelsstandorten, Logistik- und Verwaltungsimmobilien stehen, erhöhte sich zum Bilanzstichtag um 21 % auf 959 Mio. EUR (31. Dezember 2023: 793 Mio. EUR). Der Anstieg ist hauptsächlich auf den Abschluss neuer Mietverträge im Einzelhandel und im Bereich Logistik sowie auf die Verlängerung bestehender Mietverträge im Einzelhandel zurückzuführen. Die **kurz- und langfristigen Finanzverbindlichkeiten** verringerten sich um 13 % auf 297 Mio. EUR (31. Dezember 2023: 340 Mio. EUR), was hauptsächlich eine geringere Inanspruchnahme der Kreditlinien des Unternehmens widerspiegelt, bedingt durch die starke Cashflow-Generierung. Der Posten **Rückstellungen und passive latente Steuern** sank um 15 % auf 187 Mio. EUR (31. Dezember 2023: 220 Mio. EUR), was in erster Linie auf niedrigere Rückstellungen im Personalbereich zurückzuführen ist. > **Konzernanhang, Textziffer 9, 17, 19 und 20, > Finanzlage, Kapitalstruktur und Finanzierung**

HUGO BOSS hat den Verkaufsprozess seiner russischen Tochtergesellschaft im Laufe des Geschäftsjahrs 2024 abgeschlossen. Folglich wurden die **zur Veräußerung gehaltenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten** vollständig ausgebucht. Zum 31. Dezember 2024 beliefen sie sich somit auf jeweils 0 Mio. EUR (31. Dezember 2023: 27 Mio. EUR bzw. 19 Mio. EUR). > **Konzernanhang, Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden**



# FINANZLAGE

**Konsortialkredit mit ESG-Bezug bietet hohes Maß an finanzieller Flexibilität**

**Deutlich positive Free-Cashflow-Generierung im Geschäftsjahr 2024**

**Effizienzgewinne durch die Priorisierung strategischer Investitionen**

## Grundsätze und Ziele des Finanzmanagements

Das **unternehmensweite Finanzmanagement** wird zentral durch die Konzern-Treasury-Abteilung gesteuert. Zu den übergeordneten Zielen gehören die Sicherung der finanziellen Stabilität und Flexibilität, die Gewährleistung der jederzeitigen Zahlungsfähigkeit sowie die Steuerung finanzieller Risiken. Dabei umfasst das unternehmensweite Finanzmanagement neben der Konzernfinanzierung das Cash- und Liquiditätsmanagement, das Management von Marktpreisrisiken sowie das Management von Kontrahentenrisiken. Konzernweit gültige **Treasury-Grundsätze** regeln dabei sämtliche treasuryrelevanten Sachverhalte wie etwa die Genehmigung von Bankbeziehungen, den Umgang mit Finanzierungsvereinbarungen, das Liquiditäts- und Anlagemanagement sowie das Management von Währungs- und Zinsrisiken.

Bei der Auswahl der Finanzierungsinstrumente im Rahmen der **Konzernfinanzierung** werden Faktoren wie die Marktkapazität, Finanzierungskosten, Kreditauflagen und Fälligkeiten berücksichtigt. Externe Kredite zur Konzernfinanzierung werden im Rahmen eines „**Inhouse-Bank**“-Konzepts zentral und überwiegend in der Konzernwährung Euro aufgenommen. Der Finanzierungsbedarf der Konzerngesellschaften wird im Wesentlichen über unternehmensinterne Darlehen in der jeweiligen Landeswährung gedeckt. Dadurch sollen Größenvorteile genutzt und Kapitalkosten minimiert werden. Vereinzelt werden zudem Kreditlinien mit lokalen Banken vereinbart, um rechtlichen, steuerlichen oder sonstigen Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen. Die Finanzverbindlichkeiten des Konzerns sind generell unbesichert und gegebenenfalls mit marktüblichen Verpflichtungen verbunden, die quartalsweise überprüft werden.

Die wichtigste Liquiditätsquelle von HUGO BOSS stellen die Mittelzuflüsse aus der operativen Geschäftstätigkeit dar. Im Zuge des **Cash- und Liquiditätsmanagements** optimiert und zentralisiert die Konzern-Treasury-Abteilung diese Zahlungsströme. Die Konzerngesellschaften transferieren überschüssige Liquidität etwa im Rahmen eines Cash-Pooling-Verfahrens an die „Inhouse-Bank“. So können Liquiditätsüberschüsse einzelner Konzerngesellschaften zur Deckung des Finanzierungsbedarfs anderer genutzt werden. Dieser unternehmensinterne Finanzausgleich reduziert den externen Finanzierungsbedarf und optimiert so allgemeine Zinsaufwendungen.

Ziel des **Managements von Marktpreisrisiken** ist es, die Auswirkungen von Zins- und Währungsschwankungen auf das Finanzergebnis des Konzerns zu begrenzen. Der Einsatz von Hedging-Instrumenten, zu denen etwa Devisentermingeschäfte, Devisenswaps, Plain-Vanilla-Optionen oder Zinsswaps gehören, soll HUGO BOSS gegen unvorteilhafte Zins- und Währungsentwicklungen absichern. > **Risiko- und Chancenbericht, Währungsrisiken**

Das **Kontrahentenrisiko** gegenüber Banken entsteht im Wesentlichen durch die Anlage liquider Mittel im Rahmen des Cash- und Liquiditätsmanagements sowie beim Abschluss derivativer Finanzinstrumente im Zuge des Zins- und Währungsmanagements. Bei Handelsgeschäften achtet HUGO BOSS auf eine möglichst breite Streuung der Volumen sowie darauf, Finanzinstrumente generell nur mit Kontrahenten sehr guter Bonität abzuschließen.

## Kapitalstruktur und Finanzierung

HUGO BOSS verfügt über **starke Investment-Grade-Ratings** der führenden Agenturen Standard & Poor's (S&P) und Moody's, die die solide Finanzlage und das langfristige Wachstumspotenzial des Unternehmens unterstreichen. S&P bewertet das Unternehmen mit „BBB“, während Moody's ein „Baa2“-Rating erteilte. Beide Ratings wurden **2024 bestätigt**. Während S&P im März 2024 den Ausblick auf negativ senkte – mit Blick auf die makroökonomische Volatilität, kurzfristige Herausforderungen in der Lieferkette und erhöhte Investitionsausgaben – bestätigte die Agentur, dass die Performance von HUGO BOSS im Vergleich zu anderen Unternehmen weiterhin stark ist. Mit diesen Ratings, die erstmals im Jahr 2022 erteilt wurden, zählt HUGO BOSS zu den am besten bewerteten Unternehmen in der globalen Premium-Bekleidungsbranche, was die starke Markenwahrnehmung, die solide finanzielle Position und die **finanzielle Flexibilität** des Unternehmens widerspiegelt.

Die wichtigste Komponente in der Finanzierungsstruktur von HUGO BOSS ist ein an Nachhaltigkeitskriterien (Environment, Social, Governance; ESG) gebundener **revolvierender Konsortialkredit** in Höhe von 600 Mio. EUR, der dem Unternehmen umfassenden finanziellen Spielraum für die erfolgreiche Umsetzung strategischer Initiativen sichert. Der im Jahr 2021 abgeschlossene Kredit kann für allgemeine Unternehmenszwecke und Avale in Anspruch genommen werden und hatte ursprünglich eine Laufzeit von drei Jahren. Nachdem zwei Optionen zur Laufzeitverlängerung um jeweils ein Jahr erfolgreich ausgeübt wurden, wurde die Laufzeit bis 2026 verlängert. Darüber hinaus beinhaltet der Kredit eine Option zur Erhöhung des Kreditvolumens um bis zu 300 Mio. EUR, was die finanzielle Flexibilität des Unternehmens zusätzlich stärkt. Der Kreditvertrag enthält eine marktübliche Vereinbarung zur Einhaltung des **Verschuldungsgrads** (Covenant), der als Verhältnis von Nettoverschuldung (inklusive Leasingverbindlichkeiten gemäß IFRS 16) zu EBITDA definiert ist. Zum 31. Dezember 2024 belief sich der Verschuldungsgrad auf 1,3 und lag damit auf dem Niveau des Vorjahres (31. Dezember 2023: 1,3) sowie deutlich unter dem maximal zulässigen Höchstwert. Der Konsortialkredit basiert auf variablen Zinssätzen mit entsprechenden Kreditmargen in Abhängigkeit von der externen Bonität und der Erfüllung fest definierter **ESG-Kriterien**. Zum Ende des Geschäftsjahres 2024 wurde der Konsortialkredit mit 11 Mio. EUR **in Anspruch genommen**, die für Avalkredite verwendet wurden (31. Dezember 2023: Inanspruchnahme von 92 Mio. EUR, davon 83 Mio. EUR für allgemeine Unternehmenszwecke und 9 Mio. EUR für Avalkredite).

Um der anhaltend hohen Nachfrage nach seinem **Supplier-Financing-Programm** gerecht zu werden, hat HUGO BOSS eine umfassende Lösung aus einem Einzelbankenprogramm und einer bankenunabhängigen Plattform etabliert. Das kombinierte Kreditvolumen für beide Programme beläuft sich auf 268 Mio. EUR, wobei zum Jahresende 148 Mio. EUR in Anspruch genommen wurden (31. Dezember 2023: 107 Mio. EUR).

HUGO BOSS hat im Jahr 2023 erfolgreich ein **Schuldscheindarlehen** in Höhe von 175 Mio. EUR platziert, das vier Tranchen mit Laufzeiten von drei und fünf Jahren umfasst, die jeweils mit fixer und variabler Verzinsung angeboten wurden. Der Erlös aus dem Schuldschein dient allgemeinen Unternehmenszwecken und damit insbesondere der Finanzierung weiterer Investitionen im Rahmen der Konzernstrategie, einschließlich Investitionen in die Erweiterung unseres globalen Logistiknetzwerkes. Darüber hinaus hat HUGO BOSS im Geschäftsjahr 2024 eine **Immobilienfinanzierung** in Höhe von 43 Mio. EUR für die Expansion der Konzernzentrale in Metzingen (Deutschland) abgeschlossen. Die Finanzierung besteht aus zwei separaten, festverzinslichen Tilgungsdarlehen in Höhe von 10 Mio. EUR und 33 Mio. EUR, beide mit einer Laufzeit von zehn Jahren. Zum Ende des Geschäftsjahres 2024 stand der gesamte Finanzierungsbetrag von 43 Mio. EUR noch aus. > [Finanzlage, Investitionen](#)

Zur weiteren Liquiditätssicherung verfügt HUGO BOSS über fest zugesagte und nicht fest zugesagte **bilaterale Kreditlinien** in Höhe von insgesamt 208 Mio. EUR (31. Dezember 2023: 153 Mio. EUR), von denen zum Ende des Geschäftsjahrs 108 Mio. EUR beansprucht wurden (31. Dezember 2023: 63 Mio. EUR). Daneben verfügte HUGO BOSS zum Bilanzstichtag über 211 Mio. EUR **liquide Mittel** (31. Dezember 2023: 118 Mio. EUR). > [Konzernanhang, Textziffer 14](#), > [Finanzlage, Kapitalflussrechnung und Free Cashflow](#)

Insgesamt belief sich das **Fremdkapital** zum Geschäftsjahresende auf 2.332 Mio. EUR (31. Dezember 2023: 2.161 Mio. EUR), was einem Anteil an der Bilanzsumme von unverändert 62 % entspricht (31. Dezember 2023: Anteil von 62 %). Davon entfielen 959 Mio. EUR auf **kurz- und langfristige Leasingverbindlichkeiten** (31. Dezember 2023: 793 Mio. EUR), die hauptsächlich im Zusammenhang mit der Anmietung von Einzelhandelsstandorten, Logistik- und Verwaltungsimmobiliien stehen. Die **kurz- und langfristigen Finanzverbindlichkeiten** summierten sich zum Geschäftsjahresende auf 297 Mio. EUR (31. Dezember 2023: 340 Mio. EUR). > [Vermögenslage](#), > [Konzernanhang, Textziffer 9 und 20](#)

## Kapitalflussrechnung und Free Cashflow

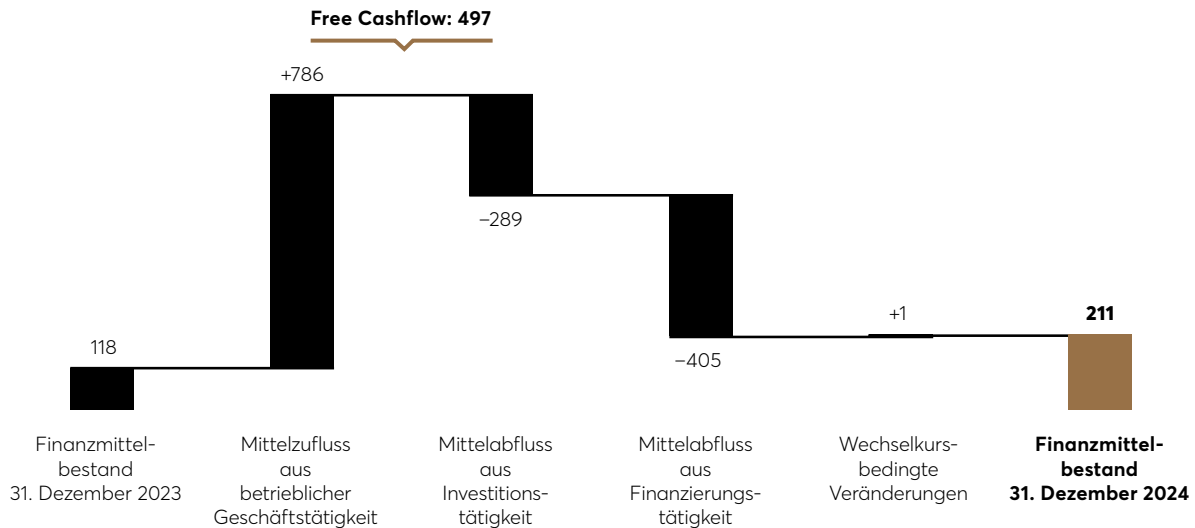
### KAPITALFLUSSRECHNUNG<sup>1</sup> (IN MIO. EUR)

	2024	2023
Mittelzufluss aus betrieblicher Geschäftstätigkeit	786	394
Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit	-289	-298
Mittelabfluss aus Finanzierungstätigkeit	-405	-122
<b>Veränderung Finanzmittelbestand</b>	<b>92</b>	<b>-29</b>
Finanzmittelbestand am Anfang der Periode	118	147
Finanzmittelbestand am Ende der Periode	211	118

<sup>1</sup> Aufgrund der währungsbereinigten Darstellung der Kapitalflussrechnung lassen sich die Werte nicht aus der Konzernbilanz ableiten. Der betrachtete Finanzmittelbestand entspricht der Bilanzposition „Zahlungsmittel und Zahlungsmitteläquivalente“.

Der **Free Cashflow** belief sich im Geschäftsjahr 2024 auf 497 Mio. EUR und lag damit deutlich über dem Vorjahresniveau (2023: 96 Mio. EUR), was unser stark Cashflow-generierendes Geschäftsmodell unterstreicht. Diese Entwicklung ist vor allem auf spürbare Verbesserungen des kurzfristigen operativen Nettovermögens zurückzuführen. Der Free Cashflow ermittelt sich als Summe aus Mittelzufluss aus betrieblicher Tätigkeit (ohne Leasingaufwendungen nach IFRS 16) und Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit. > [Vermögenslage](#)

## VERÄNDERUNG DES FINANZMITTELBESTANDS (IN MIO. EUR)



Der **Mittelzufluss aus betrieblicher Tätigkeit** hat sich gegenüber dem Vorjahr verdoppelt und lag bei 786 Mio. EUR (2023: 394 Mio. EUR), was hauptsächlich die Verbesserungen des kurzfristigen operativen Nettovermögens in 2024 widerspiegelt. Der **Mittelabfluss aus Investitionstätigkeit** blieb um 3% unter dem Niveau des Vorjahres und belief sich auf 289 Mio. EUR (2023: 298 Mio. EUR). Diese Entwicklung spiegelt den Rückgang der Investitionen im Geschäftsjahr 2024 vor dem Hintergrund von Effizienzsteigerungen im Zuge der Priorisierung strategisch relevanter Investitionen wider. > [Finanzlage, Investitionen](#)

Der **Mittelabfluss aus Finanzierungstätigkeit** lag mit 405 Mio. EUR deutlich über dem Niveau des Vorjahres (2023: 122 Mio. EUR). In 2023 verzeichnete HUGO BOSS einen höheren Mittelzufluss im Zusammenhang mit dem erstmals platzierten Schuldschein des Unternehmens. > [Finanzlage, Kapitalstruktur und Finanzierung](#)

## Nettofinanzposition

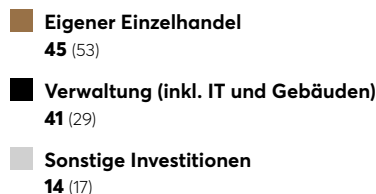
Die **Nettofinanzposition** ergibt sich als Summe aller Finanz- und Leasingverbindlichkeiten abzüglich des Finanzmittelbestands. **Ohne Berücksichtigung der Auswirkungen des IFRS 16** hat sich die Nettofinanzposition von HUGO BOSS zum Ende des Geschäftsjahres 2024 auf minus 78 Mio. EUR verbessert (31. Dezember 2023: minus 213 Mio. EUR). **Unter Berücksichtigung der Auswirkungen des IFRS 16** entspricht dies einem Betrag von minus 1.038 Mio. EUR (31. Dezember 2023: minus 1.006 Mio. EUR). > [Finanzlage, Kapitalstruktur und Finanzierung, Konzernanhang, Textziffer 9](#)

## Investitionen

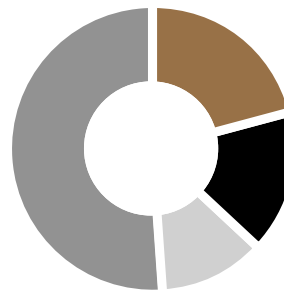
HUGO BOSS hat im Geschäftsjahr 2024 insgesamt 286 Mio. EUR in **Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte** investiert, was einem Rückgang von 4% gegenüber dem Vorjahr entspricht (2023: 298 Mio. EUR). Diese Entwicklung spiegelt vor allem unsere Erfolge mit Blick auf erzielte Effizienzverbesserungen durch die Priorisierung strategisch relevanter Investitionen wider. In diesem Zusammenhang haben wir weiterhin in wichtige Initiativen und Projekte investiert, darunter unser globales Vertriebsnetzwerk, die fortschreitende Digitalisierung unseres Geschäftsmodells sowie den Ausbau unserer Logistikkapazitäten und unserer Konzernzentrale.

### INVESTITIONEN (IN %)

Nach Funktionsbereichen



Nach Regionen



2024 (2023)

HUGO BOSS hat es sich zum Ziel gesetzt, seinen Kunden weltweit ein einzigartiges Einkaufs- und ein erstklassiges Omnichannel-Erlebnis zu bieten. Unserem eigenen Einzelhandelsgeschäft kommt in diesem Zusammenhang eine Schlüsselrolle zu. Dabei setzen wir einen starken Fokus auf die kontinuierliche **Optimierung und Modernisierung** unseres globalen Storenetzwerks. Unsere **innovativen Storekonzepte** sollen einen wesentlichen Beitrag zur Aufwertung unserer Verkaufspunkte und zur Steigerung der Kundenbindung leisten. Bis Ende 2024 wurde bereits der Großteil unserer freistehenden BOSS und HUGO Stores umfassend erneuert oder mit den jüngsten Storekonzepten ausgestattet. Die Investitionen in das eigene Einzelhandelsnetzwerk lagen im Geschäftsjahr 2024 mit 129 Mio. EUR leicht unter dem Niveau des Vorjahres (2023: 157 Mio. EUR) und spiegeln die strategische Fokussierung auf Einzelhandelsstandorte in bestmöglicher Lage wider. Darin enthalten sind Investitionen in die kontinuierliche **Optimierung und Modernisierung bestehender Standorte** in Höhe von 82 Mio. EUR (2023: 118 Mio. EUR). Gleichzeitig haben wir 47 Mio. EUR in die selektive **Eröffnung neuer Einzelhandelsgeschäfte** investiert (2023: 40 Mio. EUR), darunter neue BOSS Stores in Düsseldorf und Shanghai. > [Kundenkontaktpunkte](#)

Die Investitionen in den **Verwaltungsbereich** beliefen sich im abgelaufenen Geschäftsjahr auf 117 Mio. EUR (2023: 88 Mio. EUR). Darin enthalten sind Investitionen in unsere globale **IT-Infrastruktur** in Höhe von 62 Mio. EUR (2023: 55 Mio. EUR). Diese stehen, ganz im Sinne des strategischen Claims „Lead in Digital“, vorwiegend im Zusammenhang mit der weiteren Digitalisierung unseres Geschäftsmodells. Dazu zählen wichtige Initiativen unseres Digital Campus und die unternehmensweite, mehrjährige Einführung der nächsten Generation unseres ERP-Systems. Gleichzeitig wurden 54 Mio. EUR für Investitionen in **Gebäude** aufgewendet (2023: 33 Mio. EUR). Darin enthalten sind vor allem laufende Investitionen in den Ausbau unseres Distributionszentrums für Liegewaren in unmittelbarer Nähe der Konzernzentrale, den weiteren Ausbau unserer Konzernzentrale in Metzingen (Deutschland) sowie die Eröffnung eines neuen Showrooms in Düsseldorf (Deutschland). **Sonstige Investitionen** in die Produktions- und Vertriebsstruktur sowie in Forschung und Entwicklung beliefen sich 2024 auf 40 Mio. EUR und lagen damit unter dem Vorjahresniveau (2023: 53 Mio. EUR). > **Konzernstrategie**, „Lead in Digital“, „Organize for Growth“, > **Business Operations**

Die **kumulierten Abschreibungen** auf das Anlagevermögen unter Einbezug von aktivierten Eigenleistungen beliefen sich im Geschäftsjahr 2024 auf 1.321 Mio. EUR (2023: 1.204 Mio. EUR). Die bestehenden **Verpflichtungen aus begonnenen Investitionsvorhaben** beliefen sich zum 31. Dezember 2024 auf 18 Mio. EUR (31. Dezember 2023: 33 Mio. EUR), was hauptsächlich im Zusammenhang mit dem weiteren Ausbau unserer Konzernzentrale in Metzingen (Deutschland) steht. > **Konzernanhang**, **Textziffer 8**

# HUGO BOSS AG

**HUGO BOSS AG ist Muttergesellschaft des HUGO BOSS Konzerns**

**Leistungsbeziehungen zu Tochtergesellschaften prägen operative Entwicklung**

**Aufstellung des Jahresabschlusses erfolgt nach Regeln des HGB**

Die HUGO BOSS AG ist die **Muttergesellschaft des HUGO BOSS Konzerns**. Ihr Jahresabschluss wird nach den Regeln des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) aufgestellt. Neben dem operativen Geschäft beeinflusst insbesondere die Steuerung der Zentralfunktionen die Ergebnisse der HUGO BOSS AG. Wesentlicher Posten ist dabei die Weiterberechnung von Kosten für erbrachte Dienstleistungen an die Konzerngesellschaften.

## Ertragslage

### GEWINN-UND-VERLUST-RECHNUNG HUGO BOSS AG (IN MIO. EUR)

	2024	In % des Umsatzes	2023	In % des Umsatzes	Veränderung in %
<b>Umsatzerlöse</b>	<b>2.264</b>	<b>100,0</b>	<b>2.297</b>	<b>100,0</b>	<b>-1</b>
Umsatzkosten	-1.469	-64,9	-1.562	-68,0	6
<b>Bruttoergebnis vom Umsatz</b>	<b>795</b>	<b>35,1</b>	<b>735</b>	<b>32,0</b>	<b>8</b>
Vertriebskosten	-480	-21,2	-459	-20,0	-5
Allgemeine Verwaltungskosten	-155	-6,8	-178	-7,8	13
Sonstige betriebliche Erträge	52	2,3	149	6,5	-65
Sonstige betriebliche Aufwendungen	-89	-3,9	-96	-4,2	7
<b>Ergebnis aus Betriebstätigkeit</b>	<b>123</b>	<b>5,4</b>	<b>151</b>	<b>6,6</b>	<b>-19</b>
Zinsergebnis	-11	-0,5	-15	-0,7	27
Erträge aus Gewinnabführungsverträgen	94	4,1	89	3,9	5
Ertragsteuern und sonstige Steuern	-35	-1,6	-16	-0,7	<-100
<b>Jahresüberschuss</b>	<b>170</b>	<b>7,5</b>	<b>209</b>	<b>9,1</b>	<b>-19</b>
Einstellung in (-)/Entnahme aus (+) anderen Gewinnrücklagen	85	-3,8	-105	-4,6	-19
Gewinnvortrag aus dem Vorjahr	46	2,0	34	1,5	33
<b>Bilanzgewinn</b>	<b>131</b>	<b>5,8</b>	<b>139</b>	<b>6,0</b>	<b>-6</b>

Der **Umsatz** der HUGO BOSS AG setzt sich im Wesentlichen aus den in Deutschland und Österreich erzielten stationären Einzelhandels-, stationären Großhandels- und digitalen Umsätzen sowie konzerninternen Umsätzen mit internationalen Tochtergesellschaften zusammen.

#### UMSATZ NACH REGIONEN (IN MIO. EUR)

	2024	In % des Umsatzes	2023	In % des Umsatzes	Veränderung in %
EMEA	1.860	82	1.775	77	5
Amerika	264	12	316	14	-16
Asien/Pazifik	140	6	206	9	-32
<b>Gesamt</b>	<b>2.264</b>	<b>100</b>	<b>2.297</b>	<b>100</b>	<b>-1</b>

Im Geschäftsjahr 2024 lag der Umsatz der HUGO BOSS AG in etwa auf dem Niveau des Vorjahres. In der Region **EMEA** verzeichnete die HUGO BOSS AG weitere Umsatzverbesserungen, darunter ein solides Wachstum in **Deutschland**. Dies kompensierte weitgehend einen Umsatzrückgang mit den Tochtergesellschaften in **Amerika** und **Asien/Pazifik**, der im Wesentlichen auf eine Anpassung der konzerninternen Verrechnung zurückzuführen ist, die die aktuellen externen Marktfaktoren widerspiegelt.

#### UMSATZ NACH MARKEN (IN MIO. EUR)

	2024	In % des Umsatzes	2023	In % des Umsatzes	Veränderung in %
BOSS	1.566	69	1.627	71	-4
HUGO	413	18	380	17	9
Sonstige Leistungen	285	13	289	13	-1
<b>Gesamt</b>	<b>2.264</b>	<b>100</b>	<b>2.297</b>	<b>100</b>	<b>-1</b>

Während der Umsatz von **BOSS** unter dem Niveau des Vorjahres lag, verzeichnete **HUGO** ein robustes Umsatzwachstum, das durch den Launch der neuen Denim-Markenlinie HUGO Blue unterstützt wurde. Gleichzeitig blieben auch die **Umsätze aus sonstigen Leistungen** leicht unter dem Niveau von 2023, im Zuge geringerer Weiterbelastungen konzerninterner Aufwendungen an Tochtergesellschaften, insbesondere im Zusammenhang mit Service- und IT-Leistungen.

Die **Bruttomarge** der HUGO BOSS AG lag mit 35,1% deutlich über dem Niveau des Vorjahres (2023: 32,0%), was vor allem auf Effizienzsteigerungen in der Beschaffung zurückzuführen ist. Der Anstieg der **Vertriebskosten** um 5% spiegelt im Wesentlichen inflations- und expansionsbedingte Kostensteigerungen im stationären Einzelhandel wider. Die **allgemeinen Verwaltungsaufwendungen** sanken im Jahresvergleich um 13%, was hauptsächlich auf striktes Kostenmanagement zurückzuführen ist. So hat HUGO BOSS im Geschäftsjahr 2024 insbesondere mehrere Initiativen zur Steigerung der organisatorischen Effizienz umgesetzt, darunter die Reduzierung nicht notwendiger Ausgaben sowie die Priorisierung wichtiger strategischer Initiativen. Der Rückgang der **sonstigen betrieblichen Erträge** ist im Wesentlichen auf den im Vorjahr realisierten Gewinn aus der Anwachsung der HUGO BOSS Trade Mark Management GmbH & Co. KG auf die HUGO BOSS AG zurückzuführen. Die **sonstigen betrieblichen Aufwendungen** lagen 7% unter dem Vorjahr, wobei auch geringere Währungseffekte zu dieser Entwicklung beitrugen. Die **Erträge aus Gewinnabführungsverträgen** in Höhe von 94 Mio. EUR entfallen auf die HUGO BOSS Internationale Beteiligungs-GmbH (2023: 89 Mio. EUR).



## Vermögens- und Finanzlage

Das **Anlagevermögen** der HUGO BOSS AG stieg im Vergleich zum Vorjahr um 10 % auf 1.115 Mio. EUR (31. Dezember 2023: 1.012 Mio. EUR). Diese Entwicklung spiegelt vor allem Investitionen in die laufende Erweiterung der Konzernzentrale in Metzingen (Deutschland) und das unternehmenseigene Logistikzentrum für Liegewaren in Filderstadt (Deutschland) wider, deren Fertigstellung für 2025 beziehungsweise 2026 geplant ist.

### KURZFRISTIGES OPERATIVES NETTOVERMÖGEN (IN MIO. EUR)

	2024	2023	Veränderung in %
Vorräte	288	262	10
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	91	116	-21
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	284	242	17
<b>Kurzfristiges operatives Nettovermögen</b>	<b>95</b>	<b>135</b>	<b>-30</b>

Der Anstieg der **Vorräte** spiegelt in erster Linie einen höheren Transitbestand zum Ende des Geschäftsjahrs 2024 wider. Die HUGO BOSS AG fungiert als Hauptlieferant für die weltweiten Vertriebsgesellschaften des Konzerns. Die **Forderungen aus Lieferungen und Leistungen** der HUGO BOSS AG blieben deutlich unter dem Niveau des Vorjahres, was vor allem auf ein effizientes Forderungsmanagement zurückzuführen ist. Gleichzeitig verzeichnete das Unternehmen einen Anstieg der **Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen**, der auf ein höheres Beschaffungsvolumen zum Jahresende zurückzuführen ist und zudem eine stärkere Inanspruchnahme des Supplier-Financing-Programms des Unternehmens widerspiegelt. Folglich lag das **kurzfristige operative Nettovermögen** der HUGO BOSS AG zum Ende des Geschäftsjahrs 2024 deutlich unter dem Niveau des Vorjahres.

Die **Forderungen gegen verbundene Unternehmen** lagen zum Ende des Geschäftsjahrs 2024 mit 98 Mio. EUR über dem Vorjahresniveau (31. Dezember 2023: 74 Mio. EUR). Die **Verbindlichkeiten gegenüber verbundenen Unternehmen** reduzierten sich leicht auf 94 Mio. EUR, insbesondere aufgrund der Rückzahlung von Darlehensverbindlichkeiten an die HUGO BOSS International B.V. (31. Dezember 2023: 103 Mio. EUR). Die **Rückstellungen** gingen ebenfalls zurück und beliefen sich zum Jahresende auf 163 Mio. EUR (31. Dezember 2023: 186 Mio. EUR). Mit 219 Mio. EUR lagen die **Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten** zum Ende des Jahres über dem Vorjahreswert (31. Dezember 2023: 177 Mio. EUR), was im Wesentlichen auf die im Jahr 2024 gesicherte Immobilienfinanzierung in Höhe von 43 Mio. Euro für die Erweiterung der Konzernzentrale in Metzingen zurückzuführen ist.

Der **Finanzmittelbestand** – definiert als Summe aus Kassenbestand und Guthaben bei Kreditinstituten – lag zum 31. Dezember 2024 bei 7 Mio. EUR (31. Dezember 2023: 2 Mio. EUR). Der Anstieg ist vor allem auf einen höheren **Mittelzufluss aus betrieblicher Geschäftstätigkeit** zurückzuführen. Letzterer profitierte insbesondere von den Verbesserungen beim kurzfristigen operativen Nettovermögen.

## Prognose, Risiken und Chancen

Die **Erwartungen** für die HUGO BOSS AG spiegeln sich aufgrund ihrer Verflechtungen mit den Konzerngesellschaften und ihrer Bedeutung für den Konzern größtenteils im Prognosebericht des Konzerns wider. Für den **Jahresüberschuss** der HUGO BOSS AG, der den wesentlichen Leistungsindikator der Gesellschaft darstellt, wird in diesem Zusammenhang für das Geschäftsjahr 2025 mit einem deutlichen Anstieg gerechnet. Spezifische Besonderheiten mit Blick auf die HUGO BOSS AG bestehen nicht. Die Geschäftsentwicklung der HUGO BOSS AG unterliegt zudem im Wesentlichen den gleichen **Risiken und Chancen** wie die des Konzerns. Daher gelten die im Risiko- und Chancenbericht für den Konzern getroffenen Aussagen auch für die HUGO BOSS AG. > [Prognosebericht](#), > [Risiko- und Chancenbericht](#)

# PROGNOSEBERICHT

**Makroökonomische  
Unsicherheit dürfte  
Branchenwachstum  
in 2025 belasten**

**Konzernumsatz soll 2025  
zwischen 4,2 Mrd. EUR  
und 4,4 Mrd. EUR liegen**

**Anstieg des EBIT auf einen  
Wert von 380 Mio. EUR bis  
440 Mio. EUR erwartet**

## Nachtrag

Zwischen dem Ende des Geschäftsjahres 2024 und der Aufstellung dieses Berichts am 5. März 2025 gab es keine wesentlichen gesamtwirtschaftlichen, sozialpolitischen, branchenbezogenen oder unternehmensspezifischen Veränderungen, die sich nach den Erwartungen des Managements maßgeblich auf die Ertrags-, Vermögens- und Finanzlage des Unternehmens auswirken könnten.

## Ausblick

Der folgende Bericht gibt die **Sichtweise des Managements** von HUGO BOSS hinsichtlich des erwarteten Geschäftsverlaufs im Jahr 2025 wieder. Er beschreibt zudem die erwartete Entwicklung der maßgeblichen konjunkturellen und branchenbezogenen Rahmenbedingungen. Dabei spiegelt er den Kenntnisstand des Managements zum Zeitpunkt der Erstellung des Berichts wider. Die tatsächliche Entwicklung im Falle des Eintretens von Risiken und Chancen, wie im Risiko- und Chancenbericht dieses Geschäftsberichts beschrieben, kann jedoch grundsätzlich positiv wie negativ wesentlich von diesen Prognosen abweichen. HUGO BOSS übernimmt außerhalb der gesetzlich vorgeschriebenen Veröffentlichungsvorschriften keine Verpflichtung, die in diesem Prognosebericht enthaltenen Aussagen zu aktualisieren. > **Risiko- und Chancenbericht**

**Konjunkturelle und branchenspezifische Entwicklungen** können die operative und finanzwirtschaftliche Entwicklung von HUGO BOSS maßgeblich beeinflussen. Die im weiteren Verlauf dieses Kapitels getroffenen Aussagen zum erwarteten Geschäftsverlauf basieren folglich auf bestimmten Annahmen hinsichtlich der Entwicklung der Weltwirtschaft sowie der globalen Bekleidungsindustrie. Im Jahresverlauf wird der Konzern die Entwicklung dieser Rahmenbedingungen fortlaufend überwachen, um möglichst schnell und umfassend auf etwaige Veränderungen reagieren zu können.

## Ausblick für die Weltwirtschaft

Im Jahr 2025 wird das globale Wachstum voraussichtlich verhalten ausfallen, da sich die **Weltwirtschaft nach wie vor verschiedenen Herausforderungen gegenübersteht**. So haben sich insbesondere die wirtschaftspolitischen Unsicherheiten weiter verstärkt, bedingt durch die Erwartungen an politische Kurswechsel unter neu gewählten Regierungen, anhaltende politische Instabilität in bestimmten Regionen sowie fortwährende geopolitische Spannungen. Gleichzeitig wird mit einem moderaten Rückgang der weltweiten Inflationsraten gerechnet, wobei die Industrieländer voraussichtlich schneller zu den Inflationszielwerten zurückkehren werden als die Schwellen- und Entwicklungsländer. Der Internationale Währungsfonds (IWF) geht folglich davon

aus, dass das **globale Wirtschaftswachstum** im Jahr 2025 bei 3,3% und damit nur geringfügig über dem Vorjahresniveau (2024: 3,2%) liegen wird. Im Vergleich zum historischen Durchschnitt von 3,7% (2000–2019) dürfte das Weltwirtschaftswachstum im Jahr 2025 damit deutlich niedriger ausfallen.

In den einzelnen Regionen ist das erwartete Wirtschaftswachstum laut IWF sehr unterschiedlich. So wird für die **Eurozone** aufgrund anhaltender geopolitischer Spannungen und einer fortdauernden Schwäche im produzierenden Gewerbe lediglich mit einem leichten Anstieg von 1,0% gerechnet (2024: 0,8%). Die **US-Wirtschaft** wird 2025 voraussichtlich um 2,7% wachsen (2024: 2,8%), unterstützt durch eine robuste Nachfrage, sich verbessernde finanzwirtschaftliche Rahmenbedingungen und eine weniger restriktive Geldpolitik. Demgegenüber wird erwartet, dass die konjunkturellen Herausforderungen in **China** auch weiterhin auf dem Binnenkonsum lasten werden und sich das Wachstum auf ein Niveau von 4,6% abschwächen wird (2024: 4,8%).

Die mit diesen Annahmen verbundenen **Risiken und Unsicherheiten** bleiben grundsätzlich hoch. Geopolitische Spannungen, einschließlich Konflikte in Regionen wie dem Nahen Osten und Osteuropa, könnten auch im Jahr 2025 zu Unterbrechungen der Transportwege und der Rohstoffversorgung führen. Darüber hinaus könnten politisch bedingte Unterbrechungen des anhaltenden Desinflationsprozesses den Übergang zu einer Lockerung der Geldpolitik erschweren und die fiskalische und finanzielle Anfälligkeit erhöhen. Zudem könnten die Unsicherheiten in der Handelspolitik – verschärft durch etwaige neue Zölle und protektionistische Maßnahmen – die globalen Handelsströme verzerren, die Investitionstätigkeit bremsen und die Markteffizienz somit verringern.

## Branchenausblick

Die **globale Bekleidungsindustrie** dürfte sich auch im Geschäftsjahr 2025 mit Herausforderungen konfrontiert sehen. Insbesondere wird erwartet, dass anhaltende makroökonomische und geopolitische Unsicherheiten die globale Verbraucherstimmung auch weiterhin belasten könnten. In einer im November 2024 veröffentlichten gemeinsamen Studie gehen The Business of Fashion und die Unternehmensberatung McKinsey & Company für die globale Bekleidungsbranche (ohne Berücksichtigung des Luxussegments) für 2025 folglich von einem moderaten Umsatzwachstum von 2% bis 4% aus (2024: 2% bis 3%), was lediglich eine leichte Verbesserung gegenüber dem Vorjahr darstellt.

Für **Europa** geht der IWF für das Jahr 2025 von einem Branchenwachstum (ohne Berücksichtigung des Luxussegments) zwischen 2% und 4% aus (2024: 1% bis 3%). Während wirtschaftliche Unsicherheiten und geopolitische Spannungen anhalten dürften, sollten sich die sinkende Inflation und ein zunehmender Tourismus positiv auf die Verbrauchernachfrage auswirken. In den **USA** dürfte der Konsum von den erwarteten Zinssenkungen der US-Notenbank, robusten Arbeitsmarktdaten sowie einem starken Aktienmarkt und Immobiliensektor profitieren. Es wird erwartet, dass diese Faktoren die anhaltende Erholung stützen und das Branchenwachstum (ohne Berücksichtigung des Luxussegments) folglich auf ein Niveau von 3% bis 4% steigen wird (2024: 2 bis 3%). **China** hingegen sieht sich auch weiterhin mit einer Konjunkturabschwächung konfrontiert. So dürfte insbesondere das Konsumklima verhalten bleiben und nur leicht über den Rekordtiefständen von 2022 liegen, was anhaltend hohe Sparquoten der privaten Haushalte zur Folge haben dürfte. Zwar zielen staatliche Maßnahmen auf eine Belebung der Wirtschaft ab, es ist jedoch ungewiss, ob sie die Verbraucherstimmung im Jahr 2025 ausreichend stärken werden. Infolgedessen wird erwartet, dass sich das Branchenwachstum (ohne Berücksichtigung des Luxussegments) leicht abschwächt und mit einer Spanne von 2% bis 4% (2024: 3% bis 4%) weiterhin deutlich unter dem historischen Durchschnitt liegt, da einige Branchenteilnehmer ihren Fokus verstärkt auf andere asiatische Märkte verlagern.

## Ausblick für HUGO BOSS

Nach mehr als drei Jahren **erfolgreicher Umsetzung von „CLAIM 5“** hat HUGO BOSS spürbare Fortschritte entlang seiner strategischen Prioritäten erzielt, was zu einem Rekordumsatz von 4,3 Mrd. EUR im Geschäftsjahr 2024 führte. Gleichzeitig haben wir in den letzten Jahren eine **robuste organisatorische und operative Plattform** aufgebaut, die es HUGO BOSS ermöglichen soll, durch eine verbesserte Umsetzung sowie einen starken Fokus auf Effektivität und Effizienz nachhaltiges, profitables Wachstum zu erzielen. Mit „CLAIM 5“ haben wir somit den Weg geebnet, um unsere finanzielle Ambition von 5 Mrd. EUR Umsatz sowie einer EBIT-Marge von mindestens 12% in Zukunft zu erreichen. > [Konzernstrategie](#)

Auch in 2025, dem **letzten Jahr von „CLAIM 5“**, bleiben wir fest entschlossen, weitere strategische Fortschritte zu erzielen. Insbesondere sind wir bestrebt, weiterhin globale Wachstumschancen zu nutzen, indem wir in wichtige Marken-, Produkt- und Omnichannel-Initiativen investieren, um so die Markenrelevanz weiter zu steigern und die Kundenbindung an BOSS und HUGO zu vertiefen. Gleichzeitig setzen wir weiterhin auf die Nutzung unserer starken operativen Plattform und forcieren die Kosteneffizienz mittels eines konsequenten Managements der operativen Aufwendungen. Dieser **ausgewogene Ansatz** ist entscheidend, um im Jahr 2025 und darüber hinaus robuste Profitabilitätssteigerungen zu erzielen und gleichzeitig den langfristigen Erfolg von HUGO BOSS sicherzustellen.

### AUSBLICK FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

	Ergebnis 2024	Prognose 2025
Konzernumsatz	Anstieg um 3% auf 4.307 Mio. EUR	Zwischen 4,2 Mrd. EUR und 4,4 Mrd. EUR (-2% bis +2%)
Umsatzentwicklung nach Regionen		
EMEA	Anstieg um 3% auf 2.625 Mio. EUR	In etwa auf Vorjahresniveau
Amerika	Anstieg um 8% auf 1.020 Mio. EUR	Anstieg im niedrigen bis mittleren einstelligen Prozentbereich
Asien/Pazifik	Rückgang um 2% auf 553 Mio. EUR	Moderater Rückgang
Operatives Ergebnis (EBIT)	Rückgang um 12% auf 361 Mio. EUR	Anstieg auf einen Betrag zwischen 380 Mio. EUR und 440 Mio. EUR (+5% bis +22%)
Konzernergebnis	Rückgang um 17% auf 224 Mio. EUR	Anstieg im Einklang mit EBIT
Kurzfristiges operatives Nettovermögen im Verhältnis zum Umsatz	Verbesserung um 120 Basispunkte auf 19,6%	Unverändert zwischen 19% und 20%
Investitionen	Rückgang um 4% auf 286 Mio. EUR	Zwischen 200 Mio. EUR und 250 Mio. EUR

Die makroökonomischen und geopolitischen Unsicherheiten dürften auch im Geschäftsjahr 2025 hoch bleiben und die Verbraucherstimmung weiterhin belasten. Vor diesem Hintergrund erwartet HUGO BOSS für 2025 einen **Konzernumsatz** im Bereich zwischen 4,2 Mrd. EUR und 4,4 Mrd. EUR (2024: 4.307 Mio. EUR). Für die Region **EMEA** geht HUGO BOSS davon aus, dass der Umsatz in etwa auf dem Vorjahresniveau liegen wird, während für die Region **Amerika** ein Umsatzwachstum im niedrigen einstelligen Prozentbereich erwartet wird. Für die Region **Asien/Pazifik** erwartet HUGO BOSS einen moderaten Umsatzrückgang, was die anhaltenden Unsicherheiten hinsichtlich der Verbraucherstimmung auf dem chinesischen Markt widerspiegelt.

HUGO BOSS rechnet im Geschäftsjahr 2025 mit robusten Profitabilitätsverbesserungen, wobei für das **operative Ergebnis (EBIT)** ein Anstieg auf ein Niveau zwischen 380 Mio. EUR und 440 Mio. EUR erwartet wird (2024: 361 Mio. EUR). Folglich rechnet das Unternehmen für 2025 mit einer Verbesserung der EBIT-Marge, unterstützt durch den anhaltenden Fokus auf Effizienzsteigerungen im Bereich Beschaffung und die konsequente Fortführung des strikten Kostenmanagements. Das **Konzernergebnis** wird sich voraussichtlich weitgehend im Einklang mit dem EBIT entwickeln und daher ebenfalls um etwa 5 % bis 22 % steigen (2024: 224 Mio. EUR).

Das **kurzfristige operative Nettovermögen (Trade Net Working Capital, TNWC) im Verhältnis zum Umsatz** wird voraussichtlich auch 2025 zwischen 19 % und 20 % liegen (2024: 19,6 %), wobei weitere Optimierungen im Vorratsmanagement diese Entwicklung unterstützen dürften. Die **Investitionen** werden sich 2025 voraussichtlich auf 200 Mio. EUR bis 250 Mio. EUR belaufen (2024: 286 Mio. EUR), was den verstärkten Fokus des Unternehmens auf die Steigerung der Effizienz der Investitionen widerspiegelt. Der Schwerpunkt der Investitionstätigkeit im Jahr 2025 wird weiterhin auf der Modernisierung unseres globalen Storenetzwerkes, der fortschreitenden Digitalisierung sowie der Erweiterung unserer Logistikkapazitäten liegen. Wie bereits im Vorjahr wird der Großteil unserer Investitionen auf die Corporate Units und das Segment EMEA entfallen.

Trotz des Ergebnisrückgangs im Jahr 2024 beabsichtigen Vorstand und Aufsichtsrat, der Hauptversammlung am 15. Mai 2025 eine **Dividende** von 1,40 EUR je Aktie für das Geschäftsjahr 2024 vorzuschlagen, was einer Steigerung von 4 % gegenüber dem Vorjahreswert entspricht (2023: 1,35 EUR). Diese Entscheidung spiegelt die robuste Finanzlage des Unternehmens sowie das Vertrauen des Managements in die langfristigen Wachstumschancen und die anhaltende Fähigkeit des Unternehmens wider, auch in Zukunft einen deutlich positiven Free Cashflow zu erwirtschaften. Der Vorschlag entspricht einer **Ausschüttungsquote** von 45 % des auf die Anteilseigner entfallenden Konzernergebnisses im Jahr 2024 (2023: 36 %). Letzteres steht im Einklang mit der im Rahmen von „CLAIM 5“ angestrebten Ausschüttungsquote von 30 % bis 50 %. Sofern die Aktionäre dem Vorschlag zustimmen, wird die Dividende am 20. Mai 2025 ausgezahlt mit einer Ausschüttungssumme von 97 Mio. EUR (2023: 93 Mio. EUR).

# RISIKO- UND CHANCENBERICHT

Transparenter Umgang mit Risiken und Chancen im Rahmen des Risikomanagementsystems

Keine bestandsgefährdenden Risiken identifiziert

Nutzung unternehmerischer Chancen als wichtiges Element für nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts

Der Erfolg von HUGO BOSS basiert auf der konsequenten Nutzung von Chancen im Rahmen der Konzernstrategie. Die **Risiko- und Chancenpolitik** von HUGO BOSS zielt darauf ab, strategische und finanzielle Unternehmensziele zu erreichen. Sie verfolgt somit nicht nur das Ziel der Bestandssicherung, sondern dient vor allem der erfolgreichen Umsetzung der „CLAIM 5“-Strategie sowie einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts. Die Berichterstattung von Risiken und Chancen im zusammengefassten Lagebericht bezieht sich dabei grundsätzlich auf einen Einjahreszeitraum.

## Grundsätze des Risiko- und Chancenmanagements

Das **Risiko- und Chancenmanagementsystem** des Unternehmens umfasst alle Maßnahmen eines systematischen und transparenten Umgangs mit Risiken und Chancen. Es zielt darauf ab, **Risiken frühestmöglich zu identifizieren**, sie adäquat zu bewerten, mittels geeigneter Maßnahmen zu begrenzen beziehungsweise zu vermeiden, zu überwachen und zu dokumentieren. Risiken sind dabei definiert als mögliche zukünftige Entwicklungen oder Ereignisse, die zu negativen Abweichungen vom geplanten Ergebnis (EBIT) führen können. Gleichzeitig sind die **frühzeitige Identifizierung und konsequente Nutzung von unternehmerischen Chancen** von entscheidender Bedeutung für die erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie und eine wesentliche Voraussetzung für den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Bei HUGO BOSS werden Chancen als potenzielle positive Abweichungen vom geplanten EBIT definiert, für deren Nutzung nach Bedarf geeignete Maßnahmen eingeleitet werden. Chancen werden stets in Verbindung mit den damit verbundenen Risiken betrachtet. Sie werden nur dann verfolgt, wenn ihr Nutzen die damit verbundenen Risiken überwiegt und letztere als beherrschbar und begrenzt in ihren Auswirkungen angesehen werden.

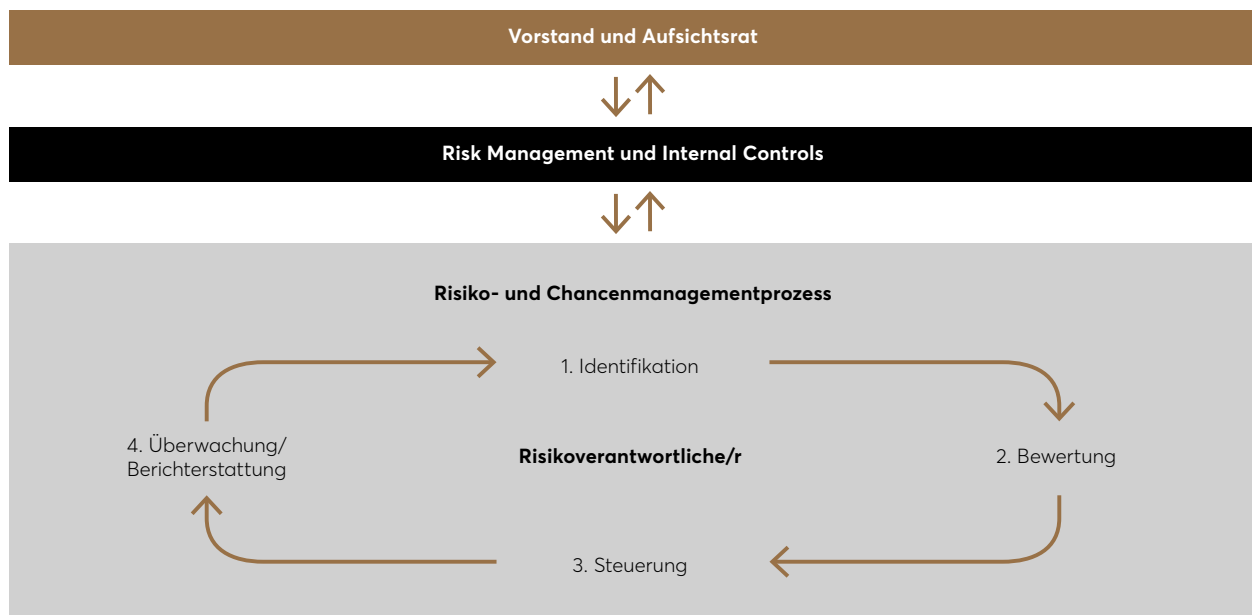
## Risiko- und Chancenmanagementsystem

Der Vorstand der HUGO BOSS AG trägt die **Gesamtverantwortung für ein effektives Risiko- und Chancenmanagementsystem**. In seinem Auftrag koordiniert die zentrale Abteilung Risk Management & Internal Controls die Umsetzung und kontinuierliche Weiterentwicklung des Risiko- und Chancenmanagementsystems. Sie ist für den zentral gesteuerten Risiko- und Chancenmanagementprozess verantwortlich und steht dabei in engem Austausch mit den jeweiligen Unternehmensbereichen und Konzerngesellschaften. Die jeweiligen Risikoverantwortlichen und Risikoexperten sind für die Risikoidentifikation und -bewertung, den

adäquaten Umgang mit Risiken und die Umsetzung wirksamer risikoreduzierender Maßnahmen zuständig. Die **Überwachung der Wirksamkeit des Risiko- und Chancenmanagementsystems** liegt in der Verantwortung des Aufsichtsrats von HUGO BOSS. Die Zuständigkeit wird dabei vom Prüfungsausschuss mit Unterstützung der Internen Revision wahrgenommen. So unterliegt das Risiko- und Chancenmanagement bei HUGO BOSS regelmäßigen internen Prüfungen. Der externe Abschlussprüfer würdigt im Rahmen der Abschlussprüfung zudem die Eignung der Maßnahmen zur frühzeitigen Erkennung bestandsgefährdender Risiken.

**Konzerneinheitliche Standards** zum systematischen Umgang mit Risiken und Chancen stellen die Basis eines effizienten Risiko- und Chancenmanagements dar. Sie werden durch den Vorstand festgelegt und in einem konzernweit gültigen **Risiko- und Chancenhandbuch** dokumentiert. Dieses wird sämtlichen Mitarbeitern im unternehmensweiten Intranet zugänglich gemacht. Alle Mitarbeiter von HUGO BOSS sind zu risikobewusstem Handeln und zur Vermeidung existenzgefährdender Risiken verpflichtet. Der Einsatz einer modernen **Risiko- und Chancenmanagementsoftware** ermöglicht die konzernweit einheitliche Erfassung und Bewertung aller identifizierten Risiken und Chancen sowie zugehöriger Maßnahmen. Im Rahmen der jährlichen Abschlussprüfung beurteilt zudem der Abschlussprüfer die Effektivität ausgewählter interner Kontrollen, einschließlich IT-Kontrollen. Das Risiko- und Chancenmanagementsystem von HUGO BOSS ist nach dem internationalen Standard ISO 31000 konzipiert.

**GRUNDZÜGE DES RISIKO- UND CHANCENMANAGEMENTSYSTEMS**



Der **Risiko- und Chancenmanagementprozess** bei HUGO BOSS besteht aus vier Schritten: Identifikation, Bewertung, Steuerung sowie Überwachung und Berichterstattung.

Zur frühestmöglichen **Identifikation von Risiken und Chancen** überwacht der Konzern fortlaufend das gesamtwirtschaftliche und geopolitische Umfeld, das Wettbewerbsumfeld der Premium- und Luxusgüterbranche sowie sämtliche unternehmensinternen Prozesse. Risk Management & Internal Controls unterstützt alle internen Risikoverantwortlichen bei der regelmäßigen Identifikation und effizienten Kategorisierung von Risiken und Chancen mittels des Risiko- und Chancenkatalogs sowie des Risiko- und Chancenhandbuchs, das über das Intranet konzernweit zugänglich ist.



Die Risikoverantwortlichen delegieren die **regelmäßige Bewertung** identifizierter Risiken und Chancen an die Risikoexperten und geben deren Einschätzung nach eingehender Bewertung frei. Die Risikoexperten werden bei ihrer Arbeit durch Risk Management & Internal Controls unterstützt. Dies umfasst auch regelmäßige, mindestens einmal jährlich stattfindende Schulungen zu den Grundsätzen des Risiko- und Chancenmanagements und zu themenspezifischen Schwerpunkten. Die Bewertung einzelner Risiken und Chancen erfolgt durch die Einschätzung von Eintrittswahrscheinlichkeiten sowie die systematische Analyse möglicher Auswirkungen auf das geplante operative Ergebnis (EBIT). Bei der Bewertung von steuerlichen sowie Zinsänderungsrisiken wird abweichend auf den Cashflow abgestellt. > **Prognosebericht**

**BEWERTUNGSKRITERIEN DER UNTERNEHMENSRIKSEN UND -CHANCEN**

Mögliche Auswirkungen (in % vom geplanten EBIT)		Eintrittswahrscheinlichkeit (innerhalb von 1 Jahr)	
gering	≤2,5 %	gering	≤10 %
moderat	>2,5 %–5 %	unwahrscheinlich	>10 %–25 %
wesentlich	>5 %–15 %	möglich	>25 %–50 %
hoch	>15 %–30 %	wahrscheinlich	>50 %–90 %
sehr hoch	>30 %	sehr wahrscheinlich	>90 %

Einzelrisiken und -chancen werden anhand der zwei Merkmale **Eintrittswahrscheinlichkeit und mögliche finanzielle Auswirkung** bewertet. Diese sollen Transparenz über die aktuelle Risiko- und Chancensituation des Unternehmens schaffen und bei der Priorisierung von Risiken und Chancen unterstützen. Die Einstufung erfolgt durch die Summierung der gewichteten Mittelwerte der Wahrscheinlichkeiten aller Einzelrisiken und -chancen (Eintrittswahrscheinlichkeit) sowie der gewichteten Mittelwerte der Auswirkungsszenarien aller Einzelrisiken und -chancen (mögliche finanzielle Auswirkung). Nettorisiken und -chancen sind definiert als das verbleibende Risiko- oder Chancenpotenzial nach Berücksichtigung der Auswirkungen entsprechender Minderungsmaßnahmen, während Bruttoerisiken und -chancen die ursprünglichen, ungeminderten Auswirkungen darstellen.

Risiken und Chancen werden gemäß den Grundsätzen für das Risiko- und Chancenmanagement des Unternehmens behandelt. Die Erarbeitung und Umsetzung geeigneter risikominimierender Maßnahmen liegt in der Verantwortung der Risikoverantwortlichen. Die **Steuerung der Risiken** erfolgt dabei allgemein auf vier Arten: Risikovermeidung, Risikoverringerung, Risikoübertragung auf Dritte sowie Risikoakzeptanz. Ein Bestandteil der Risikosteuerung ist somit auch die Risikoübertragung auf Versicherungsgesellschaften, wodurch die finanziellen Auswirkungen versicherbarer Risiken weitestgehend neutralisiert werden sollen. Bei der Entscheidung über die Umsetzung der jeweiligen Strategie zur Risikosteuerung werden auch die Kosten in Relation zur Effektivität der jeweiligen Maßnahmen berücksichtigt. In enger Zusammenarbeit mit den Risikoverantwortlichen überwacht Risk Management & Internal Controls den Fortschritt und die Wirksamkeit geplanter und bereits umgesetzter Maßnahmen.

Sämtliche identifizierten Risiken und Chancen werden zweimal jährlich überprüft. In Abhängigkeit von ihrem Ausmaß erfolgt eine Überprüfung hinsichtlich ihrer Aktualität in bis zu monatlichen Intervallen. Im Rahmen der **Risikoüberwachung** werden Erkenntnisse zu neuen Entwicklungen dokumentiert sowie die Risikobewertung und Risikosteuerung bei Bedarf überarbeitet. Mithilfe der kontinuierlichen Überwachung von Frühwarnindikatoren sollen Planabweichungen rechtzeitig erkannt werden. Meldketten und das Einleiten geeigneter, im Vorfeld definierter Gegenmaßnahmen sollen eine rasche Reaktion bei Eintritt eines Risikos gewährleisten. > **Unternehmenssteuerung**

Im Rahmen der **regelmäßigen Risiko- und Chancenberichterstattung** melden die Risikoverantwortlichen sämtliche von ihnen identifizierten Risiken und Chancen samt den dazugehörigen Eintrittswahrscheinlichkeiten, den potenziellen finanziellen Auswirkungen sowie etwaigen Maßnahmen zur Risikosteuerung an Risk Management & Internal Controls. Letztere aggregiert die gemeldeten Risiken und stellt dem Vorstand sowie dem Prüfungsausschuss regelmäßig einen konsolidierten Bericht zur Verfügung. Bedeutende Einzelrisiken und -chancen werden dabei besonders hervorgehoben. Bei Aufkommen kritischer, dringlicher Themen wird der reguläre Reportingprozess um eine Ad-hoc-Berichterstattung ergänzt.

## Beurteilung der Risiko- und Chancensituation durch den Vorstand

Um ein möglichst präzises Bild der **Gesamtrisikoposition** von HUGO BOSS zu erhalten, erfolgt die Aggregation der Einzelrisiken anhand zweier Methoden. Einerseits werden die Schadenserwartungswerte aller bewerteten Risiken addiert. Andererseits werden mittels einer Monte-Carlo-Simulation die Wahrscheinlichkeitsverteilungen sämtlicher erfasster Risiken zu der Wahrscheinlichkeitsverteilung eines möglichen Gesamtschadens aggregiert und so maximale jährliche Schadenswerte ermittelt. Die Simulation umfasst Risiken sämtlicher Kategorien, einschließlich nichtfinanzieller Risiken. Das Ergebnis dieser Simulation für das Geschäftsjahr 2024 zeigt, dass die aggregierte Risikoposition des Konzerns wie im Vorjahr die Risikokapazitätsschwelle des Unternehmens mit einer Wahrscheinlichkeit von mindestens 99 % nicht überschreitet.

Das implementierte Risikomanagementsystem bildet die Grundlage für die **Beurteilung der Risiko- und Chancensituation durch den Vorstand** und wird von diesem regelmäßig überprüft. Risiken und Chancen, deren mögliche finanzielle Auswirkung als mindestens wesentlich eingestuft wird, werden in regelmäßigen Abständen auf Vorstandsebene erörtert und bewertet. Während sich die Einschätzung der individuellen Risiken und Chancen im Geschäftsjahr 2024 vor allem aufgrund der Entwicklung der externen Rahmenbedingungen sowie der Auswirkungen von eigenen Gegenmaßnahmen verändert hat, hat sich die Gesamtrisikosituation für HUGO BOSS im Vergleich zum Vorjahr nicht wesentlich verändert. Zum Zeitpunkt der Aufstellung dieses Berichts waren für den Vorstand insbesondere keine einzelnen oder aggregierten Risiken zu erkennen, die den **Fortbestand des Unternehmens** gefährden könnten.

## Erläuterung der Risiken

Risiken, die im Risikomanagementprozess mit einer mindestens wesentlichen potenziellen Auswirkung bewertet wurden, werden im Folgenden in absteigender Reihenfolge ihrer potenziellen finanziellen Auswirkungen näher erläutert. Risiken, die hingegen nur mit einer geringen oder moderaten potenziellen Auswirkung bewertet wurden, werden nicht näher erläutert. Dazu zählen Risiken hinsichtlich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Facilities, Finanzierung und Liquidität, Investitionen, Kontrahenten, Markenimage und Corporate Image, Produktpiraterie, Recht, Vision und Ausrichtung, Wettbewerb, sowie Zinsänderungen. Grundsätzlich ist nicht vollständig auszuschließen, dass weitere latente Risiken oder solche, die aktuell als unwesentlich eingeschätzt werden, die Unternehmensentwicklung zukünftig über das angegebene Maß hinaus negativ beeinträchtigen. Ungeachtet der eingeleiteten Maßnahmen zur Steuerung der identifizierten Risiken bleiben bei allen unternehmerischen Aktivitäten **Restrisiken** bestehen, die auch durch ein Risiko- und Chancenmanagementsystem, wie es bei HUGO BOSS implementiert ist, nicht gänzlich vermieden werden können.

## ÜBERSICHT RISIKEN

Kategorien	Mögliche finanzielle Auswirkungen (in % vom geplanten EBIT)		Eintrittswahrscheinlichkeit (innerhalb von 1 Jahr)		Entwicklung <sup>1</sup>
Politik und Gesellschaft	sehr hoch	>30 %	unwahrscheinlich	>10 %–25 %	↘
Vertrieb	sehr hoch	>30 %	unwahrscheinlich	>10 %–25 %	↘
Lieferanten und Beschaffung	sehr hoch	>30 %	unwahrscheinlich	>10 %–25 %	↗
Steuern <sup>2</sup>	hoch	>15 %–30 %	möglich	>25 %–50 %	→
Gesamtwirtschaft	hoch	>15 %–30 %	unwahrscheinlich	>10 %–25 %	→
Governance und Compliance	hoch	>15 %–30 %	unwahrscheinlich	>10 %–25 %	↗
IT	hoch	>15 %–30 %	unwahrscheinlich	>10 %–25 %	→
Kollektion	hoch	>15 %–30 %	gering	≤10 %	↘
Logistik	hoch	>15 %–30 %	gering	≤10 %	↘
Währungskurse	wesentlich	>5 %–15 %	wahrscheinlich	>50 %–90 %	↗
Qualität	wesentlich	>5 %–15 %	unwahrscheinlich	>10 %–25 %	↗
Personal	wesentlich	>5 %–15 %	unwahrscheinlich	>10 %–25 %	→
Umwelt und Gesundheit	wesentlich	>5 %–15 %	gering	≤10 %	↘

<sup>1</sup> Im Vergleich zum Vorjahr. Veränderung entspricht einer Abweichung von >5%.

<sup>2</sup> Bei der Bewertung von steuerlichen Risiken wird abweichend auf den Cashflow abgestellt.

## Politische und gesellschaftliche Risiken

HUGO BOSS ist aufgrund seiner internationalen Geschäftstätigkeit **politischen und gesellschaftlichen Risiken** ausgesetzt. So können sich etwa Änderungen des politischen und regulatorischen Umfelds, geopolitische Spannungen, militärische Auseinandersetzungen, Regierungswechsel oder terroristische Anschläge negativ auf das Konsumklima auswirken. Angesichts der globalen Geschäftstätigkeit von HUGO BOSS stellen die Vertriebsaktivitäten des Unternehmens in rund 130 Märkten jedoch grundsätzlich eine **natürliche Absicherung** gegen Herausforderungen in einzelnen Regionen dar.

Es wird erwartet, dass die **weltweiten Unsicherheiten** im Kontext politischer und gesellschaftlicher Entwicklungen im Jahr 2025 hoch bleiben werden. So stellen geopolitische Spannungen, einschließlich derer in der Ukraine und im Nahen Osten, eine mögliche Eskalation von Handelskonflikten, Politikwechsel unter neuen Regierungen oder die anhaltende Gefahr terroristischer Anschläge bedeutsame Risiken für die globale Bekleidungsindustrie und damit auch für die Geschäftsentwicklung des Konzerns dar. So könnten geopolitische Spannungen etwa dazu führen, dass wichtige Handelsrouten vorübergehend unterbrochen werden, was zu erhöhten Frachtkosten und Engpässen aufgrund längerer Lieferzeiten führen kann. Darüber hinaus würde eine Eskalation oder Ausweitung anhaltender militärischer Auseinandersetzungen das Risiko eines globalen Wirtschaftsabschwungs erhöhen und in der Folge das weltweite Konsumklima beeinträchtigen, mit potenziell negativen Auswirkungen auf die Umsatz- und Ergebnisentwicklung von HUGO BOSS.

Aufgrund seiner steigenden Bedeutung bewertet HUGO BOSS die Risiken, die sich aus politischen und gesellschaftlichen Veränderungen ergeben, als **„emerging risk“**. So ergeben sich strategische Herausforderungen etwa aus dem Einfluss demografischer Entwicklungen auf das Konsumentenverhalten, auf die globalen Geschäftsaktivitäten und auf die Struktur der Lieferkette. Dies offenbart die enge Verzahnung des gesellschaftlichen Risikos mit den branchen- sowie den lieferanten- und beschaffungsmarktbezogenen Risiken. Aufgrund dieses breiten Spektrums an Risiken sind zukünftige Entwicklungen mit einem hohen Maß an

Unsicherheit behaftet, was langfristig zu unbekanntem, potenziell erheblichen Auswirkungen führen könnte. Im Rahmen der Bewertung und Steuerung dieser Risiken arbeiten die Risikoverantwortlichen und Risikoexperten bei HUGO BOSS interdisziplinär an der **fortwährenden Analyse und Überwachung** aktueller politischer und gesellschaftlicher Entwicklungen und deren Einfluss auf die Geschäftstätigkeit. Risk Management & Internal Controls koordiniert und unterstützt diesen Prozess.

## Vertriebsrisiken

Im Zusammenhang mit den eigenen Einzelhandelsaktivitäten bestehen **Vertriebsrisiken** insbesondere hinsichtlich des Vorratsmanagements sowie der Lagerdauer und folglich der Werthaltigkeit der Ware. Im Großhandelsgeschäft beziehen sich die Vertriebsrisiken hauptsächlich auf eine mögliche Abhängigkeit von einzelnen Handelspartnern sowie auf Forderungsausfälle.

Ziel des zentralen **Vorratsmanagements** von HUGO BOSS ist die vorausschauende, effiziente Allokation der konzernweiten Bestände bei gleichzeitiger Wahrung von Flexibilität, um möglichst kurzfristig auf etwaige Nachfrageänderungen reagieren zu können. Wesentliche **Nachfragerückgänge** oder **Fehleinschätzungen hinsichtlich der Abverkaufsquoten** können sich negativ auf die Lagerumschlagshäufigkeit auswirken. HUGO BOSS ist daher bestrebt, sein Vorratsmanagement kontinuierlich zu optimieren. Die **Gewährung zusätzlicher Rabatte** als mögliche Gegenmaßnahme für Überbestände hat zwangsläufig negative Auswirkungen auf die Bruttomarge und letztlich die Profitabilität des Unternehmens und wird daher laufend seitens der zentralen Abteilung Business Planning & Analysis überwacht. Mit einer zentral gesteuerten Preispolitik, differenzierten Einzelhandelsformaten und darauf abgestimmten Kollektionen wird eine konstante Verbesserung der Effizienz im eigenen Einzelhandel angestrebt.

Aus einer erhöhten Lagerdauer und der damit potenziell verminderten Verwertbarkeit der Vorräte können sich Bestandsrisiken ergeben. Dem Prinzip des Nettoveräußerungswerts folgend, werden entsprechend **Abschreibungen auf das Vorratsvermögen** vorgenommen und monatlich auf Basis eines saisonalen Ansatzes überprüft. Zum Bilanzstichtag erachtet der Vorstand die gebildeten Wertberichtigungen als angemessen.

> **Konzernanhang, Textziffer 12**

Zur Vermeidung eventueller **Abhängigkeiten von einzelnen Kunden** im Großhandelsgeschäft wird auf eine ausgewogene Kundenstruktur geachtet. Business Planning & Analysis überwacht kontinuierlich Kennzahlen wie den Auftragseingang, Umsatzerlöse und Auslieferungsquoten und berichtet diese regelmäßig an den Vorstand. So können im Falle eintretender Risiken unverzüglich Gegenmaßnahmen eingeleitet werden.

> **Unternehmenssteuerung**

Im Großhandelskanal ist der Konzern **Forderungsausfallrisiken** aufgrund potenzieller Zahlungsunfähigkeit oder Insolvenz einzelner Handelspartner sowie kumulierter Ausfälle infolge einer konjunkturellen Eintrübung in einzelnen Märkten ausgesetzt. Um diese Risiken zu mindern, folgt das **konzernweite Debitorenmanagement** im Rahmen des Forderungsmanagements einheitlichen Regelungen, etwa mit Blick auf Bonitätsprüfungen, Kundenkreditlimits, die Überwachung der Altersstruktur von Forderungen oder die Handhabung zweifelhafter Forderungen. In Einzelfällen werden Kunden ausschließlich nach Vorauszahlung beliefert, oder es wird auf Geschäfte mit als nicht kreditwürdig eingestuften Kunden verzichtet. Die Interne Revision überprüft regelmäßig die Einhaltung der entsprechenden Konzernrichtlinien. Eine Konzentration von Ausfallrisiken durch wesentliche Außenstände bei einzelnen Kunden lag zum Bilanzstichtag nicht vor. > **Konzernanhang, Textziffer 13**

## Lieferanten- und beschaffungsbezogene Risiken

Es bestehen **lieferanten- und beschaffungsbezogene Risiken** im Zusammenhang mit möglichen Abhängigkeiten von einzelnen Lieferanten oder Produktionsstätten, einem möglichen Anstieg der Produktkosten sowie der potenziellen Abweichung zwischen Produktion und Absatz.

HUGO BOSS legt großen Wert auf eine sorgfältige Lieferantenauswahl und den Aufbau sowie Erhalt langfristiger strategischer Beziehungen. Es besteht jedoch das Risiko, dass aufgrund lieferantenbezogener oder regionaler Ereignisse die Produktion einzelner oder mehrerer Lieferanten vorübergehend ausfällt. Das schließt auch die Auswirkungen von Handelskonflikten und von seitens Regierungen eingeführten Restriktionen ein. Eine zu große **Abhängigkeit von einzelnen Lieferanten oder Produktionsstätten** könnte dabei zu Verwerfungen in der Wertschöpfungskette des Konzerns und somit zu operativen Engpässen führen. HUGO BOSS verfolgt deshalb das Ziel eines **regional ausbalancierten strategischen Sourcing-Mix**, um auf diese Weise Risiken wie etwa lokale oder regionale Kapazitätsausfälle möglichst minimieren zu können. In diesem Zusammenhang erfolgt eine grundsätzlich zentrale Koordination des Produktions- und Beschaffungsprozesses durch den Bereich Business Operations. Die Lieferantenbeziehungen werden dabei regelmäßig mit dem Ziel überprüft und bewertet, Risiken rechtzeitig zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zur Sicherstellung der Warenversorgung einleiten zu können. Auf den größten externen Lieferanten entfielen im Geschäftsjahr 2024 5%, auf die größte externe einzelne Produktionsstätte 4% des gesamten Beschaffungsvolumens (2023: jeweils 4%).

Im Rahmen von **„Nearshoring“** verfolgt HUGO BOSS das strategische Ziel, zusätzliche Teile seines Beschaffungsvolumens näher an seine größten Absatzmärkte EMEA und Amerika zu verlagern und deren Anteil am globalen Sourcing-Mix somit weiter zu stärken. Im Jahr 2024 wurden 53% unserer Produkte in EMEA beschafft, was einem leichten Anstieg gegenüber dem Vorjahr entspricht (2023: 52%). Dabei spielt unsere eigene Produktion in Izmir (Türkei), die mittlerweile 17% des globalen Beschaffungs- und Produktionsvolumens ausmacht (2023: 15%), eine entscheidende Rolle. Neben einer stärkeren Nähe zu seinen wichtigsten Absatzmärkten, die HUGO BOSS einen schnelleren Nachschub ermöglicht, profitiert das Unternehmen so auch von einer größeren **Unabhängigkeit von externen Einflüssen**. > **Business Operations**

Angesichts von **Erdbebenrisiken** und möglicher Risiken aufgrund **politischer Unsicherheiten** wurden am größten eigenen Produktionsstandort in Izmir besonders umfangreiche Maßnahmen umgesetzt, um die Auswirkungen einer Produktionsunterbrechung auf den Absatz von HUGO BOSS zu begrenzen. Für den Großteil des Produktionsvolumens bestehen Notfallpläne, um die Produktion auf externe Zulieferer zu verlagern. Zusätzlich ist das finanzielle Risiko für den Fall eines Erdbebens teilweise über Versicherungen abgedeckt.

Potenzielle Erhöhungen des Lohnniveaus in Beschaffungsmärkten sowie ein Preisanstieg bei für den Konzern relevanten Rohstoffen wie Baumwolle, Wolle oder Leder können zu **höheren Produktionskosten** führen und so die Bruttomarge und letztlich die Profitabilität des Konzerns grundsätzlich negativ beeinflussen. HUGO BOSS begegnet diesen Risiken mit einer margenbasierten Kollektionsplanung, Maßnahmen zur Effizienzsteigerung in den Produktions- und Beschaffungsprozessen, einer kontinuierlichen Optimierung des Materialeinsatzes sowie einer regelmäßigen Überprüfung seiner Preispolitik.

Das Risiko **neuer oder erhöhter Zölle**, insbesondere zwischen den Wirtschaftsräumen der USA, Chinas und Europas, könnte die Kosten für die Beschaffung von Materialien und die Herstellung beeinflussen. Solche Zölle könnten zu höheren Abgaben, potenziellen Unterbrechungen der Lieferkette und reduzierten Margen führen. Eine Erhöhung der Produktpreise infolge höherer Zölle könnte zudem die Verbrauchernachfrage dämpfen,

insbesondere in preissensitiven Märkten. Um diesen Risiken entgegenzuwirken, verfolgt HUGO BOSS die globalen Handelsentwicklungen genau und passt seine Strategien entsprechend an, um potenzielle Auswirkungen auf das Geschäft zu minimieren. Im Rahmen seiner umfassenderen Risikomanagementmaßnahmen hat HUGO BOSS in den vergangenen Jahren zudem seine Abhängigkeit von der Beschaffung und Produktion in China deutlich reduziert. Dadurch konnte das Unternehmen seine potenzielle Exponierung gegenüber Zöllen zwischen den USA und China begrenzen. > **Business Operations**

Die Prognose von Absatzmengen, die Planung von Produktionskapazitäten sowie die Allokation von Roh- und Fertigwaren im Rahmen von Beschaffungsprozessen sind mit **Dispositionsrisiken** verbunden. Ein Abweichen von der angemessenen Allokation kann einerseits zur Überdisposition und so zum Risiko einer erhöhten Kapitalbindung, andererseits zur Unterdisposition mit dem Risiko verpasster Umsatzchancen führen. Zur Reduzierung von Dispositionsrisiken arbeitet der Konzern an einer stetigen Verbesserung der Qualität seiner Kapazitätsplanung. Diese soll insbesondere durch eine weitere Erhöhung der Transparenz entlang der Wertschöpfungskette bei gleichzeitiger vertriebskanal- und marktübergreifender Flexibilisierung der Warensteuerung erfolgen. In diesem Zusammenhang hat HUGO BOSS im Jahr 2024 die Umsetzung seiner **Digital-TWIN-Initiative** vorangetrieben – einer smarten und technologiegesteuerten Business-Operations-Plattform, die darauf abzielt, die Nutzung von Echtzeitdaten deutlich zu verbessern. Durch die Erstellung eines digitalen Abbilds unserer Lieferkette und den Einsatz künstlicher Intelligenz wollen wir die Bedarfsplanung weiter verbessern und unsere diversen Planungsaktivitäten noch besser aufeinander abstimmen. Dies wiederum soll eine optimale Beschaffung von Produkten und Materialien gewährleisten, sowohl in Bezug auf das Timing als auch auf die Menge. > **Business Operations**

## Steuerliche Risiken

Als global agierender Konzern unterliegt HUGO BOSS einer Vielzahl von **steuerlichen Gesetzen und Regelungen**. Änderungen in diesem Bereich könnten zu höheren Steueraufwendungen und Steuerzahlungen führen und zudem Einfluss auf bilanzierte tatsächliche und latente Steuerforderungen und -verbindlichkeiten haben. Sämtliche steuerlichen Fragestellungen werden durch die Konzern-Steuerabteilung regelmäßig analysiert und beurteilt. Dabei wird auch auf die Expertise lokaler externer Sachverständiger wie Anwälte oder Steuerberater zurückgegriffen. **Risiken aus Steuerprüfungen** bestehen grundsätzlich für alle offenen Veranlagungszeiträume. Für bereits bekannte steuerliche Risiken wurden Rückstellungen in ausreichender Höhe gebildet. Die Höhe dieser Rückstellungen basiert auf verschiedenen Annahmen, beispielsweise hinsichtlich der Auslegung der jeweiligen Vorschrift, der aktuellen Rechtsprechungen oder der Verwaltungsauffassung, auf deren Basis die Höhe und die Eintrittswahrscheinlichkeit eines eventuellen Risikos bemessen werden.

Die Konzern-Steuerabteilung beurteilt regelmäßig die Wahrscheinlichkeit der künftigen Nutzbarkeit von **latenten Steueransprüchen**, die auf nicht genutzte steuerliche Verlustvorträge erfasst wurden. Die Beurteilung erfolgt dabei unter Berücksichtigung verschiedener Faktoren, wie zum Beispiel zukünftig zu versteuernder Ergebnisse in den Planperioden, erreichter Ergebnisse in der Vergangenheit sowie bereits ergriffener Maßnahmen zur Profitabilitätssteigerung. HUGO BOSS geht diesbezüglich von einem Planungshorizont von vier Jahren aus, wobei die tatsächlichen Werte grundsätzlich von den Schätzungen abweichen können. Im steuerrechtlichen Bereich können sich Risiken im Wesentlichen aus **Änderungen in der Steuergesetzgebung** einzelner Länder, aus der abweichenden Einschätzung bestehender Sachverhalte durch die Steuerbehörden oder aus steuerlichen Außenprüfungen ergeben. Im Zusammenhang mit dem Geschäftsmodell des Unternehmens ergeben sich zudem Risiken im Bereich der Verrechnungspreise. > **Konzernanhang, Textziffer 5**

## Gesamtwirtschaftliche Risiken

HUGO BOSS ist **gesamtwirtschaftlichen Risiken** ausgesetzt, die sich auf die Nachfrage nach Premium- und Luxusgütern auswirken können. Folglich können sich wirtschaftliche Abschwünge, sowohl global als auch regional, negativ auf die Umsatz- und Ergebnisentwicklung des Unternehmens auswirken. Darüber hinaus können regionale wirtschaftliche Herausforderungen Auswirkungen auf andere Märkte haben und die Geschäftsentwicklung zusätzlich beeinträchtigen.

Im Jahr 2025 wird das globale Wachstum voraussichtlich verhalten bleiben, da die **Weltwirtschaft weiterhin mit einer Vielzahl von Herausforderungen konfrontiert** ist. Insbesondere haben sich die Unsicherheiten in der Wirtschaftspolitik weiter verstärkt – bedingt durch erwartete politische Kursänderungen unter neu gewählten Regierungen, anhaltende politische Instabilität in bestimmten Regionen sowie andauernde geopolitische Spannungen. Weitere Details zum globalen Wirtschaftsausblick für das Geschäftsjahr 2025, einschließlich zentraler Risiken und Unsicherheiten, sind dem Kapitel „Prognosebericht“ zu entnehmen. [> Prognosebericht](#)

Um die Auswirkungen konjunktureller Schwankungen zu reduzieren, Risiken frühzeitig zu identifizieren und schnellstmöglich darauf reagieren zu können, beobachtet HUGO BOSS fortlaufend das gesamtwirtschaftliche Umfeld sowie relevante Branchenentwicklungen. Es erfolgt eine regelmäßige **Analyse interner Frühindikatoren**, die eine Prognose der Auswirkungen potenzieller gesamtwirtschaftlicher Risiken erlaubt. Zu den möglichen Reaktionen auf einen konjunkturbedingten Nachfragerückgang zählen insbesondere eine Anpassung der Produktions- und Beschaffungsaktivität, ein strikteres Management des kurzfristigen operativen Nettovermögens, eine weitere Optimierung des weltweiten Vertriebsnetzwerks, eine verstärkte Kostenkontrolle sowie Preisanpassungen. [> Unternehmenssteuerung](#)

## Governance- und Compliance-Risiken

Sämtliche Mitarbeiter von HUGO BOSS sind zur Einhaltung des konzernweit geltenden **Verhaltenskodex** und ergänzender spezifischer **Compliance-Regeln** verpflichtet. Die Konzerngesellschaften werden regelmäßigen Risikoanalysen und gegebenenfalls detaillierten Audits unterzogen. Die Einhaltung der Compliance-Regeln wird durch die zentrale Compliance-Abteilung überwacht, und Verstöße werden entsprechend an den Vorstand und den Aufsichtsrat berichtet. [> Corporate Governance und Erklärung zur Unternehmensführung](#), [> Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung, Eigene Belegschaft](#)

Verstöße gegen den **Datenschutz** stellen ein erhöhtes Compliance-Risiko dar. Diesem begegnet der Konzern mit einer datenschutzkonformen Aufstellung und **angemessenen technischen und organisatorischen Maßnahmen**. Mittels tätigkeitsbezogener Schulungen, der Verpflichtung zur Einhaltung des Verhaltenskodex sowie einer gesonderten Vertraulichkeitsvereinbarung werden alle Mitarbeiter für datenschutzrechtliche Fragen sensibilisiert. Sämtliche internen Prozesse und Systeme zur Verarbeitung personenbezogener Daten werden fortlaufend an datenschutzrechtlichen Vorgaben gemessen und kontinuierlich optimiert. [> Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung, Verbraucher und Endnutzer](#)

## IT-Risiken

Effiziente Prozesse und ein reibungsloser Geschäftsablauf sind in starkem Maße von einer leistungsstarken, konzernweit einheitlichen und sicheren IT-Infrastruktur abhängig. Schwerwiegende **Ausfälle der IT-Systeme** des Konzerns können wesentliche Geschäftsunterbrechungen zur Folge haben. Zudem können **Cyberangriffe** zu erheblichen und langanhaltenden Systemunterbrechungen, dem Verlust vertraulicher Daten und infolgedessen zu Reputationsschäden sowie Haftungsansprüchen führen. Eine länger andauernde Systemunterbrechung könnte erhebliche Auswirkungen auf den Geschäftsbetrieb haben, etwa mit Blick auf die Verarbeitung von Waren an zentralen Logistikstandorten. Zur Reduzierung dieser Risiken werden von der zentralen IT-Abteilung regelmäßig vorbeugende Systemwartungen und Sicherheitsüberprüfungen durchgeführt, mehrstufige Sicherheits- und Antivirenkonzepte implementiert und stellenbezogene Zugriffsrechte vergeben. Darüber hinaus sollen Zugangskontrollsysteme, eine tägliche Sicherung der Daten des konzernweiten ERP-Systems, eine unabhängige Energieversorgung sowie regelmäßige Onlinetrainings der Mitarbeiter die **IT-Sicherheit im Konzern erhöhen**. Die Interne Revision prüft regelmäßig die Sicherheit und Verlässlichkeit der IT-Systeme sowie die Wirksamkeit der implementierten Kontrollmechanismen.

HUGO BOSS geht davon aus, dass weltweite Cyberangriffe langfristig weiter zunehmen werden, insbesondere vor dem Hintergrund zunehmender geopolitischer Spannungen und der Fortschritte im Bereich Künstliche Intelligenz. Es wird erwartet, dass die Auswirkungen mit zunehmender Technologieabhängigkeit weiter zunehmen werden, was unbekanntes, jedoch grundsätzlich schwerwiegende Folgen nach sich ziehen kann. Folglich betrachtet HUGO BOSS dieses Risiko als ein „**emerging risk**“. Mit dem Ziel, die Fähigkeit zur angemessenen Reaktion auf potenzielle Cyberangriffe weiter zu stärken, will das Unternehmen auch künftig an der kontinuierlichen Verbesserung seines Programms zur Informationssicherheit arbeiten. HUGO BOSS hat in diesem Zusammenhang etwa ein sogenanntes Security-Information-and-Event-Management-System implementiert. Dieser Sicherheitsmanagementansatz soll eine ganzheitliche Sicht auf die IT-Sicherheitslage des Konzerns ermöglichen.

## Kollektionsrisiken

Sich verändernde Mode- und Lifestyle-Trends können **Kollektionsrisiken** verursachen, wobei Herausforderungen vor allem darin bestehen, Trends frühzeitig zu erkennen und diese schnellstmöglich in kommerziell erfolgreiche Kollektionen einfließen zu lassen. Um diese Risiken zu mindern, **analysiert HUGO BOSS umfassend relevante Zielgruppen und Märkte**, nutzt **digitale Tools** zur Identifizierung von Trends und bewertet die **Abverkaufszahlen** früherer Kollektionen. Zudem ermöglichen die direkte Kundeninteraktion in unseren eigenen Einzelhandelsgeschäften und im digitalen Geschäft, das Feedback von Großhandelspartnern sowie Erkenntnisse aus unserem **Loyalty-Programm „HUGO BOSS XP“** und relevanten Social-Media-Plattformen eine frühzeitige Erkennung von Veränderungen im Kaufverhalten für zukünftige Kollektionen. Aufgrund ihres 24/7-Lifestyle-Ansatzes bieten sowohl BOSS als auch HUGO ein **hochdiversifiziertes Produktsortiment** an, die sämtliche Trageanlässe abdecken und somit das Risiko einzelner Kollektionen verringern. > **Produktentwicklung und -innovation, > Kundenkontaktpunkte**



## Logistikrisiken

HUGO BOSS ist **Logistikrisiken** ausgesetzt, die sich auf potenzielle Unterbrechungen beim Warentransport, etwa aufgrund einer möglichen Verknappung der See- und Luftfracht, oder auf unzureichende Lagerkapazitäten beziehen. Damit unmittelbar verbunden sind Risiken eines allgemeinen Anstiegs der Frachtkosten sowie einer deutlich verzögerten Produktverfügbarkeit. Im Geschäftsjahr 2024 hat HUGO BOSS die Abhängigkeit von Luftfracht weiter reduziert. Dies unterstreicht unser Bestreben, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Kosteneffizienz und operativer Exzellenz zu erreichen, während wir zugleich nachhaltige Beschaffungspraktiken priorisieren. HUGO BOSS hat sich das Ziel gesetzt, die Abhängigkeit von Luftfracht künftig weiter zu reduzieren, und gleichzeitig die jederzeitige Verfügbarkeit seiner Produkte sicherzustellen.

Im Zuge anhaltender geopolitischer Spannungen blieben die **globalen Transport- und Logistikkapazitäten** im Geschäftsjahr 2024 weiterhin unter Druck, was zu einem Anstieg der Seefrachtraten und einer Verlängerung der Seefrachtroute insbesondere von Asien nach Europa führte. Während sich die Lage am Roten Meer allmählich stabilisierte, blieben die Frachtkosten auf einem hohen Niveau, was sich auf die Inputkosten auswirkte. Mit Blick auf 2025 könnte eine mögliche erneute Eskalation des Nahostkonflikts wiederholt zu Unterbrechungen wichtiger Seefrachtrouten führen, und damit die globale Logistikkapazität weiter belasten und die Transportkosten in die Höhe treiben. HUGO BOSS wird die Entwicklungen weiterhin genau beobachten und bei Bedarf geeignete Maßnahmen ergreifen. Während derzeit keine wesentlichen Auswirkungen auf die Produktverfügbarkeit erwartet werden, können Risiken in Bezug auf die Lieferkette und damit einhergehende entgangene Absatzchancen nicht ausgeschlossen werden. > **Business Operations**

Darüber hinaus können **temporäre Ausfälle oder Verluste von Lagerstandorten oder Förderanlagen** grundsätzlich zu entgangenen Umsatzchancen führen. Die Sicherstellung ausreichender Lagerkapazitäten und einer reibungslosen Warenauslieferung stellt einen wesentlichen Aspekt im Rahmen der Wachstumsambitionen des Unternehmens dar. Die Lagerung der unternehmenseigenen Vorräte konzentriert sich auf ausgewählte, zumeist von HUGO BOSS betriebene Standorte. Dabei bilden die jeweils in unmittelbarer Nähe zum Hauptsitz in Metzingen angesiedelten zentralen Distributionszentren für Hängewaren, Liegewaren sowie das eigene Onlinegeschäft das Herzstück des konzernweiten Logistiknetzwerks. Insgesamt stellen Kapazitätsengpässe aufgrund des starken Umsatzwachstums ein spürbares Risiko dar, da sie zu einer verzögerten Auslieferung von Waren oder zu Unterbrechungen der Produktverfügbarkeit am Verkaufspunkt führen können. Mit dem Ziel, die **Effizienz und Flexibilität seiner Logistik stetig zu verbessern** und dabei gleichzeitig die damit verbundenen Risiken weitestgehend zu minimieren, hat HUGO BOSS seine weltweite Logistikplattform in den vergangenen Jahren sukzessive optimiert. In diesem Zusammenhang wurde bereits Ende 2023 mit der strategischen Erweiterung eines unserer wichtigsten Distributionszentren begonnen. Dieses mehrjährige Projekt zielt darauf ab, sowohl die Versand- als auch die Lagerkapazitäten deutlich zu erhöhen und gleichzeitig den Fokus auf die weitere Digitalisierung und Automatisierung wichtiger Prozesse zu legen. An sämtlichen Lagerstandorten wird darüber hinaus die Einhaltung umfangreicher **Brandschutz- und Sicherheitsmaßnahmen** kontinuierlich überprüft. Das unmittelbare finanzielle Risiko eines Waren- und Anlagenverlusts in den Lagern ist zudem über Versicherungen abgedeckt. > **Business Operations**

## Währungsrisiken

Aufgrund seiner globalen operativen Geschäftstätigkeit sowie der konzerninternen Finanzierungstätigkeit ist HUGO BOSS **Währungsrisiken** ausgesetzt, die sich auf die Entwicklung der Profitabilität, des Konzernergebnisses und des Konzerneigenkapitals auswirken können. Währungsrisiken werden zentral durch die Konzern-Treasury-Abteilung gesteuert. Unternehmenseinheitliche Richtlinien bilden die Grundlage für die Steuerung von Währungsrisiken, geben die strategische Auswahl und den Umfang der Absicherung vor und sollen zugleich eine strikte Funktionstrennung von Handel, Abwicklung und Kontrolle sämtlicher Finanzmarkttransaktionen sicherstellen. Primäres Ziel ist die Reduktion des Währungsexposures mittels **natürlicher Hedges**, die dazu dienen, die Komplexität des Risikos, den Umfang der Absicherungsmaßnahmen und die damit verbundenen Kosten zu minimieren. So sollen sich Fremdwährungsexposures aus dem operativen Geschäft über den Konzern hinweg so weit wie möglich ausgleichen. Zur Absicherung des verbleibenden Risikos können Absicherungsinstrumente wie etwa **Devisentermin- und Swapgeschäfte** sowie **Plain-Vanilla-Optionen** herangezogen werden. > **Konzernanhang, Textziffer 22**

Im operativen Geschäft des Unternehmens entstehen Währungsrisiken dadurch, dass Beschaffung und Verkauf der Produkte in unterschiedlichen Währungen erfolgen (**Transaktionsrisiko**). Das Transaktionsrisiko im Zusammenhang mit den weltweiten Beschaffungsaktivitäten sichert HUGO BOSS jedoch nicht ab, da diese überwiegend in US-Dollar abgerechnet werden und das entsprechende Risiko mittels eines natürlichen Hedges über Umsätze auf dem US-Markt weitgehend ausgeglichen wird. Im Finanzierungsbereich resultieren Währungsrisiken aus finanziellen Forderungen und Verbindlichkeiten sowie aus Darlehen zur Finanzierung der Konzerngesellschaften (**Transaktionsrisiko**). Zum Bilanzstichtag waren die wesentlichen Finanzierungsdarlehen über Devisentermin- und Swapgeschäfte abgesichert. Des Weiteren bestehen Währungsrisiken im Zusammenhang mit der Umrechnung der Abschlüsse von Konzerngesellschaften außerhalb der Eurozone in die Konzernwährung Euro (**Translationsrisiko**). Während das Risiko laufend überwacht wird, verzichtet der Konzern auf dessen Absicherung, da die Einflüsse auf die Konzernbilanz und die Gewinn-und-Verlust-Rechnung nicht zahlungswirksam sind. > **Konzernanhang, Konsolidierungsgrundsätze**

Zukünftige Cashflows aus der **Produktionstätigkeit des Konzerns in der Türkei**, die auf türkische Lira lauten, können durch den Einsatz von Termingeschäften abgesichert werden. Die entsprechenden zukünftigen Cashflows sind somit in eine wirksame bilanzielle Sicherungsbeziehung eingebunden („Hedge Accounting“). Zum 31. Dezember 2024 bestanden keine derartigen Geschäfte zur Absicherung künftiger Cashflows.

HUGO BOSS hat gemäß den **Anforderungen des IFRS 7** die Auswirkungen des Transaktionsrisikos auf Konzernergebnis und Konzerneigenkapital ermittelt, basierend auf dem bilanziellen Währungsexposure zum 31. Dezember 2024. Bestandteile dieses Exposures sind Zahlungsmittel, Forderungen und Verbindlichkeiten sowie konzerninterne Darlehen und Einlagen, die in Währungen gehalten werden, die nicht der funktionalen Währung der jeweiligen Konzerngesellschaft entsprechen.

Zur Quantifizierung und Steuerung der Währungsrisiken verwendet HUGO BOSS die **Value-at-Risk-Methode**. Dabei wird unterstellt, dass der Bestand des Fremdwährungsexposures und dessen Absicherungsquote zum Bilanzstichtag repräsentativ für den Betrachtungszeitraum sind. Aufgrund der Einschränkungen der Methode kann es zu Abweichungen zwischen den mittels der Value-at-Risk-Methode ermittelten Werten und den tatsächlichen Auswirkungen auf das Konzernergebnis kommen.

Aggregiert über alle betrachteten Währungen hinweg betrug das so ermittelte **diversifizierte Portfoliorisiko** für das Konzernergebnis nach Absicherung minus 6 Mio. EUR im Geschäftsjahr 2024 (2023: plus 11 Mio. EUR). Nicht inkludiert sind Absicherungskosten und -erträge für den Abschluss von Devisentermingeschäften. Der Risikowert hat sich im Vergleich zum Vorjahr aufgrund der insgesamt höheren erwarteten Absicherungsquoten verringert. Die größten Fremdwährungspositionen resultieren aus dem bilanziellen Exposure gegenüber dem US-Dollar, Schweizer Franken, japanischen Yen und mexikanischen Peso.

## Qualitätsrisiken

HUGO BOSS legt bei der Beschaffung und Verarbeitung seiner Produkte und Materialien höchsten Wert auf **Qualität**. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, setzen wir auf hochwertige Materialien und innovative Fertigungstechniken. Umfangreiche **Qualitätskontrollen auf allen Fertigungsstufen** sowie das Einbeziehen von Kundenfeedback sollen zur kontinuierlichen Verbesserung des Herstellungsprozesses und zur Minimierung der verbundenen Risiken beitragen. Zudem werden sowohl eigene als auch Produktionsstandorte von Partnern regelmäßig auf die strikte Einhaltung der zentralen Qualitätsvorgaben überprüft. Daneben sollen Wareneingangskontrollen sowie intensive Qualitätstests am Firmensitz in Metzingen die hohen Qualitätsstandards von HUGO BOSS sicherstellen. Grundsätzlich bezieht HUGO BOSS auch Risikokriterien in die Produktentwicklung mit ein, mit dem Ziel, die Retourenquoten kontinuierlich zu reduzieren und somit den Einfluss auf die Umsatzentwicklung zu minimieren. > **Produktentwicklung und -innovation**, > **Business Operations**

## Personalrisiken

Der Erfolg der Umsetzung unserer Konzernstrategie und die finanzielle und operative Entwicklung von HUGO BOSS sind maßgeblich von der Expertise, dem Engagement und der Leistung unserer globalen Belegschaft abhängig. Eine faire und **werteorientierte Unternehmenskultur** bildet die entscheidende Grundlage für die Förderung von Mitarbeiterengagement und langfristigem Erfolg. Personalrisiken können sich im Wesentlichen durch **Engpässe bei der Personalbeschaffung, Fachkräftemangel** sowie eine **zu hohe Fluktuation** ergeben. HUGO BOSS begegnet diesen Risiken mittels einer wertorientierten Unternehmenskultur, vorausschauender Personalplanung, umfassender Entwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, einer kontinuierlichen Weiterentwicklung seines leistungsgerechten Vergütungssystems sowie flexibler Arbeitszeitmodelle, um Berufs- und Privatleben besser in Einklang zu bringen. Um die Mitarbeiterzufriedenheit regelmäßig zu erfassen, führt HUGO BOSS jährlich eine **Mitarbeiterbefragung** in Kooperation mit Great Place to Work durch. In diesem Zusammenhang lag die Gesamtzufriedenheit im Jahr 2024 konzernweit bei 69 % (2023: 77 %). Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr spiegelt hauptsächlich die Herausforderungen wider, die durch ein schwieriges makroökonomisches Umfeld in wichtigen Regionen wie etwa der Türkei entstanden sind, was sich negativ auf das finanzielle Wohlbefinden der Mitarbeiter und die allgemeine Stimmung im Jahr 2024 auswirkte. In der HUGO BOSS AG blieb die Gesamtzufriedenheit im Jahr 2024 mit 86 % hingegen weitgehend stabil (2023: 87 %). Wir bleiben bestrebt, künftig ein konzernweites Zufriedenheitsniveau von mindestens 75 % zu halten, was im Einklang mit den Vorjahreswerten steht. > **Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung, Eigene Belegschaft**

## Umwelt- und Gesundheitsrisiken

Die globale Wertschöpfungskette von HUGO BOSS unterliegt **Umwelt- und Gesundheitsrisiken**, die sich aus Pandemien, Umwelt- und Naturkatastrophen, den Folgen des Klimawandels sowie dem Verlust von Artenvielfalt ergeben können. Basierend auf den Erfahrungen aus der COVID-19-Pandemie hat HUGO BOSS entsprechende Pandemie-Notfallpläne erstellt. Gleichzeitig bewerten wir im Rahmen von Klimarisikoanalysen regelmäßig entsprechende Risiken für unsere Geschäftstätigkeit, um rechtzeitig geeignete Gegenmaßnahmen einleiten zu können. Um bei Eintritt sämtlicher Arten von Notfällen, einschließlich extremer Wetterereignisse und Naturkatastrophen, zeitnah und angemessen reagieren zu können, hat HUGO BOSS ein **zentrales Notfallmanagementsystem** implementiert. Es integriert funktionsübergreifendes Fachwissen und ermöglicht eine effiziente Koordination mit klaren Entscheidungsprozessen. > **Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung, Klimawandel**

## Erläuterung der Chancen

HUGO BOSS sieht große **Wachstumschancen** über sein gesamtes Geschäftsmodell hinweg und ist fest entschlossen, diese über beide Marken, sämtliche Kanäle und alle Regionen hinweg zu nutzen. HUGO BOSS hat für 2025 eine Reihe wesentlicher Chancen identifiziert, die ihren Ursprung sowohl im Unternehmensumfeld als auch in der Konzernstrategie sowie der operativen Umsetzung selbst haben. Chancen, die im Risiko- und Chancenmanagementprozess des Unternehmens mit einer mindestens wesentlichen potenziellen Auswirkung bewertet wurden, werden im Folgenden in absteigender Reihenfolge ihrer potenziellen finanziellen Auswirkungen näher erläutert. Chancen mit einer geringen bis moderaten potenziellen finanziellen Auswirkung werden dagegen nicht näher erläutert.

### ÜBERSICHT CHANCEN

Kategorien	Mögliche finanzielle Auswirkungen (in % vom geplanten EBIT)		Eintrittswahrscheinlichkeit (innerhalb von 1 Jahr)		Entwicklung <sup>1</sup>
Lieferanten und Beschaffung	hoch	>15%–30%	möglich	>25%–50%	↘
Gesamtwirtschaft und Währungen	hoch	>15%–30%	unwahrscheinlich	>10%–25%	→
Vertrieb	wesentlich	>5%–15%	möglich	>25%–50%	↘
Markenstärke und Produktangebot	wesentlich	>5%–15%	unwahrscheinlich	>10%–25%	→
Personal	wesentlich	>5%–15%	unwahrscheinlich	>10%–25%	→

<sup>1</sup> Im Vergleich zum Vorjahr. Veränderung entspricht einer Abweichung von >5%.

## Chancen im Zusammenhang mit Lieferanten und Beschaffung

Im Rahmen seiner globalen Beschaffungs- und Produktionsaktivitäten setzt HUGO BOSS auf eine robuste und effiziente operative Infrastruktur, die das langfristige Wachstumspotenzial des Unternehmens unterstützt. In dem Zusammenhang streben wir danach, die **Resilienz, Effizienz und Flexibilität** unserer globalen Beschaffungs- und Produktionsprozesse kontinuierlich zu steigern. HUGO BOSS fokussiert sich insbesondere auf die Aufrechterhaltung eines resilienten Lieferantennetzwerks durch den Aufbau starker Beziehungen und eine enge Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten. Gleichzeitig wird ein starker Fokus auf die Realisierung **größerer Skaleneffekte** durch strategische Preisverhandlungen und erhöhte Bestellvolumen gelegt. Zudem könnte das Unternehmen von einem kurzfristigen **Rückgang der Rohstoffpreise**, insbesondere von Baumwolle, Wolle und Leder, profitieren. Zur aktiven Erzielung größerer Skaleneffekte strebt das Unternehmen eine weitere

Rationalisierung seiner Rohstoffbeschaffung für Stoffe und Besätze an. Dabei wird eine Balance zwischen Fokussierung und Diversifizierung angestrebt, um sowohl Kosteneffizienz als auch Versorgungssicherheit zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang implementiert HUGO BOSS den **Digital TWIN** – eine smarte technologiebasierte Plattform, die die Nutzung von Echtzeitdaten deutlich verbessern soll. Ziel dieser Plattform ist es, die Bedarfs- und Logistikplanung, die Bestandsallokation sowie die Transparenz in unserer Lieferkette zu optimieren. Über die Erwartungen hinausgehende Erfolge in diesen Bereichen können sich unmittelbar positiv auf den Umsatz und das Ergebnis von HUGO BOSS auswirken. > [Business Operations](#)

## Chancen im Zusammenhang mit der Weltwirtschaft und Währungen

HUGO BOSS profitiert von positiven makroökonomischen Entwicklungen und deren potenziellen Auswirkungen auf die Verbraucherstimmung und das Kaufverhalten. So könnte beispielsweise eine schneller als erwartete Normalisierung der globalen Inflation und der Zinssätze oder eine stärker als erwartete Erholung des Welthandels und der Investitionsströme zu einem insgesamt stärkeren Wirtschaftswachstum und damit zu einer spürbaren **Verbesserung der globalen Verbraucherstimmung** führen. Dies wiederum könnte sich grundsätzlich positiv auf die weltweite Nachfrage nach Premiumbekleidung und -accessoires auswirken. Darüber hinaus könnten sich weiterentwickelnde gesellschaftliche Trends, die den gehobenen Premiumbekleidungsmarkt unterstützen, die Umsatzentwicklung und den Absatz im Vollpreissegment von HUGO BOSS weiter fördern, unabhängig von der Entwicklung der allgemeinen Verbraucherstimmung. Gleichzeitig bieten auch **regulatorische und rechtliche Änderungen** Chancen. So kann sich beispielsweise eine konsequentere Verfolgung und Ahndung von Markenrechtsverletzungen positiv auf die Umsatzentwicklung auswirken, während die Abschaffung von Zöllen die Profitabilität verbessern kann. Darüber hinaus können sich vorteilhafte **Wechselkursentwicklungen** positiv auf die Ergebnisentwicklung auswirken. So überwacht unsere Konzern-Treasury-Abteilung kontinuierlich das Marktumfeld und identifiziert relevante Chancen im Rahmen der Grundsätze des Finanzmanagements. > [Finanzlage](#)

## Vertriebschancen

Als globales Fashion- und Lifestyle-Unternehmen hat HUGO BOSS in den vergangenen Jahren eine starke Vertriebspräsenz aufgebaut, sowohl physisch als auch digital. Ausgehend von unserer starken Markenpräsenz wollen wir unsere Omnichannel-Aktivitäten in den kommenden Jahren weiter vorantreiben und ein **nahtloses Markenerlebnis über alle Kundenkontaktpunkte hinweg** sicherstellen. Zu diesem Zweck werden wir unser bestehendes Storenetzwerk weiter optimieren und modernisieren, wobei der weltweite Rollout unserer neuesten Storekonzepte für BOSS und HUGO bereits in vollem Gange ist. Dies soll zukünftige Produktivitätssteigerungen im **stationären Einzelhandel** unterstützen. Gleichzeitig streben wir danach, unsere wiedergewonnene Stärke im **stationären Großhandel** auszubauen und die 24/7-Lifestyle-Images von BOSS und HUGO voll auszuschöpfen, nachdem wir seit der Einführung von „CLAIM 5“ bereits erfolgreich die Sichtbarkeit und Marktpräsenz erhöht haben. Darüber hinaus werden wir unser globales Franchisegeschäft weiter stärken, indem wir zusätzliche Franchisestores im Vollpreissegment eröffnen, insbesondere in Schwellenländern. Im Hinblick auf unser **Onlinegeschäft** werden wir uns darauf konzentrieren, die Besucherzahlen und Konversionsraten weiter zu steigern, vor allem in unserem digitalen Flagship-Store hugoboss.com, und gleichzeitig das Wachstum mit digitalen Partnern fördern. Die konsequente Nutzung dieser Chancen kann sich unmittelbar positiv auf die Geschäftsentwicklung von HUGO BOSS auswirken.

HUGO BOSS möchte Konsumenten zu Fans machen und legt daher großen Wert darauf, seine wertvollsten Kunden langfristig zu binden. In diesem Zusammenhang haben wir 2024 unser **Loyalty-Programm HUGO BOSS XP** eingeführt, das in den kommenden Jahren die Markentreue weiter fördern soll. Durch die direkte Interaktion mit unseren Kunden bietet das Programm wichtige Möglichkeiten, den Umsatz unserer Mitglieder zu steigern und den Customer Lifetime Value zu erhöhen. Bereits 2024 konnten wir dank der Einführung von HUGO BOSS XP unsere Mitgliederbasis um rund 25% auf mehr als 10 Mio. (2023: mehr als 8 Mio.) steigern. Um unsere bestehenden Kundenbeziehungen weiter zu vertiefen und auszubauen, aber auch um neue BOSS und HUGO Kunden zu gewinnen, werden wir das Programm in den kommenden Jahren weiter vorantreiben. Eine effektive Nutzung dieser Chancen kann die Geschäftsentwicklung von HUGO BOSS unmittelbar verbessern. > [Kundenkontaktpunkte](#)

## Chancen im Zusammenhang mit Markenbekanntheit und Produktangebot

Auch im Geschäftsjahr 2025 wird die Umsetzung unserer strategischen Prioritäten von entscheidender Bedeutung sein. In diesem Zusammenhang werden wir weiterhin auf die **Markenstärke** von BOSS und HUGO bauen und uns auf die engere Interaktion mit unseren Kunden fokussieren. Insbesondere werden wir auch weiterhin großen Wert auf hochwertige Markenkampagnen legen, um die Markenrelevanz zusätzlich zu steigern und neue Kunden zu gewinnen. Darüber hinaus sollen außergewöhnliche Events und hochkarätige Kooperationen – wie die mit David Beckham – die Markenrelevanz weiter steigern. Eine weitere deutliche Steigerung der Markenrelevanz kann sich positiv auf die Kundennachfrage auswirken und somit den Umsatz sowie den Durchverkauf zum vollen Preis steigern, was wiederum zu einer über den Erwartungen liegenden Umsatz- und Ergebnisentwicklung führen kann. > [Konzernstrategie, „Boost Brands“](#)

Gleichzeitig werden wir auch weiterhin in unser Produktsortiment investieren, um unser **Preis-Leistungs-Verhältnis** stetig zu verbessern und so in den kommenden Jahren weitere Marktanteile zu gewinnen. Darüber hinaus wird HUGO BOSS auch in Zukunft das Potenzial der fortschreitenden **Digitalisierung seiner Produktentwicklung** nutzen, beispielsweise im Bereich der KI-gestützten Trenderkennung und der virtuellen Anprobe mithilfe von Avataren. In diesem Zusammenhang streben wir zudem eine Effizienzsteigerung und größere Skaleneffekte durch eine weitere **Reduzierung der Komplexität** unseres Produktangebots an. Dies sollte es uns ermöglichen, die Premiumqualität sowie ein hohes Maß an Innovation und Nachhaltigkeit aufrechtzuerhalten und gleichzeitig die Anzahl der verkauften Einheiten pro Style zu erhöhen und so die Produktkosten zu senken. HUGO BOSS bezieht zudem Risikokriterien in die Produktentwicklung ein, da sich diese direkt positiv auf die Geschäftsentwicklung auswirken können. So kann sich etwa eine weitere Verbesserung der Produktqualität positiv auf die Retourenquote und damit auf die Umsatzentwicklung auswirken. Wir sind zudem fest entschlossen, das **Potenzial unseres 24/7-Produktangebots weiterhin voll auszuschöpfen** und dabei sämtliche Trageanlässe zu bedienen. Dabei strebt das Unternehmen insbesondere danach, Produktgruppen wie Denim, Schuhe und Accessoires sowie Bodywear noch stärker zu nutzen. Durch die volle Ausschöpfung unseres 24/7-Lifestyle-Ansatzes sollte es uns gelingen, unsere führende Position auf dem Markt für Premiumbekleidung zu festigen. > [Konzernstrategie, „Product is Key“](#)

## Personalchancen

Wir bei HUGO BOSS sind davon überzeugt, dass die Begeisterung und das Engagement unserer Mitarbeiter für den langfristigen Unternehmenserfolg von entscheidender Bedeutung sind. Unser **Personalmanagement** hat es sich zum Ziel gesetzt, die besten Talente der Modebranche zu gewinnen, zu halten und zu fördern, wobei wir großen Wert darauf legen, unsere Attraktivität als Arbeitgeber weiter zu steigern. Eine wettbewerbsfähige Vergütung, Zusatzleistungen sowie ein attraktiver Arbeitsplatz sollen unsere Position im internationalen Wettbewerb stärken, dem Unternehmen die effiziente Besetzung vakanter Stellen mit qualifizierten Mitarbeitern ermöglichen und die Motivation, das Engagement und die Loyalität unserer Mitarbeiter erhöhen. Gleichzeitig kann die individuelle Förderung der Mitarbeiter positive Auswirkungen auf die finanzielle Performance des Unternehmens haben.

Als internationales Unternehmen sind **Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (Diversity, Equity & Inclusion, DE&I)** ein grundlegender Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir sind davon überzeugt, dass heterogene und integrative Teams bessere und kreativere Lösungen für komplexe Probleme finden und so einen positiven Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung unserer Konzernstrategie leisten können. HUGO BOSS hat daher zahlreiche Initiativen umgesetzt, um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld mit Chancengleichheit und einer integrativen Arbeitskultur für alle Mitarbeiter zu gewährleisten. Wir sind davon überzeugt, dass die Intensivierung unserer Aktivitäten im wichtigen Bereich DE&I positiv zur Mitarbeiterzufriedenheit beiträgt und zudem von potenziellen Bewerbern als relevanter Faktor angesehen wird. > **Zusammengefasste Nichtfinanzielle Erklärung, Eigene Belegschaft**

## Wesentliche Merkmale des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems

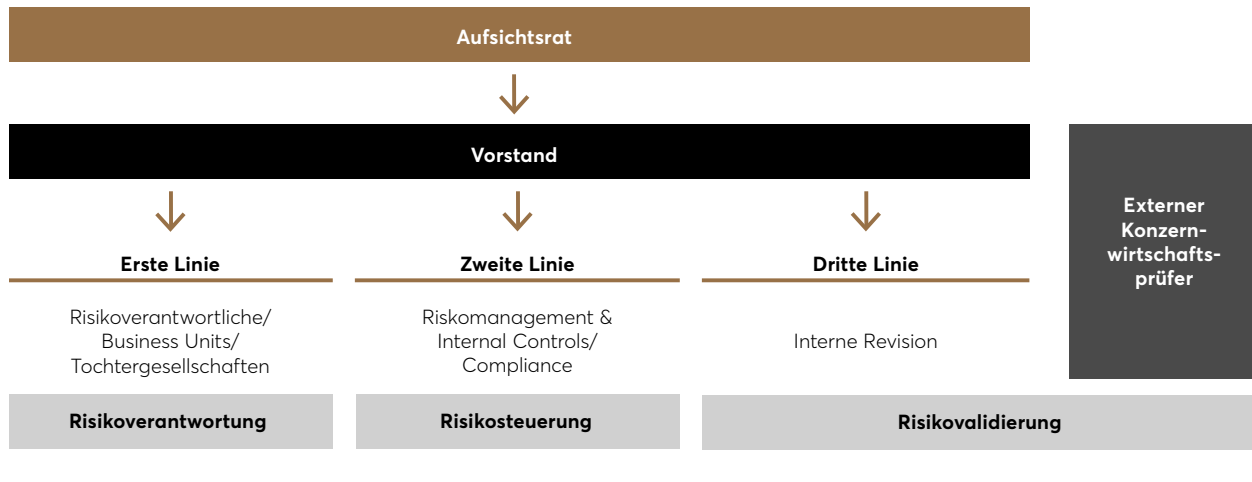
Bei den Angaben in diesem Abschnitt handelt es sich um sogenannte lageberichts-fremde Angaben, die nicht Gegenstand der externen Abschlussprüfung sind.

### Internes Kontrollsystem (IKS) und Risikomanagementsystem (RMS)

Das **IKS und RMS von HUGO BOSS** ist gemäß den vom Vorstand festgelegten Prinzipien, Richtlinien und Maßnahmen gestaltet, die darauf abzielen, die strategischen und operativen Entscheidungen des Vorstands organisatorisch umzusetzen. Es umfasst das Management von Risiken und Chancen im Hinblick auf das Erreichen der Geschäftsziele, die Ordnungsmäßigkeit und Verlässlichkeit der internen und externen Rechnungslegung sowie die Einhaltung der für HUGO BOSS relevanten rechtlichen Bestimmungen und Vorschriften. Dies schließt auch Nachhaltigkeitsaspekte ein, die kontinuierlich gemäß regulatorischen Vorgaben weiterentwickelt werden. Unser IKS und RMS ist an dem weltweit anerkannten **COSO-Rahmenwerk** (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) ausgerichtet und wird kontinuierlich an die spezifischen Anforderungen von HUGO BOSS angepasst.

HUGO BOSS verfügt über eine **übergreifende, integrierte IKS- und RMS-Methodik (RIC-Methodik)** mit einem standardisierten Verfahren, nach dem notwendige Kontrollen definiert, nach einheitlichen Vorgaben dokumentiert und regelmäßig auf ihre Eignung und Wirksamkeit überprüft werden. Weitere Informationen zu unserem RMS finden sich im Abschnitt Risiko- und Chancenmanagementsystem dieses Risiko- und Chancenberichts. > **Risiko- und Chancenmanagementsystem**

THREE-LINES-MODELL (DREILINIENMODELL)



Zur klaren Definition und Aufteilung von Verantwortlichkeiten und zur effektiven Abwehr von Risiken hat HUGO BOSS ein **Three-Lines-Modell** (Dreiliniensmodell) implementiert. In der ersten Verteidigungslinie übernehmen die **operativen Einheiten** gemäß konzernweit definierten Standards die Verantwortung für die Definition und Implementierung angemessener Maßnahmen und wirksamer Kontrollen zur Minderung von Risiken im jeweiligen Verantwortungsbereich. Die zweite Verteidigungslinie besteht aus spezialisierten **Governance-Funktionen**, insbesondere den zentralen Abteilungen Risk Management & Internal Control und Compliance & Human Rights, die für die Definition und Methodik des internen Kontrollrahmens sowie das Management des Kontrollprozesses zuständig sind und unabhängig von den operativen Einheiten eine objektive Überwachung und Beratung bieten. Vorstand, Prüfungsausschuss und Aufsichtsrat der HUGO BOSS AG werden regelmäßig sowie anlassbezogen über potenzielle wesentliche Kontrollschwächen, die Eignung und Wirksamkeit der eingerichteten Kontrollen sowie die Risikolage des Unternehmens informiert. Die Überwachung des IKS und RMS einschließlich deren Eignung und Wirksamkeit obliegt dem Prüfungsausschuss und dem Aufsichtsrat der HUGO BOSS AG. Die dritte Verteidigungslinie, die **Interne Revision**, prüft im Rahmen ihrer Überwachungsfunktion die Einhaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen und konzerninterner Richtlinien für das IKS und RMS des Konzerns, insbesondere die Ausgestaltung, Einhaltung und Wirksamkeit der im Rahmen des IKS und RMS definierten Kontrollen. Bei Bedarf werden entsprechende Maßnahmen in Kooperation mit Risk Management & Internal Control sowie dem jeweils zuständigen Fachbereich initiiert, um die identifizierten Schwachstellen im Rahmen eines definierten Prozesses zu beheben. Die Interne Revision berichtet die Ergebnisse ihrer Arbeit regelmäßig dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss von HUGO BOSS.

Der externe **Abschlussprüfer** würdigt im Rahmen der Konzernabschlussprüfung die Eignung der im Unternehmen implementierten Maßnahmen zur frühzeitigen Erkennung bestandsgefährdender Risiken. Zudem berichtet er dem Prüfungsausschuss im Rahmen der Abschlussprüfung über wesentliche festgestellte Schwächen des IKS und RMS. Seitens des Unternehmens erfolgt sowohl für das IKS als auch für das RMS eine fortlaufende Überwachung der Prozesse und Systeme, um identifizierte Schwächen zu beheben und eine **fortlaufende Verbesserung der Prozesse und Systeme** sicherzustellen.



Zum Berichtszeitpunkt liegen in allen wesentlichen Belangen **keine Anhaltspunkte** vor, die auf eine gesamt-heitliche Nichtangemessenheit und Nichtwirksamkeit des IKS und RMS hinweisen. Dessen ungeachtet gibt es inhärente Beschränkungen der Wirksamkeit eines jeden IKS und RMS. Selbst wenn ein System als angemessen und wirkungsvoll bewertet wurde, besteht keine Garantie dafür, dass alle tatsächlich auftretenden Risiken im Voraus erkannt oder dass jegliche Verstöße gegen Prozesse unter allen denkbaren Umständen ausgeschlossen werden können.

## Compliance-Management-System (CMS)

Das IKS und RMS von HUGO BOSS umfasst darüber hinaus Risiken und Kontrollen aus dem **CMS**, die aus der engen Zusammenarbeit von Risk Management & Internal Control und Compliance & Human Rights abgeleitet werden. Das CMS ist integraler Bestandteil des IKS und RMS und basiert auf den Elementen des Standards IDW PS 980. Es umfasst relevante Risikofelder wie etwa Anti-Korruption, Kartellrecht, Datenschutz, Geldwäscheprevention, Sanktionsprävention und die Sicherstellung von Menschenrechten und beruht auf einem umfassenden internen Regelwerk. Der **HUGO BOSS Verhaltenskodex** definiert die grundlegenden Prinzipien und Verhaltensstandards, die von allen Mitarbeitern in den Geschäftseinheiten und im Umgang mit Kunden, Partnern und der Öffentlichkeit einzuhalten sind. Darüber hinaus existieren umfassende interne **Compliance-Vorschriften**, einschließlich entsprechender Kontrollen, die sämtliche Mitarbeiter dazu verpflichten, die Umsetzung des CMS sicherzustellen. Sie enthalten für die einzelnen Risikofelder themenspezifische Anwendungsbestimmungen zu Compliance-Prozessen und -Tools sowie zusätzliche Leitlinien und Informationen.

Das Compliance-Risikomanagement sowie Compliance-Überprüfungen sind Bestandteile des CMS und zielen darauf ab, **Compliance-Risiken** frühzeitig zu erkennen und somit angemessene und effektive Maßnahmen zur Vermeidung oder Minimierung dieser Risiken zu ermöglichen. Die Ergebnisse des CMS fließen in das unternehmensweite RMS ein. Die Compliance-Abteilung stellt mittels unterschiedlicher Maßnahmen die konzernweite Umsetzung, Einhaltung und **kontinuierliche Weiterentwicklung des CMS** und der entsprechenden Prozesse sicher. Unter Einbezug der Erkenntnisse des Compliance-Risikomanagements sowie der Compliance-Kontrollen und -Prüfungen wird das CMS insbesondere laufend an die unternehmensspezifischen Risiken und lokalen rechtlichen Anforderungen angepasst. Vorstand und Aufsichtsrat werden regelmäßig über wesentliche Compliance-Themen informiert.

## Angaben zum internen Kontroll- und Risikomanagementsystem im Hinblick auf den (Konzern-) Rechnungslegungsprozess nach §§ 289 Abs. 4 und 315 Abs. 4 HGB

Das IKS und RMS hat im Hinblick auf den (Konzern-) Rechnungslegungsprozess und die Abschlusserstellung des HUGO BOSS Konzerns zum Ziel, sämtliche Geschäftsvorfälle bilanziell richtig abzubilden. So sollen die **Zuverlässigkeit der Finanzberichterstattung** und die **Übereinstimmung aller rechnungslegungsbezogenen Aktivitäten mit Gesetzen und Richtlinien** gewährleistet werden. Sämtliche Vermögenswerte und Schulden sollen im Konzernabschluss hinsichtlich Ansatz, Bewertung und Ausweis zutreffend erfasst werden, um eine verlässliche Aussage über die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns zu ermöglichen. Neben der Einhaltung gesetzlicher und unternehmensinterner Vorschriften bilden die Verwendung effizienter IT-Systeme, die klare Definition von Verantwortlichkeiten sowie die geeignete Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter im Finanzbereich die Grundlage eines ordnungsgemäßen, konsistenten und effizienten Rechnungslegungsprozesses.

## Verwendung effizienter IT-Systeme

Kontrollen aller Geschäftsbereiche setzen die Verfügbarkeit und Bereitstellung zuverlässiger und zeitnaher Informationen voraus. Den Reportingsystemen des HUGO BOSS Konzerns kommt daher eine hohe Bedeutung zu. Das im Jahr 2022 gestartete mehrjährige Projekt zur Umstellung des derzeitigen SAP-basierten ERP-Systems des Konzerns auf SAP S/4HANA soll künftig eine noch **höhere Kontrollqualität** sicherstellen.

Ziel der **konzernweiten SAP Security Policy** ist die Vermeidung unbefugter Datenzugriffe sowie die Sicherstellung der Integrität, Verfügbarkeit und Authentizität der rechnungslegungsrelevanten Inhalte. Sie enthält zudem Anforderungen an die Kontrolle der Ordnungsmäßigkeit im zentralen Finanzbereich. Systemgestützte Kontrollen und workflowbasierte Prozesse mit Vorgabe eines Vieraugenprinzips, einer angemessenen Funktions-trennung sowie interner Genehmigungsverfahren ergänzen die IT-Sicherheit der rechnungslegungsrelevanten Prozesse. Hierzu gehören unter anderem die Rechnungskontrolle und -freigabe, die Beschaffungsprozesse und das durch die zentrale IT-Abteilung verantwortete SAP-Berechtigungsmanagement.

## Klare Definition von Verantwortlichkeiten

Im Rahmen des standardisierten Berichtswesens erstellen die Konzerngesellschaften monatlich IFRS-basierte Einzelabschlüsse und liefern diese zusammen mit weiteren Kennzahlen und Erläuterungen an den **zentralen Finanzbereich**. Ihm obliegt auch die Vorgabe und Überwachung der Einhaltung von Berichtspflichten und -fristen. Für einen überwiegenden Teil der Berichtsinhalte existieren automatisierte und standardisierte Berichtsformate. Dabei verantwortet der Finanzbereich sowohl die Stammdatenpflege des konzerneinheitlichen Kontenplans als auch die kontinuierliche Überprüfung sämtlicher Berichtsformate im Hinblick auf Konformität mit geltenden internationalen Rechnungslegungsvorschriften. Zudem verfolgt der Finanzbereich im Rahmen der Konzernabschlusserstellung das Ziel, sämtliche Geschäftsvorfälle im Konzern einheitlich abzubilden.

Der zentrale Finanzbereich ist auch für die Erarbeitung und Aktualisierung einheitlicher **Richtlinien und Arbeitsanweisungen** für alle rechnungslegungs- und steuerbezogenen Prozesse verantwortlich. Dazu gehören im Wesentlichen die Erstellung und Aktualisierung einer Forderungswertberichtigungsrichtlinie, einer Investitionsrichtlinie, des IFRS-basierten Bilanzierungshandbuchs sowie verbindliche Vorgaben zur konzerninternen Kontenabstimmung.

Alle Konzerngesellschaften stellen rechtlich selbstständige Einheiten dar. Neben den Geschäftsführern („Managing Directors“), die die operative Geschäftstätigkeit im jeweiligen Markt verantworten, sind die Finanzleiter („Finance Manager“) für alle rechnungslegungs- und steuerbezogenen Sachverhalte der jeweiligen Gesellschaft verantwortlich. Auch die kontinuierliche Überwachung der wichtigsten Steuerungsgrößen, das monatliche Reporting der Finanzkennzahlen an die zentralen Finanzbereiche sowie die Erstellung einer mehrjährigen Planung für den jeweiligen Markt liegen im Verantwortungsbereich der **Finance Manager**. Als fachlicher Vorgesetzter aller Finance Manager ist der Chief Financial Officer (CFO)/Chief Operating Officer (COO) der HUGO BOSS AG weisungsbefugt und somit verantwortlich für die konzernweiten Finanz- und Rechnungslegungsprozesse.

Die Managing Directors und Finance Manager der Konzerngesellschaften bestätigen quartalsweise die **Einhaltung definierter Grundsätze** und die **Durchführung von Managementkontrollen** im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess. Dabei ist auch über die Angemessenheit der Kontrollen zur Sicherung der Datenintegrität und des Datenschutzes sowie über etwaige Fälle von Betrug oder groben Verletzungen des IKS zu berichten.

Wesentliche Bilanzierungs- und Bewertungssachverhalte sowie Auswirkungen neuer oder geänderter IFRS-Standards und -Interpretationen werden mit den **Konzernwirtschaftsprüfern** mindestens quartalsweise besprochen.

Die **Interne Revision** ist Teil des IKS und überprüft im Rahmen ihrer Überwachungsfunktion die im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess definierten Kontrollen auf Einhaltung und Wirksamkeit. Der Jahresauditplan wird mit dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats abgestimmt. Dabei werden inhaltliche Schwerpunkte festgelegt. Ergänzende Ad-hoc-Audits sind zudem jederzeit möglich. Sämtliche Auditreports werden direkt an den CFO/COO und bei Bedarf an den Gesamtvorstand berichtet. Auch berichtet die Interne Revision regelmäßig an den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats.

### **Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter**

Für die am Rechnungslegungsprozess beteiligten Mitarbeiter werden in regelmäßigen Abständen **Schulungen** organisiert. Updates zu rechnungslegungsrelevanten Themen werden zudem konzernweit über den „Accounting Newsletter“ kommuniziert. In regelmäßigen Abständen kommen zudem die Finance Manager mit den Führungskräften des zentralen Finanzbereichs zum „Global Finance Summit“ zusammen. Im Rahmen eines „Digital Finance Forum“ werden darüber hinaus die Finance-Mitarbeiter des Konzerns regelmäßig zu aktuellen Entwicklungen in der internationalen Rechnungslegung und für den Jahresabschluss relevanten Sachverhalten geschult.

# GESAMTAUSSAGE ZUM GESCHÄFTSVERLAUF UND ZUR LAGE DES KONZERNS

Seit der Einführung im Geschäftsjahr 2021 hat HUGO BOSS bei der Umsetzung seiner **„CLAIM 5“-Strategie** erhebliche Fortschritte erzielt. Dies spiegelt sich in deutlichen Erfolgen entlang aller fünf strategischen Prioritäten wider. Durch verstärkte Investitionen in unsere Marken, Produkte und Kundenkontaktpunkte hat sich die Dynamik sowohl bei BOSS als auch bei HUGO spürbar beschleunigt, was zu Rekordumsätzen in drei aufeinanderfolgenden Jahren sowie Marktanteilsgewinnen geführt hat. Gleichzeitig haben wir im Rahmen von „CLAIM 5“ eine robuste organisatorische und operative Plattform geschaffen, die die Basis für nachhaltiges und profitables Wachstum bildet. Diese Plattform ermöglicht es uns, unsere operative Umsetzung weiter zu verbessern, die Effektivität zu erhöhen und unternehmensweit Effizienzsteigerungen zu realisieren. Mit „CLAIM 5“ haben wir somit erfolgreich den Weg geebnet, um unsere finanzielle Ambition von 5 Mrd. EUR Umsatz und einer EBIT-Marge von mindestens 12% zu erreichen. [> Konzernstrategie](#)

Gleichzeitig hat sich das **globale Marktumfeld** im Geschäftsjahr 2024 deutlich eingetrübt, was in den meisten Märkten zu einer Abschwächung des Konsumklimas und damit zu einer Verlangsamung des Branchenwachstums führte. Während sich das insgesamt gedämpfte Verbrauchervertrauen unweigerlich auf die Performance des Unternehmens auswirkte und zu einem im Vergleich zu den Vorjahren moderateren Umsatzanstieg führte, profitierte HUGO BOSS weiterhin von der gestiegenen Markenrelevanz von BOSS und HUGO. Infolgedessen legte der **Konzernumsatz** sowohl währungsbereinigt als auch in Konzernwährung um 3% auf 4.307 Mio. EUR zu (2023: 4.197 Mio. EUR). Das Wachstum wurde durch Umsatzsteigerungen bei beiden Marken, BOSS und HUGO, sowie in den meisten Regionen und Vertriebskanälen angetrieben. Im Laufe des Jahres haben wir **wichtige Wachstumschancen genutzt**, die Markenrelevanz weiter erhöht, unser Produktangebot verbessert und die Kundenbindung gestärkt. Zu den Highlights gehörten der Launch erfolgreicher 360-Grad-Markenkampagnen, der Beginn unserer Partnerschaft mit David Beckham sowie aufsehenerregende Markenevents wie die BOSS Fashion Show in Mailand. Gleichzeitig haben wir die Stärkung des 24/7-Lifestyle-Images beider Marken weiter vorangetrieben. Neben der konsequenten Nutzung unserer BOSS-Markenlinien über alle Kontaktpunkte hinweg haben wir unser Denimwear-Angebot mit dem Launch von HUGO Blue erweitert. Mit dem Ziel, das Kundenerlebnis weiter zu verbessern haben wir darüber hinaus unsere Omnichannel-Aktivitäten ausgeweitet, unter anderem durch die Eröffnung neuer BOSS Halo Stores in Düsseldorf und Shanghai. Zudem haben wir unser neues Loyalty-Programm HUGO BOSS XP erfolgreich eingeführt, um die **Markentreue zu stärken und die Bindung an unsere Marken und Produkte zu vertiefen**. [> Vergleich des tatsächlichen mit dem prognostizierten Geschäftsverlauf](#), [> Kundenkontaktpunkte](#)

Angesichts der schwächeren Verbraucherstimmung haben wir uns im Jahresverlauf 2024 verstärkt auf die **Steigerung der Kosteneffizienz** konzentriert. Dazu zählten das Vorantreiben von Effizienzverbesserungen in unseren globalen Beschaffungsaktivitäten und die Optimierung der Frachtarten, was sich positiv auf die Entwicklung der Bruttomarge im Geschäftsjahr 2024 auswirkte. In der zweiten Jahreshälfte haben wir zusätzliche Maßnahmen zur Steigerung von Effizienz und Effektivität umgesetzt und dabei von unserer robusten

organisatorischen Plattform profitiert. Neben einem starken Fokus auf die Steigerung der Marketingeffektivität haben wir vor allem Produktivitätssteigerungen in den globalen Vertriebs- und Verwaltungsfunktionen verfolgt. Vor dem Hintergrund dieser Effizienzmaßnahmen konnten wir den Anstieg der operativen Aufwendungen in der zweiten Jahreshälfte verringern und so die Profitabilität im Jahr 2024 unterstützen. Folglich konnte der Rückgang des **operativen Ergebnisses (EBIT)** auf 12% begrenzt werden, wobei sich das EBIT letztlich auf 361 Mio. EUR belief (2023: 410 Mio. EUR). Die EBIT-Marge lag dementsprechend bei 8,4% (2023: 9,8%). Damit hat HUGO BOSS seine im Juli 2024 vor dem Hintergrund des herausfordernden Marktumfelds angepassten **Umsatz- und Ergebnisziele für das Geschäftsjahr 2024 erreicht**. > [Business Operations](#), > [Ertragslage](#)

Auch in 2025, dem **letzten Jahr von „CLAIM 5“**, bleiben wir fest entschlossen, weitere strategische Fortschritte zu erzielen und robuste Profitabilitätsverbesserungen voranzutreiben. Insbesondere sind wir bestrebt weiterhin globale Wachstumschancen zu nutzen, indem wir in wichtige Marken-, Produkt- und Omnichannel-Initiativen investieren, um die Markenrelevanz weiter zu steigern und die Kundenbindung an BOSS und HUGO zu vertiefen. Unter Berücksichtigung der anhaltenden makroökonomischen und geopolitischen Unsicherheiten, die auch weiterhin auf der Verbraucherstimmung lasten dürften, erwartet HUGO BOSS für das Geschäftsjahr 2025 einen **Konzernumsatz** im Bereich zwischen 4,2 Mrd. EUR und 4,4 Mrd. EUR. Gleichzeitig setzen wir weiterhin auf die Nutzung unserer starken operativen Plattform und forcieren die Kosteneffizienz mittels eines konsequenten Managements der operativen Aufwendungen. Im Geschäftsjahr 2025 erwartet HUGO BOSS daher einen Anstieg des **EBIT** auf ein Niveau zwischen 380 Mio. EUR und 440 Mio. EUR. Folglich rechnet das Unternehmen für 2025 mit einer Verbesserung der EBIT-Marge, unterstützt durch den anhaltenden Fokus auf Effizienzsteigerungen im Bereich Beschaffung und die konsequente Fortführung des strikten Kostenmanagements. Diese Initiativen, in Verbindung mit strategischen Investitionen, sind entscheidend, um im Jahr 2025 und darüber hinaus robuste Profitabilitätssteigerungen zu erreichen und gleichzeitig den langfristigen Erfolg von HUGO BOSS sicherzustellen. > [Prognosebericht](#)

HUGO BOSS bleibt zuversichtlich hinsichtlich seiner langfristigen Wachstumschancen und seiner Fähigkeit, auch in Zukunft einen deutlich positiven Free Cashflow zu generieren. Folglich beabsichtigen Vorstand und Aufsichtsrat, trotz des Ergebnismrückgangs im Jahr 2024, der Hauptversammlung am 15. Mai 2025 eine **Dividende** von 1,40 EUR je Aktie für das Geschäftsjahr 2024 vorzuschlagen, was einer Steigerung von 4% gegenüber dem Vorjahr entspricht (2023: 1,35 EUR). Vor dem Hintergrund seiner gesunden Bilanzstruktur und starken Free-Cashflow-Generierung befindet sich der Konzern zum Zeitpunkt der Aufstellung dieses Berichts in einer **äußerst soliden wirtschaftlichen Lage**. > [Prognosebericht](#)

Metzingen, 5. März 2025

HUGO BOSS AG  
Der Vorstand

**Daniel Grieder**  
**Yves Müller**  
**Oliver Timm**

# KAPITEL 3

# CORPORATE GOVERNANCE

**182**  
CORPORATE GOVERNANCE  
UND ERKLÄRUNG ZUR  
UNTERNEHMENSFÜHRUNG

**194**  
VERGÜTUNGSBERICHT

**224**  
RECHTLICHE ANGABEN



# CORPORATE GOVERNANCE UND ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG

**Gute Corporate Governance wesentlicher Faktor für langfristigen Unternehmenserfolg**

**Enger und kontinuierlicher Austausch zwischen Vorstand und Aufsichtsrat**

**Vorstand und Aufsichtsrat geben Entsprechenserklärung ab**

Vorstand und Aufsichtsrat sind der Überzeugung, dass **gute Corporate Governance** ein wesentlicher Faktor für langfristigen Unternehmenserfolg ist. Gute Corporate Governance ist Teil des Selbstverständnisses von HUGO BOSS und ein Leitprinzip, das sämtliche Unternehmensbereiche umfasst. Vorstand und Aufsichtsrat bekennen sich dazu, durch eine verantwortungsvolle, transparente und langfristig ausgerichtete Unternehmensführung für den Fortbestand des Unternehmens und eine nachhaltige Wertschöpfung zu sorgen. Dabei möchte HUGO BOSS dem Vertrauen, das die Mitarbeiter, die Aktionäre, die Geschäftspartner und die Öffentlichkeit dem Unternehmen entgegenbringen, gerecht werden und es weiter stärken.

Vorstand und Aufsichtsrat haben sich im Geschäftsjahr 2024 ausführlich mit der Erfüllung der Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) befasst. Als Ergebnis wurde die **Entsprechenserklärung** vom Dezember 2024 abgegeben. Sie ist am Ende dieses Kapitels enthalten und, ebenso wie frühere Entsprechenserklärungen, auf der Unternehmenswebsite veröffentlicht. Bis auf die dort genannten Ausnahmen befolgt HUGO BOSS die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022, veröffentlicht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022.

Die **Erklärung zur Unternehmensführung** (gemäß § 289f und § 315d HGB) enthält unter anderem die Entsprechenserklärung, Angaben zu den Unternehmensführungspraktiken sowie die Beschreibung der Arbeitsweise von Vorstand und Aufsichtsrat. Sie ist auch unter [ezu.hugoboss.com](https://ezu.hugoboss.com) abrufbar.

## Unternehmensführungspraktiken

Als internationales Unternehmen ist sich HUGO BOSS seiner unternehmerischen Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Gesellschaft und Umwelt bewusst. In diesem Zusammenhang ist **verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln** eine wichtige Voraussetzung für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit und des langfristigen wirtschaftlichen Erfolgs. Folglich stellt HUGO BOSS nicht nur höchste Ansprüche an Innovation und die Qualität seiner Produkte, sondern berücksichtigt auch ökologische und soziale Faktoren bei allen Aktivitäten entlang der Wertschöpfungskette. HUGO BOSS versteht Nachhaltigkeit als integralen Bestandteil seiner Geschäftstätigkeit. Die **Nachhaltigkeitsstrategie** des Unternehmens beruht auf fünf starken Säulen, die allesamt darauf abzielen, den Wandel in der Modeindustrie aktiv voranzutreiben und die Schaffung

eines Planeten frei von Abfall und Verschmutzung zu unterstützen. Dabei steht die Strategie auf einem soliden Fundament aus Umwelt, sozialer Verantwortung und verantwortungsvoller Unternehmensführung (Environment, Social, Governance – ESG). HUGO BOSS verpflichtet sich, jederzeit die geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen einzuhalten und seine internen Richtlinien im größtmöglichen Umfang zu befolgen.

> [Konzernstrategie, „Sustainable Throughout“](#), > [Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung](#)

## Corporate Compliance

HUGO BOSS ist in einer Vielzahl von Ländern und damit in unterschiedlichen Rechtsordnungen tätig. **Corporate Compliance** ist bei HUGO BOSS eine wesentliche Leitungsaufgabe des Vorstands und umfasst Maßnahmen zur Einhaltung gesetzlicher und sonstiger rechtlicher Vorgaben, unternehmensinterner Richtlinien sowie Kodizes. Darin eingeschlossen sind unter anderem Datenschutz-, Kartell- und Korruptionsvorschriften sowie die Regelungen des Kapitalmarktrechts. HUGO BOSS erwartet von allen Mitarbeitern ein rechtlich jederzeit einwandfreies Verhalten im unternehmerischen Alltag.

Der **Compliance & Human Rights Officer** berichtet an den General Counsel in seiner Rolle als Chief Compliance Officer und unterstützt den Vorstand bei der Überwachung eines effektiven Compliance-Managements. Zusammen mit den Compliance-Verantwortlichen in den Konzerngesellschaften sorgt er dafür, dass das Compliance-Programm konzernweit umgesetzt und kontinuierlich weiterentwickelt wird. Der Prüfungsausschuss wird regelmäßig über die Aktivitäten der Compliance-Abteilung informiert.

HUGO BOSS hat konzernweit gültige Verhaltensgrundsätze in einem **Verhaltenskodex** sowie in weiterführenden Konzernrichtlinien zusammengefasst und so die Grundlage für ein rechtlich einwandfreies Verhalten seiner Mitarbeiter geschaffen. Schwerpunkte sind dabei Regelungen zum wettbewerbs- und kartellrechtskonformen Verhalten, zur Vermeidung von Interessenkonflikten, zum korrekten Umgang mit Unternehmensinformationen, zum Datenschutz, zu fairen Arbeitsbedingungen und einem respektvollen Umgang sowie zur Vermeidung von Korruption. Die Mitarbeiter werden fortlaufend mit den Regelungen des Verhaltenskodex und der Konzernrichtlinien vertraut gemacht. Neben **Präsenzschulungen** bietet HUGO BOSS auch ein **E-Learning-Programm** an, das von allen Mitarbeitern mit PC-Zugang regelmäßig zu absolvieren ist. Bewusstes Fehlverhalten und nachhaltige Verstöße gegen den Verhaltenskodex und die Konzernrichtlinien werden von HUGO BOSS zu keiner Zeit toleriert.

Zur Unterstützung und Beratung bei Fragen hinsichtlich des rechtlich korrekten Verhaltens steht Mitarbeitern neben ihren Vorgesetzten auch die interne Compliance-Abteilung zur Verfügung. Als ergänzenden Berichtsweg hat HUGO BOSS zudem ein konzernweites **Ombudssystem** eingerichtet. Darüber können sich Mitarbeiter, Lieferanten und Handelspartner bei Hinweisen auf Wirtschaftsstraftaten, Kartellrechtsverletzungen oder Verstöße gegen Compliance-Richtlinien vertrauensvoll und, sofern gewünscht, anonym an eine externe Ombudsperson wenden. Die Kontaktdaten der Ombudsperson sind für alle Mitarbeiter im unternehmenseigenen Intranet einsehbar und finden sich auch auf der Unternehmenswebsite. Gleiches gilt für den **HUGO BOSS „Speak Up Channel“**, der zusätzlich die Möglichkeit bietet, vertraulich und anonym auf Fehlverhalten und Straftaten hinzuweisen. Wichtige Informationen zum Schutz des Hinweisgebers und zum Umgang mit Hinweisen hat HUGO BOSS zudem in einer **Hinweisgeberrichtlinie** auf der Unternehmenswebsite und im Intranet veröffentlicht. > [Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung, Governance](#)



## Kapitalmarktkommunikation

HUGO BOSS berichtet regelmäßig, umfassend und unmittelbar über seine Geschäftsentwicklung, die operative und finanzielle Performance sowie wesentliche Änderungen im Konzern. Im Rahmen der **Investor-Relations-Aktivitäten** findet ein regelmäßiger Austausch mit institutionellen Investoren, Finanzanalysten und Privataktionären statt. Anlässlich der Veröffentlichung der **Jahres- und Quartalsergebnisse** werden Telefon- oder Videokonferenzen für Finanzanalysten und institutionelle Investoren durchgeführt, um die operative und finanzielle Performance zu erläutern. Auf einem regelmäßig stattfindenden **Investorentag** werden zudem die Konzernstrategie und relevante strategische Entwicklungen im Detail erörtert. Neben speziellen Informationsveranstaltungen, auf denen sich HUGO BOSS Privatanlegern präsentiert, bietet die jährliche **Hauptversammlung** eine zusätzliche Möglichkeit, sich umfassend über die Entwicklung des Unternehmens zu informieren. Alle wesentlichen Informationen und Kapitalmarktnachrichten wie etwa Presse- und Stimmrechtsmitteilungen, Finanzberichte, der Finanzkalender sowie Präsentationen von Roadshows und Konferenzen werden auf der **Unternehmenswebsite** veröffentlicht. > [group.hugoboss.com](https://group.hugoboss.com)

## Zusammenarbeit, Zusammensetzung und Tätigkeit von Vorstand und Aufsichtsrat

Die Führungsstruktur von HUGO BOSS ergibt sich in erster Linie aus den gesellschaftsrechtlichen Rahmenbedingungen. Als deutsche Aktiengesellschaft hat die HUGO BOSS AG eine **duale Führungs- und Kontrollstruktur**. Dem Vorstand obliegt die Verantwortung für die Strategie und Steuerung des Konzerns. Der Aufsichtsrat berät den Vorstand und überwacht dessen Geschäftsführung.

Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten im Interesse des Unternehmens eng zusammen. Gemeinsames Ziel ist die **nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts von HUGO BOSS**. Dazu berichtet der Vorstand dem Aufsichtsrat regelmäßig, umfassend und zeitnah über alle für das Unternehmen relevanten Sachverhalte hinsichtlich der Strategie, der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, der Risikoentwicklung und der Compliance. Ziel- und Planungsabweichungen werden dem Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen im Detail erläutert. Zudem werden die strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung des Konzerns mit dem Aufsichtsrat abgestimmt und erörtert.

Die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats dürfen bei ihren Entscheidungen und im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für HUGO BOSS weder persönliche Interessen verfolgen noch anderen Personen ungerechtfertigte Vorteile gewähren. Im Geschäftsjahr 2024 ist es zu **keinen Interessenkonflikten** von Vorstands- oder Aufsichtsratsmitgliedern gekommen. Die Mandate der Vorstands- und der Aufsichtsratsmitglieder in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten beziehungsweise vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen sind im Anhang des Konzernabschlusses aufgeführt. > [Konzernanhang, Weitere Angaben zu den Aufsichtsrats- und Vorstandsmitgliedern](#)

### Der Vorstand

Der Vorstand von HUGO BOSS setzt sich aus dem Vorstandsvorsitzenden sowie den gleichberechtigten Vorständen mit ihren jeweiligen Vorstandsressorts zusammen. Dem Vorstand gehörten zum Geschäftsjahresende 2024 **drei Mitglieder** an.

Die Steuerung des HUGO BOSS Konzerns erfolgt durch den Vorstand der HUGO BOSS AG als Muttergesellschaft. In dieser sind alle Leitungsfunktionen gebündelt. Zu den **zentralen Aufgaben des Vorstands** gehören die Entwicklung und erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie, die Unternehmensfinanzierung, das Risikomanagement (inklusive Einrichtung und Überwachung des Risikomanagementsystems und internen Kontrollsystems), das Treffen von kollektionsbezogenen Entscheidungen, die Produktbeschaffung und die Steuerung des globalen Vertriebsnetzes. Darüber hinaus ist der Vorstand für die Aufstellung der Jahres-, Konzern- und Zwischenabschlüsse zuständig und vertritt das Unternehmen gegenüber Medienvertretern und Vertretern des Kapitalmarkts.

Die **Geschäftsordnung** des Vorstands regelt die innere Ordnung des Vorstands, insbesondere die Aufgabenteilung unter den Vorstandsmitgliedern sowie das Verfahren der Beschlussfassung. Ferner legt die Geschäftsordnung den Katalog der Informations- und Berichtspflichten fest und sämtliche Angelegenheiten, die der Zustimmung des Aufsichtsrats bedürfen. Die Geschäftsordnung des Vorstands ist auf der Unternehmenswebsite abrufbar. > [group.hugoboss.com](https://group.hugoboss.com)

Bei der Zusammensetzung des Vorstands achtet der Aufsichtsrat auf Vielfalt (**Diversitätskonzept für den Vorstand**). Eine vielfältige Zusammensetzung des Vorstands soll den langfristigen Erfolg des Unternehmens gewährleisten. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Zusammensetzung des Vorstands unter anderem folgende Gesichtspunkte:

- Vorstandsmitglieder sollen über langjährige Führungserfahrung verfügen.
- Vorstandsmitglieder sollen über internationale Erfahrung (Erfahrung außerhalb der Bundesrepublik Deutschland aufgrund aktueller oder früherer Tätigkeiten und/oder anderer Staatsbürgerschaften als die der Bundesrepublik Deutschland) verfügen.
- Im Vorstand sollen möglichst unterschiedliche Ausbildungs- und Berufserfahrungen vertreten sein.
- Über die rechtlich geforderten Qualifikationen hinaus sollen im Vorstand insbesondere Kenntnisse von Marken-/Branding-Themen, Supply-Chain-Themen und des Vertriebs vertreten sein.
- Im Interesse einer langfristigen Nachfolgeplanung soll der Vorstand über eine ausgewogene Altersstruktur verfügen.
- Der Aufsichtsrat verfolgt das Ziel, dass dem Vorstand bis spätestens zum 31. Dezember 2028 eine Frau angehören soll.
- Vorstandsmitglieder sollen bei ihrer Bestellung in der Regel nicht älter als 60 Jahre sein.

Entscheidungen über die konkrete **Zusammensetzung des Vorstands** trifft der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Berücksichtigung aller Umstände des einzelnen Falls. Mit Ausnahme der Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand wurden die zuvor genannten Besetzungsziele während des gesamten Berichtszeitraums erreicht.

Der Aufsichtsrat strebt eine angemessene Berücksichtigung von Frauen im Vorstand an. Bei den Personalentscheidungen achtet er jedoch insbesondere auf die Wahrung der unternehmerischen Kontinuität und die Fortsetzung der erfolgreichen Zusammenarbeit mit und innerhalb des bestehenden Vorstands. Zugleich hält es der Aufsichtsrat nicht für gerechtfertigt, allein zur Erreichung der Zielvorgabe in die Zusammensetzung des bestehenden Vorstands einzugreifen. Der Aufsichtsrat hat gemäß § 111 Abs. 5 AktG für den Referenzzeitraum bis zum 31. Dezember 2028 das **Ziel festgelegt, dass dem Vorstand der Gesellschaft mindestens eine Frau angehören soll**. Im Berichtszeitraum gab es keine Neubesetzungen im Vorstand von HUGO BOSS. Es wurden lediglich die Verträge bestehender Vorstandsmitglieder verlängert.

Der DCGK sieht vor, dass der Vorstand bei der Besetzung von Führungsfunktionen im Unternehmen auf **Vielfalt (Diversity)** achtet und dabei insbesondere eine angemessene Berücksichtigung von Frauen anstreben soll. Diesem Ziel sieht sich der Vorstand von HUGO BOSS verpflichtet. Er hat bereits in der Vergangenheit auf eine vielfältige Zusammensetzung der Belegschaft geachtet und wird dies auch künftig tun. Für den Bezugszeitraum bis zum 31. Dezember 2025 hat der Vorstand gemäß § 76 Abs. 4 AktG das Ziel festgelegt, einen Frauenanteil von mindestens 40 % in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands und von mindestens 50 % in der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands zu erreichen. Zum 31. Dezember 2024 belief sich der **Frauenanteil in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 27 %**, in der **zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 44 %** (31. Dezember 2023: 29 % bzw. 44 %). Beide Ziele werden 2025 einer umfassenden Überprüfung unterzogen. HUGO BOSS ist bestrebt, dass alle Geschlechter innerhalb der Belegschaft angemessen repräsentiert sind. Stellenbesetzungen werden jedoch allein aufgrund der Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber vorgenommen, auch wenn dies zu einem Unterschreiten der Zielgröße führt. > **Zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung, Eigene Belegschaft**

Der Aufsichtsrat verantwortet gemeinsam mit dem Vorstand die **langfristige Nachfolgeplanung** für den Vorstand. Dabei werden neben den Anforderungen des Aktiengesetzes und des DCGK die vom Aufsichtsrat festgelegte Zielgröße für den Anteil von Frauen im Vorstand sowie die Kriterien entsprechend dem vom Aufsichtsrat für den Vorstand beschlossenen Diversitätskonzept berücksichtigt. Unter Berücksichtigung der konkreten Qualifikationsanforderungen und der genannten Kriterien erarbeitet der Personalausschuss des Aufsichtsrats ein Idealprofil, auf dessen Basis der Personalausschuss eine engere Auswahl von verfügbaren Kandidaten erstellt. Mit diesen Kandidaten werden anschließend Gespräche geführt, ehe dem Aufsichtsrat eine Empfehlung zur Beschlussfassung unterbreitet wird. Bei Bedarf wird der Aufsichtsrat bei der Entwicklung der Anforderungsprofile und der Auswahl der Kandidaten durch externe Berater unterstützt.

## Der Aufsichtsrat

HUGO BOSS misst der **Kompetenz** und der **Unabhängigkeit** der Aufsichtsratsmitglieder sowie der **Vielfalt** bei der Zusammensetzung des Aufsichtsrats eine hohe Bedeutung bei. Die Mitglieder des Aufsichtsrats von HUGO BOSS verfügen über die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und die fachliche Erfahrung zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben.

Entsprechend der Empfehlung in C.1 des DCGK hat der Aufsichtsrat ein **Aufsichtsratskompetenzprofil** beschlossen sowie konkrete Ziele für seine **Zusammensetzung** festgelegt. Danach sollen dem Aufsichtsrat mindestens zwei internationale Mitglieder angehören. Dem Aufsichtsrat gehörten im Geschäftsjahr 2024 drei Mitglieder an, die eine andere als die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Zudem verfügen mehrere Aufsichtsratsmitglieder mit deutscher Staatsbürgerschaft über internationale Berufserfahrung. Ferner dürfen bei keinem der Mitglieder potenzielle Interessenkonflikte vorliegen. Im Geschäftsjahr 2024 ist es zu

**keinen Interessenkonflikten** von Aufsichtsratsmitgliedern gekommen. Keines der aktuellen Aufsichtsratsmitglieder bekleidete zu einem früheren Zeitpunkt eine Vorstandsposition innerhalb der Gesellschaft. Auch bestanden im Berichtsjahr keine Berater- oder sonstigen Dienstleistungs- und Werkverträge zwischen Aufsichtsratsmitgliedern und der Gesellschaft. Außerdem soll kein Mitglied des Aufsichtsrats bei seiner Wahl älter als 69 Jahre sein. Eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat hat der Aufsichtsrat dagegen nicht festgelegt. HUGO BOSS ist der Ansicht, dass eine von vornherein festgelegte Zugehörigkeitsdauer nicht sachgerecht ist, da das Unternehmen auch von der Expertise langjähriger Aufsichtsratsmitglieder profitiert.

Zudem hat sich der Aufsichtsrat ein konkretes Ziel hinsichtlich der Anzahl der im Sinne des DCGK **unabhängigen Mitglieder** des Aufsichtsrats gesetzt. Danach sollen von den zwölf Mitgliedern des Aufsichtsrats insgesamt mindestens neun Mitglieder unabhängig sein. Zusätzlich zu den sechs Arbeitnehmervertretern sind die vier Anteilseignervertreter Iris Epple-Righi, Christina Rosenberg, Robin J. Stalker und Hermann Waldemer als unabhängig im Sinne der Empfehlung in C.6 des DCGK anzusehen.

Die weiteren nachfolgenden Besetzungsziele, mithilfe derer insgesamt eine **Diversität** im Aufsichtsrat angestrebt wird (**Diversitäts- und Kompetenzkonzept für den Aufsichtsrat**), wurden ebenfalls durch den Aufsichtsrat verabschiedet:

- Dem Aufsichtsrat sollen mindestens zwei internationale Mitglieder (Erfahrungen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland aufgrund aktueller oder früherer Tätigkeiten und/oder andere Staatsbürgerschaften als die der Bundesrepublik Deutschland) angehören.
- Dem Aufsichtsrat soll mindestens ein Mitglied mit Kenntnissen auf dem Gebiet der Rechnungslegung und mindestens ein Mitglied mit Kenntnissen auf dem Gebiet der Abschlussprüfung angehören.
- Dem Aufsichtsrat soll mindestens je ein Mitglied mit Kenntnissen von Marken-/Branding-Themen, in Supply-Chain-Themen und/oder Kenntnissen des nationalen oder internationalen Vertriebs angehören.
- Dem Aufsichtsrat sollen mindestens zwei Mitglieder mit Erfahrung und/oder Tätigkeit als Führungskraft eines anderen Unternehmens angehören.
- Dem Aufsichtsrat sollen mindestens vier Mitglieder angehören, die über umfassende Kenntnisse und Erfahrungen aus dem Unternehmen selbst verfügen. Dazu gehören auch Kenntnisse über die für das Unternehmen relevanten Fragen der Nachhaltigkeit.
- Dem Aufsichtsrat sollen neben den Arbeitnehmervertretern mindestens drei Mitglieder angehören, die unabhängig sind.

Alle Zielvorgaben für die Zusammensetzung wurden im Berichtszeitraum entweder erreicht oder übertroffen, wobei der **Umsetzungsstand des Diversitäts- und Kompetenzkonzepts** im Folgenden dargestellt wird:

## UMSETZUNGSSTAND DES DIVERSITÄTS- UND KOMPETENZKONZEPTS FÜR DEN AUFSICHTSRAT

Mitglied	Inter- nationalität	Expertise Rechnungs- legung	Expertise Abschluss- prüfung	Expertise Branding, Lieferkette und/oder Vertrieb	Derzeitiger oder ehemaliger Manager eines anderen Unter- nehmens	Expertise über das Unter- nehmens selbst	Expertise über für das Unternehmen relevante Nachhaltig- keitsthemen	Unab- hängigkeit
<b>Amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>								
Hermann Waldemer, Vorsitzender	X	X	X	X	X	X	X	X
Sinan Piskin, Stellvertretender Vorsitzender						X	X	X
Iris Epple-Righi	X			X	X	X	X	X
Andreas Flach					X	X	X	X
Katharina Herzog	X	X	X			X	X	X
Daniela Liburdi						X		X
Gaetano Marzotto	X	X	X	X	X	X	X	
Luca Marzotto	X	X	X	X	X	X	X	
Tanja Silvana Nitschke					X	X	X	X
Christina Rosenberg	X			X	X	X	X	X
Bernd Simbeck						X		X
Robin J. Stalker	X	X	X	X	X	X	X	X

Kriterium erfüllt, basierend auf einer Selbsteinschätzung des Aufsichtsrats. Ein "X" bedeutet mindestens "gute Kenntnisse" auf der Grundlage der vorhandenen Qualifikationen oder der im Rahmen der Tätigkeit als Aufsichtsratsmitglied erworbenen Kenntnisse und Erfahrungen.

Dem Aufsichtsrat gehören aktuell fünf Frauen an, wobei die **Geschlechterquote** nach § 96 Abs. 2 AktG mit drei Vertreterinnen auf der Arbeitnehmerseite sowie zwei Vertreterinnen auf der Anteilseignerseite jeweils auf beiden Seiten erfüllt ist.

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die **Effizienz** seiner Tätigkeit. Im Geschäftsjahr 2024 wurde die Einschätzung der Aufsichtsratsmitglieder wie bereits in den Jahren zuvor anhand eines umfangreichen Fragebogens eingeholt. Die von unternehmensexterner Seite durchgeführte Auswertung der ausgefüllten Fragebögen und der darin enthaltenen Verbesserungsvorschläge wurde in der Aufsichtsratsitzung vom 4. Dezember 2024 eingehend analysiert und diskutiert. Der Aufsichtsrat kam dabei zu einem insgesamt positiven Ergebnis.

Der Aufsichtsrat hat sich eine **Geschäftsordnung** auferlegt, die neben Aufgaben und Zuständigkeiten unter anderem auch die Einberufung, Vorbereitung und Leitung der Sitzungen sowie die Beschlussfassung regelt. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist auf der Unternehmenswebsite abrufbar. > [group.hugoboss.com](https://group.hugoboss.com)

Der Aufsichtsrat hat fünf **Ausschüsse** gebildet, die im Namen und in Vertretung des Gesamtaufichtsrats die ihnen übertragenen Aufgaben erfüllen, soweit es nach Gesetz, Satzung und/oder Geschäftsordnung zulässig ist. Für den Prüfungsausschuss, den Personalausschuss und den Arbeitsausschuss sieht die Geschäftsordnung eine paritätische Besetzung mit Anteilseignervertretern und Arbeitnehmervertretern vor.

## 1. Prüfungsausschuss

Der paritätisch besetzte Prüfungsausschuss besteht aus sechs vom Aufsichtsrat gewählten Mitgliedern. Gemäß DCGK soll der Vorsitzende des Prüfungsausschusses unabhängig sein. Der Prüfungsausschuss befasst sich mit der Überwachung des finanziellen und nichtfinanziellen Rechnungslegungsprozesses, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung. Er hat insbesondere folgende Aufgaben:

- Vorprüfung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses, des zusammengefassten Lageberichts, einschließlich der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung, der HUGO BOSS AG und des Konzerns sowie des Vorschlags für die Gewinnverwendung; Erörterung des Prüfungsberichts mit dem Abschlussprüfer; Vorbereitung der Entscheidung des Aufsichtsrats über die Billigung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses;
- Prüfung der Quartals- und Halbjahresabschlüsse und Erörterung der Quartals- und Halbjahresergebnisse mit dem Vorstand;
- Vorbereitung des Vorschlags des Aufsichtsrats an die Hauptversammlung zur Wahl eines Abschlussprüfers, insbesondere Prüfung von dessen Unabhängigkeit und der von ihm zusätzlich erbrachten Leistungen;
- Nach Beratung mit dem Vorstand: Erteilung des Prüfungsauftrags an den Abschlussprüfer (mit Honorarvereinbarung) für den Jahres- und Konzernabschluss aufgrund der Beschlussfassung der Hauptversammlung, einschließlich der Festlegung von Prüfungsschwerpunkten und Vereinbarung von Berichtspflichten des Prüfers gegenüber dem Aufsichtsrat;
- Prüfung der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der unternehmensinternen Richtlinien (Compliance).

Der Aufsichtsrat hat sich davon überzeugt, dass Robin J. Stalker, Vorsitzender des Prüfungsausschusses, unabhängig ist.

Nach dem deutschen Aktiengesetz soll dem Aufsichtsrat mindestens ein Mitglied mit **Kenntnissen auf dem Gebiet der Rechnungslegung** und mindestens ein weiteres Mitglied mit **Kenntnissen auf dem Gebiet der Abschlussprüfung** angehören. Gemäß DCGK umfassen Kenntnisse auf dem Gebiet der Rechnungslegung Expertenwissen und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontroll- und Risikomanagementsystemen, während die Kenntnisse auf dem Gebiet der Abschlussprüfung Expertenwissen und Erfahrungen in eben dieser umfassen. Rechnungslegung und Abschlussprüfung umfassen auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie deren Prüfung und Bestätigung. Mit Hermann Waldemer und Robin J. Stalker verfügen Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss über zwei Mitglieder, die über Sachverstand sowohl auf dem Gebiet der Rechnungslegung als auch der Abschlussprüfung verfügen, womit den Anforderungen des Aktiengesetzes entsprochen wird. Gemäß DCGK soll der Vorsitzende des Prüfungsausschusses über Kenntnisse auf mindestens einem dieser beiden Gebiete verfügen und gleichzeitig unabhängig sein. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses, Robin J. Stalker, erfüllt beide Anforderungen.

**Hermann Waldemer** hat in seiner beruflichen Laufbahn als Steuerberater und Wirtschaftsprüfer umfangreiche Kenntnisse in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen, internen Kontroll- und Risikomanagementsystemen sowie im Bereich der Abschlussprüfung erworben, bevor er mehrere Jahre als Finanzvorstand eines börsennotierten internationalen Unternehmens tätig war. Diese Erfahrungen hat er bei HUGO BOSS vertieft

und erweitert, indem er von 2015 bis 2020 den Vorsitz des Prüfungsausschusses innehatte, bevor er 2020 zum Vorsitzenden des Aufsichtsrates ernannt wurde. Diese Expertise setzt er aktiv zum Nutzen des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses von HUGO BOSS ein.

**Robin J. Stalker** begann seine berufliche Laufbahn als Wirtschaftsprüfer bei einer großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, bevor er mehr als 15 Jahre als Chief Financial Officer eines börsennotierten internationalen Unternehmens tätig war. Er verfügt daher über umfassende Kenntnisse und Erfahrungen bei der Prüfung von Jahresabschlüssen sowie bei der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontroll- und Risikomanagementsystemen, einschließlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Seine Tätigkeit als Finanzvorstand eines börsennotierten internationalen Unternehmens beinhaltete auch eine intensive Beschäftigung mit nichtfinanziellen Aspekten und der Berichterstattung darüber. Robin J. Stalker verfolgt intensiv die aktuellen Entwicklungen in der Nachhaltigkeitsberichterstattung und nimmt regelmäßig an Stakeholder-Dialogen teil. Diese Expertise bringt er aktiv in den Aufsichtsrat und den Prüfungsausschuss von HUGO BOSS ein.

Zum 31. Dezember 2024 gehören dem Prüfungsausschuss folgende Mitglieder an: Robin J. Stalker (Vorsitz), Andreas Flach, Gaetano Marzotto, Sinan Piskin, Bernd Simbeck und Hermann Waldemer.

## 2. Personalausschuss

Dem paritätisch besetzten Personalausschuss gehören der Vorsitzende des Aufsichtsrats sowie fünf weitere vom Aufsichtsrat gewählte Mitglieder an. Der Personalausschuss entscheidet über die dienstvertraglichen und sonstigen vertraglichen Angelegenheiten des Vorstands (einschließlich früherer Mitglieder des Vorstands sowie der Hinterbliebenen von Vorstandsmitgliedern), bereitet die Entscheidungen des Aufsichtsrats über die Bestellung und gegebenenfalls Abberufung von Vorstandsmitgliedern vor und sorgt gemeinsam mit dem Aufsichtsratsplenum und dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Entscheidungen über die Vergütung von Vorstandsmitgliedern (einschließlich früherer Mitglieder des Vorstands sowie der Hinterbliebenen von Vorstandsmitgliedern) sind ebenso wie die regelmäßige Beratung und Überprüfung des Vergütungssystems Sache des Aufsichtsratsplenums, sollen jedoch durch die Erarbeitung von Vorschlägen vom Personalausschuss vorbereitet werden. Der Personalausschuss trifft weiterhin Entscheidungen nach § 114 AktG (Verträge mit Aufsichtsratsmitgliedern) und § 115 AktG (Kreditgewährung an Aufsichtsratsmitglieder) sowie über die zustimmungspflichtigen Angelegenheiten leitender Angestellter (einschließlich Kreditgewährung an leitende Angestellte i. S. v. § 89 Abs. 2 AktG). Er vertritt die Gesellschaft, soweit gesetzlich zulässig, gegenüber den Mitgliedern des Vorstands (einschließlich gegenüber früheren Mitgliedern des Vorstands und gegenüber Hinterbliebenen von Vorstandsmitgliedern).

Zum 31. Dezember 2024 gehören dem Personalausschuss folgende Mitglieder an: Hermann Waldemer (Vorsitz), Daniela Liburdi, Luca Marzotto, Sinan Piskin, Christina Rosenberg und Bernd Simbeck.

### 3. Arbeitsausschuss

Der paritätisch besetzte Arbeitsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie fünf weiteren vom Aufsichtsrat gewählten Mitgliedern. Diese unterstützen und beraten den Vorsitzenden des Aufsichtsrats. Dem Arbeitsausschuss obliegt im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften in enger Zusammenarbeit mit dem Vorstand die Vorbereitung der Sitzungen des Aufsichtsrats. Vom Arbeitsausschuss werden zwischen den Aufsichtsratssitzungen insbesondere die Überwachungsaufgaben wahrgenommen. Die Überwachungspflicht der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder bleibt davon unberührt. Der Arbeitsausschuss entscheidet über zustimmungspflichtige Geschäfte, soweit der Aufsichtsrat seine Zustimmungskompetenz auf den Arbeitsausschuss übertragen hat. Soweit rechtlich zulässig, ist der Arbeitsausschuss berechtigt, in Eilfällen anstelle des Gesamtaufichtsrats Entscheidungen zu treffen. In solchen Fällen hat der Arbeitsausschuss den Aufsichtsrat unverzüglich schriftlich und in der nächsten Aufsichtsratssitzung eingehend mündlich über die Entscheidung, die Gründe und die Notwendigkeit der Ausschussentscheidung zu informieren.

Zum 31. Dezember 2024 gehören dem Arbeitsausschuss folgende Mitglieder an: Hermann Waldemer (Vorsitz), Iris Epple-Righi, Katharina Herzog, Luca Marzotto, Tanja Silvana Nitschke und Sinan Piskin.

### 4. Nominierungsausschuss

Der Nominierungsausschuss besteht aus zwei Mitgliedern, die von den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat gewählt werden, und ist damit gemäß der Empfehlung in D.4 des DCGK ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt. Er hat die Aufgabe, geeignete Kandidaten für die Wahl von Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat zu identifizieren und diese dem Aufsichtsrat für dessen Wahlvorschläge an die Hauptversammlung vorzuschlagen.

Zum 31. Dezember 2024 gehören dem Nominierungsausschuss folgende Mitglieder an: Hermann Waldemer (Vorsitz) und Gaetano Marzotto.

### 5. Vermittlungsausschuss

Der Vermittlungsausschuss besteht aus dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, seinem Stellvertreter sowie aus je einem von Arbeitnehmer- und Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählten Mitglied. Er ist ausschließlich zu dem Zweck gebildet, die in § 27 Abs. 3 und § 31 Abs. 3 Satz 1 Mitbestimmungsgesetz genannten Aufgaben wahrzunehmen. Danach hat der Vermittlungsausschuss Vorschläge für die Bestellung von Vorstandsmitgliedern zu machen, wenn ein vorangegangener Vorschlag nicht die gesetzlich erforderliche Mehrheit gefunden hat.

Zum 31. Dezember 2024 gehören dem Vermittlungsausschuss folgende Mitglieder an: Hermann Waldemer (Vorsitz), Daniela Liburdi, Gaetano Marzotto und Sinan Piskin.



## Risikomanagement und Risikocontrolling

HUGO BOSS erachtet den verantwortungsbewussten, systematischen und transparenten Umgang mit Risiken als wesentlichen Bestandteil guter Corporate Governance. Das im wertorientierten Konzernmanagement verankerte **Risikomanagementsystem** soll es dem Unternehmen ermöglichen, unternehmerische Chancen zu nutzen und gleichzeitig Risiken möglichst frühzeitig zu erkennen, zu bewerten und Risikopositionen durch geeignete Maßnahmen zu steuern. Der Sicherstellung eines angemessenen, wirksamen Risikomanagements und Risikocontrollings kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Die Systeme werden kontinuierlich weiterentwickelt und den sich ändernden Rahmenbedingungen angepasst. Naturgemäß können diese jedoch keinen vollumfänglichen Schutz gegen Verluste aus geschäftlichen Vorgängen oder gar betrügerische Handlungen bieten. > [Risiko- und Chancenbericht](#)

## Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Die Rechnungslegung von HUGO BOSS basiert auf den International Financial Reporting Standards (IFRS), wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind. Der vom Aufsichtsrat eingerichtete Prüfungsausschuss befasst sich regelmäßig mit der **Überwachung des Rechnungslegungsprozesses** sowie der **Überwachung der Abschlussprüfung**. Seit dem Geschäftsjahr 2022 erfolgt die Prüfung durch die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, wobei Marco Koch den Bestätigungsvermerk gemeinsam mit Dr. Thomas Reitmayr unterzeichnet. Für das abgelaufene Berichtsjahr wurde mit dem Abschlussprüfer vereinbart, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses über mögliche Ausschluss- oder Befangenheitsgründe während der Prüfung unverzüglich zu unterrichten ist, soweit diese nicht unverzüglich beseitigt werden. Außerdem wurde mit dem Abschlussprüfer eine Berichtspflicht hinsichtlich aller für die Aufgaben des Aufsichtsrats wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse im Rahmen der Abschlussprüfung vereinbart. Auch hat der Abschlussprüfer den Aufsichtsrat zu informieren beziehungsweise im Prüfungsbericht zu vermerken, wenn bei der Abschlussprüfung Tatsachen festgestellt werden, die mit der von Vorstand und Aufsichtsrat nach § 161 AktG abgegebenen Entsprechenserklärung nicht vereinbar sind. Der Aufsichtsrat holte ferner eine Unabhängigkeitserklärung des Abschlussprüfers ein und überzeugte sich von der Unabhängigkeit des Prüfers. Die Erklärung bezog sich dabei auch auf die Vergabe von Aufträgen für nicht prüfungsbezogene Dienstleistungen an den Abschlussprüfer.

## Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

HUGO BOSS betrachtet die transparente und nachvollziehbare Berichterstattung über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat als wesentliches Element guter Corporate Governance. Im **Vergütungsbericht** nach § 162 AktG werden die Vergütungen der amtierenden und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats von HUGO BOSS im Geschäftsjahr 2024 dargestellt und erläutert. Daneben werden auch die im Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. > [Vergütungsbericht](#)

## Entsprechenserklärung

Vorstand und Aufsichtsrat der HUGO BOSS AG haben im Dezember 2024 folgende Erklärung gemäß § 161 AktG abgegeben:

„Entsprechenserklärung

### **Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der HUGO BOSS AG gemäß § 161 AktG**

HUGO BOSS AG, Metzingen, Wertpapier-Kenn-Nummer A1PHFF, Internationale Wertpapier-Kenn-Nummer DE000A1PHFF7

Vorstand und Aufsichtsrat der HUGO BOSS AG erklären hiermit gemäß § 161 Abs. 1 Satz 1 AktG, dass seit der Entsprechenserklärung vom Dezember 2023 den Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 – bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 27. Juni 2022 – („DCGK 2022“) entsprochen mit der folgenden Ausnahme wurde und wird:

- Abweichend von der Empfehlung in G.11 Satz 2 des DCKG 2022 sahen die Anstellungsverträge mit den Mitgliedern des Vorstands zum Teil keine Möglichkeit vor, eine variable Vergütung in begründeten Fällen einzubehalten oder zurückzufordern. Im Anschluss an eine Vertragsanpassung mit Wirksamkeit ab dem 1. April 2024, sehen nunmehr alle Anstellungsverträge mit den Mitgliedern des Vorstands die in G.11 Satz 2 des DCKG 2022 geforderte Möglichkeit eines Einbehalts bzw. einer Rückforderung vor. Ab diesem Zeitpunkt wurde und wird daher der Empfehlung des DCKG 2022 entsprochen.

Metzingen, Dezember 2024“

# VERGÜTUNGSBERICHT

Darstellung und Erläuterung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung

Vergütungssystem am langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet

Bericht entspricht Anforderungen des § 162 AktG und orientiert sich am DCGK

HUGO BOSS betrachtet die transparente und nachvollziehbare Berichterstattung über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat als **wesentliches Element guter Corporate Governance**. Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 AktG werden die Vergütungen der amtierenden und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der HUGO BOSS AG im Geschäftsjahr 2024 dargestellt und erläutert. Um die Einordnung der gemachten Angaben zu erleichtern, werden auch die im Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat in ihren Grundzügen dargestellt. Eine ausführliche Beschreibung der Vergütungssysteme für den Vorstand und den Aufsichtsrat findet sich darüber hinaus unter [verguetung.hugoboss.com](http://verguetung.hugoboss.com).

## Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024 aus Vergütungssicht

### Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023

Der Bericht über die den amtierenden und ehemaligen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der HUGO BOSS AG im Geschäftsjahr 2023 gewährten bzw. geschuldeten Vergütungen wurde gemäß § 162 AktG erstellt. Während das **Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands auf der Hauptversammlung 2021 mit einer großen Mehrheit gebilligt** wurde (Zustimmungsquote: 93,83%), erhielt der Vergütungsbericht 2023 auf der Hauptversammlung am 14. Mai 2024 gemäß § 120a Abs. 4 AktG eine niedrigere Zustimmungsquote von 68,78%. Aufsichtsrat und Vorstand führen dieses Ergebnis in erster Linie auf mögliche Bedenken hinsichtlich der „CEO Investment Opportunity“ zurück, die ausdrücklich nicht Teil des Vergütungssystems ist und in diesem Kapitel näher erläutert wird. Gleichzeitig sieht der Aufsichtsrat die Abstimmungsergebnisse als Anlass, das Vergütungssystem des Vorstands in bestimmten Aspekten eingehend zu prüfen und weiterzuentwickeln. Ziel ist es, die Transparenz weiter zu erhöhen, die Interessen der Aktionäre noch besser zu berücksichtigen und das Feedback zu berücksichtigen, das das Unternehmen während seiner jährlichen Corporate Governance Roadshow gesammelt hat. Unabhängig davon soll die grundsätzliche Struktur bestehen bleiben und somit sichergestellt sein, dass die Vergütungsstruktur auch weiterhin wettbewerbsfähig und leistungsorientiert bleibt. Die entsprechenden Anpassungsvorschläge werden der kommenden Hauptversammlung am 15. Mai 2025 im Rahmen des regulären Abstimmungszyklus im Detail erläutert und zur Genehmigung vorgelegt.

## Anwendung des Vergütungssystems für den Vorstand im Geschäftsjahr 2024

Das **aktuelle Vergütungssystem für den Vorstand**, dessen Grundzüge im weiteren Verlauf dieses Berichts dargestellt werden, wurde auf der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 93,83% des vertretenen Kapitals beschlossen und gilt für alle Neubestellungen und Vertragsverlängerungen. Darüber hinaus wurden den Vorstandsmitgliedern im Sinne des § 162 AktG im Geschäftsjahr 2024 einzelne Vergütungen gewährt, die in früheren Geschäftsjahren unter dem seinerzeit geltenden Vergütungssystem zugesagt worden waren. Diese Vergütungen werden im Folgenden, sofern einschlägig, ebenfalls dargestellt und erläutert.

Der Personalausschuss überprüft regelmäßig die **Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung** der Vorstandsmitglieder und schlägt dem Aufsichtsrat bei Bedarf Anpassungen vor, um innerhalb des geltenden Rahmens eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung für die Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Die Angemessenheit wurde im März 2024 und erneut im September 2024 überprüft. Dabei wurde die Vorstandsvergütung unter Berücksichtigung der Größenkriterien Umsatz, Mitarbeiter und Marktkapitalisierung den Unternehmen des DAX und MDAX sowie relevanten Wettbewerbern gegenübergestellt (**horizontale Prüfung der Angemessenheit**). Die Überprüfung führte zu dem Ergebnis, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder von HUGO BOSS als marktüblich anzusehen ist. Die Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung innerhalb des Konzerns erfolgt darüber hinaus jährlich anhand der Entwicklung der Vorstandsvergütung im Vergleich zur Entwicklung der Vergütung des oberen Führungskreises, definiert als die erste Managementebene unterhalb des Vorstands, und zur Entwicklung der Vergütung der Belegschaft insgesamt, definiert als Durchschnittsvergütung der Vollbeschäftigten des Konzerns (**vertikale Prüfung der Angemessenheit**).

Im Geschäftsjahr 2024 gab es **keine personellen Veränderungen** im Vorstand der HUGO BOSS AG. Um die Kontinuität im Vorstand frühzeitig sicherzustellen, hat der Aufsichtsrat im März 2024 die bestehenden Anstellungsverträge von Daniel Grieder, Chief Executive Officer (CEO), und Yves Müller, Chief Financial Officer (CFO) und Chief Operating Officer (COO), **verlängert**. Infolgedessen wurde Daniel Grieder bis zum 31. Dezember 2028 zum Vorsitzenden des Vorstands und CEO der HUGO BOSS AG ernannt. Der Aufsichtsrat hat zudem den Vertrag von Yves Müller (CFO/COO) bis zum 31. Dezember 2027 verlängert. In diesem Zusammenhang wurde Oliver Timm, Chief Sales Officer (CSO), dessen Vertrag bis zum 31. Dezember 2026 läuft, neben seiner derzeitigen Funktion zum stellvertretenden CEO ernannt. Gemäß dem geltenden Vergütungssystem hat der Aufsichtsrat für jedes Mitglied des Vorstands eine spezifische **Zielvergütung** festgelegt. Im Rahmen der Verlängerung der bestehenden Anstellungsverträge wurde die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 angepasst. Für das Geschäftsjahr 2025 sind keine Anpassungen geplant, abgesehen von möglichen Anpassungen im Rahmen individueller Vertragsverlängerungen.

Die „**CLAIM 5**“-Strategie des Unternehmens zielt auf deutliches Umsatz- und Ergebniswachstum ab. Seit ihrer Einführung im August 2021 und angetrieben durch die erfolgreiche Umsetzung in den letzten drei Jahren hat HUGO BOSS das Wachstum dahingehend deutlich beschleunigt. Vor diesem Hintergrund soll die Ausgestaltung des Vergütungssystems **wichtige Anreize für die weitere erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie** setzen. Daher ist die Vergütung des Vorstands eng mit der Konzernstrategie von HUGO BOSS verknüpft, wobei die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten (STI und LTI) unter anderem auf der Entwicklung finanzieller Leistungskriterien wie Umsatz, operatives Ergebnis (EBIT) und Gesamtkapitalrendite (ROCE) basieren. Durch die Einbeziehung von zwei nichtfinanziellen Leistungskriterien wird auch der Verantwortung des Unternehmens für Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (Environment, Social, Governance, ESG) sowie dem Ziel einer nachhaltigen, langfristigen erfolgreichen Geschäftsentwicklung Rechnung getragen.

Im Geschäftsjahr 2024 belastete die allgemeine Eintrübung des globalen Marktumfelds die finanzielle Entwicklung von HUGO BOSS, was sich insbesondere auf die Entwicklung des EBIT auswirkte, das hinter den ursprünglichen Erwartungen zurückblieb. Infolgedessen betrug die Gesamtzielerreichung für den **Short Term Incentive (STI)** im Geschäftsjahr 2024 insgesamt 57%. Die finale Zielerreichung für die im Geschäftsjahr 2021 aufgelegte Tranche des **Long Term Incentive (LTI)** beträgt 178 % des Zielwerts (Auszahlung im Geschäftsjahr 2025).

Von den im Vergütungssystem gemäß den rechtlichen Vorgaben verankerten Möglichkeiten, vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen oder bei Vorliegen bestimmter Umstände Anpassungen bei der Zielerreichung vorzunehmen, hat der Aufsichtsrat im abgelaufenen Geschäftsjahr **keinen Gebrauch** gemacht.

Der vorliegende Vergütungsbericht, der gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt wurde, wurde durch den **Abschlussprüfer** im Rahmen der gesetzlich erforderlichen formellen Prüfung gemäß § 162 Abs. 3 AktG geprüft. Der entsprechende **Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts** ist diesem Vergütungsbericht beigelegt. > **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

## Anwendung des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024

Das **Vergütungssystem für den Aufsichtsrat** wurde von der Hauptversammlung am 27. Mai 2020 beschlossen und von der Hauptversammlung am 14. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 98,91% unverändert bestätigt. Das Vergütungssystem wurde im Geschäftsjahr 2024 vollständig wie in § 12 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet.

Im Geschäftsjahr 2024 gab es **keine personellen Veränderungen** im Aufsichtsrat der HUGO BOSS AG.

## Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

### Überblick über die Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems wurden die Anforderungen des Aktiengesetzes, insbesondere die Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II), sowie die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 berücksichtigt. Darüber hinaus entspricht es den Empfehlungen des aktualisierten DCGK in der Fassung vom 28. April 2022. Das Vergütungssystem des Vorstands ist ein wichtiges Element der Ausrichtung des Konzerns und soll wesentlich zur **Verbesserung der operativen Performance** sowie zur **erfolgreichen Umsetzung der Konzernstrategie** und damit zum **langfristigen Erfolg von HUGO BOSS** beitragen. Es soll eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung fördern. Daher ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder an die kurz- und langfristige Entwicklung des Unternehmens gekoppelt.

Dies beinhaltet, dass sich die Vergütung der Vorstandsmitglieder aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Elementen zusammensetzt. Die **Zielgesamtvergütung** des Vorstands besteht aus einer Festvergütung, Nebenleistungen, Versorgungszusagen, dem Zielbetrag des Short Term Incentive (STI) sowie

dem Zielbetrag des Long Term Incentive (LTI). Somit beinhaltet es überwiegend erfolgsabhängige Vergütungselemente. Ziel ist die Stärkung des Leistungsgedankens des Vergütungssystems. Der Anteil des Zielbetrags des eine Laufzeit von insgesamt vier Jahren umfassenden LTI an der Zielgesamtvergütung übersteigt dabei den des STI (Relation von rund 60:40). Dies soll sicherstellen, dass die Vergütungsstruktur insgesamt auf eine **nachhaltige und erfolgreiche langfristige Geschäftsentwicklung** ausgerichtet ist.

Für die variable Vergütung sind **Malus- und Clawback-Regelungen** vorgesehen. Die jährliche Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ist zudem auf eine **Maximalvergütung** begrenzt. Darüber hinaus bilden die **Share Ownership Guidelines (SOG)** einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems. Auch regelt das Vergütungssystem **weitere vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**, wie zum Beispiel Vertragslaufzeiten und Zusagen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit.

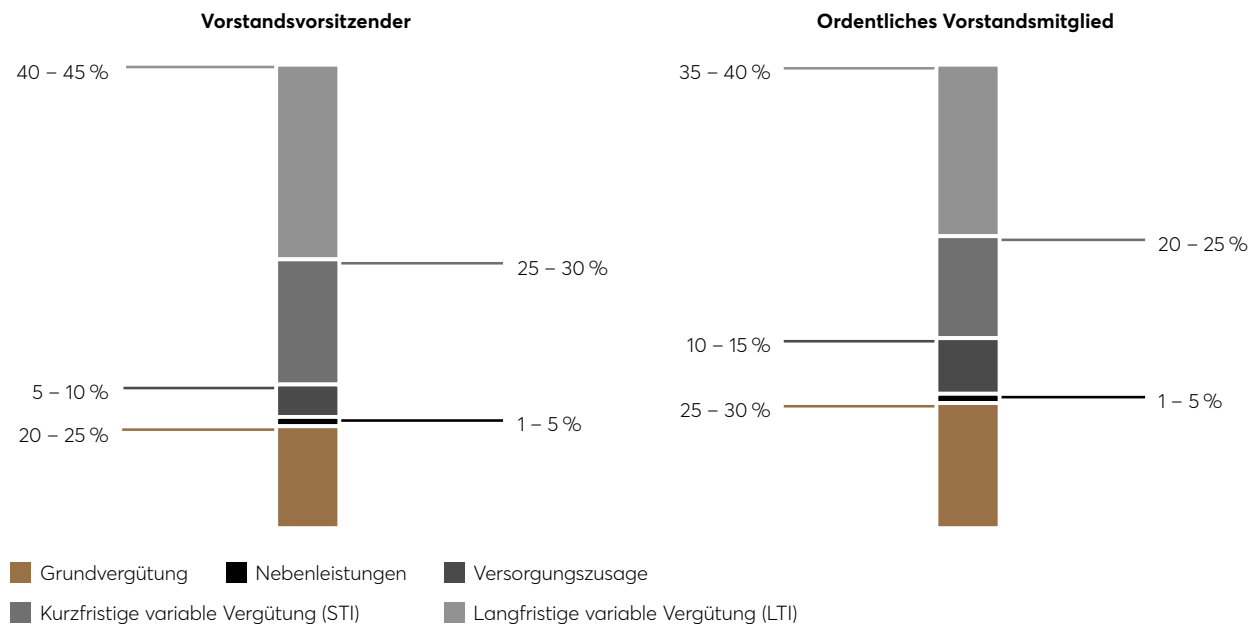
Die folgende Tabelle stellt die **grundlegenden Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand sowie deren Ausgestaltung** dar. Die Bestandteile und ihre konkrete Anwendung im Geschäftsjahr 2024 werden im Folgenden im Detail erläutert.

**ÜBERBLICK ÜBER DAS VERGÜTUNGSSYSTEM**

<b>Fixe Vergütung</b>	Grundvergütung	Jährliche Festvergütung, die als monatliches Gehalt gezahlt wird		
	Nebenleistungen	Sachbezüge, welche die Nutzung des Dienstwagens, Zuschüsse zu Versicherungen sowie in geringem Umfang sonstige zur Erfüllung der Vorstandsaufgaben zweckmäßige Ausstattungen und Leistungen umfassen		
	Versorgungszusage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beitragsorientierte Zusage (Einzahlung in eine Rückdeckungsversicherung)</li> <li>• Beitrag: 40 % der Grundvergütung</li> <li>• Feste Altersgrenze: 65 Jahre</li> </ul>		
<b>Erfolgsabhängige (variable) Vergütung</b>	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Plantyp	Zielbonussystem	
		Planlaufzeit	1 Jahr	
		Zielgrößen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40 % EBIT (Zielerreichung: 0 %–150 %)</li> <li>• 30 % Umsatz (Zielerreichung: 0 %–150 %)</li> <li>• 30 % Trade Net Working Capital im Verhältnis zum Umsatz (Zielerreichung: 0 %–150 %)</li> </ul>	
	Auszahlung	In bar nach Abschluss des Geschäftsjahres (Cap: 150 % des individuellen Zielbetrags)		
	Langfristige variable Vergütung (LTI)	Plantyp	Performance Share Plan	
		Planlaufzeit	4 Jahre	
Zielgrößen		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1/3 Relative Aktienrendite (Relativer Total Shareholder Return – RTSR) (Zielerreichung: 0 %–200 %)</li> <li>• 1/3 Kapitalverzinsung (Return on Capital Employed – ROCE) (Zielerreichung: 0 %–200 %)</li> <li>• 1/6 Mitarbeiterzufriedenheit (Zielerreichung: 0 %–200 %)</li> <li>• 1/6 Leistung des Unternehmens im Bereich der Nachhaltigkeit (Zielerreichung: 0 %–200 %)</li> </ul>		
Auszahlung	In bar nach Ende der 4-jährigen Planlaufzeit (Cap: 250 % des individuellen Zielbetrags)			
<b>Außerordentliche Vergütung (Sign-On; Zulage)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keine Möglichkeit zur außerordentlichen Vergütung im Ermessen des Aufsichtsrats bei besonderen Leistungen</li> <li>• Gewährung weiterer, außerordentlicher Vergütungskomponenten auf zeitlich begrenzter Basis (Zahlungen an zukünftige Vorstandsmitglieder z.B. zum Ausgleich des Verlusts der variablen Vergütung von ehemaligen Arbeitgebern oder Vergütung für die Übernahme zusätzlicher Verantwortung auf Interimbasis)</li> </ul>			
<b>Malus- und Clawback-Regelungen</b>	Einbehalt oder Rückforderung eines Teils oder der gesamten variablen Vergütung (STI und LTI) bei Compliance-Verstößen oder fehlerhaftem Konzernabschluss			
<b>Share Ownership Guidelines (SOG)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 200 % der jährlichen Brutto-Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden</li> <li>• 100 % der jährlichen Brutto-Grundvergütung für die ordentlichen Vorstandsmitglieder</li> </ul>			
<b>Maximalvergütung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 11.000.000 EUR für den Vorstandsvorsitzenden</li> <li>• 5.500.000 EUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder</li> </ul>			

Im Detail gestalten sich die **relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten** im Verhältnis zur Zielgesamtvergütung (d.h. unter der Annahme einer Zielerreichung von 100% für die beiden variablen Vergütungskomponenten) wie folgt:

#### VERGÜTUNGSSTRUKTUR DES VORSTANDS



### Erfolgsunabhängige (fixe) Vergütungskomponenten

Die fixen Vergütungsbestandteile umfassen die feste Grundvergütung, Nebenleistungen und den Beitrag zur Altersversorgung.

Die feste **Grundvergütung** wird monatlich als Gehalt ausbezahlt. Sie berücksichtigt die dem Vorstandsmitglied übertragene Funktion und die damit einhergehenden Aufgaben und den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds. Infolge der Verlängerung der bestehenden Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder wurde die jährliche Grundvergütung entsprechend angepasst. Die aktuelle jährliche Grundvergütung beträgt somit 1.400 TEUR für Daniel Grieder (bis März 2024: 1.300 TEUR), 900 TEUR für Yves Müller (bis März 2024: 750 TEUR) und 900 TEUR für Oliver Timm (bis Dezember 2023: 750 TEUR).

Zusätzlich zur Grundvergütung erhalten die Mitglieder des Vorstands **Nebenleistungen** in geringem Umfang, die sie, soweit ihnen aus der privaten Nutzung ein geldwerter Vorteil entsteht, jeweils nach den geltenden steuerlichen Regelungen individuell versteuern. Die Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen die private Nutzung des Dienstwagens, Zuschüsse zu Kranken- und Pflegeversicherungen, den Abschluss von und Beiträge zu Unfall- und D&O-Versicherungen (mit Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG), eine „Clothing Allowance“ in geringem Umfang, die dem Kauf von BOSS und HUGO Produkten für repräsentative Zwecke dient, die Erstattung von angemessenen Steuerberatungskosten sowie in geringem Umfang sonstige zur

Erfüllung der Vorstandsaufgaben zweckmäßige Ausstattungen und Leistungen. Zudem werden für neu eintretende Vorstandsmitglieder Kosten in angemessenem Umfang für eine Unterkunft in Metzingen, Heim- und Rückflüge und Umzugskosten im Falle eines Umzugs nach Metzingen (oder Umgebung) ersetzt.

Bei den **Versorgungszusagen** gegenüber den Vorstandsmitgliedern handelt es sich um beitragsorientierte Pensionszusagen. HUGO BOSS zahlt für die Mitglieder des Vorstands jährlich einen Versorgungsbeitrag in Höhe von 40% der individuellen Grundvergütung in eine Rückdeckungsversicherung ein. Die Höhe der Altersleistung entspricht dabei dem über die individuelle Rückdeckungsversicherung angesparten Betrag. Dieser ergibt sich aus den gesamten jährlich abgeführten Versorgungsbeträgen zuzüglich einer jährlichen Verzinsung in Abhängigkeit vom jeweiligen Versicherungstarif. Ein Anspruch auf Altersleistung entsteht mit oder nach Vollendung einer festen Altersgrenze von 65 Jahren oder für den Fall, dass das Vorstandsmitglied vor Erreichen der Altersgrenze aufgrund von Krankheit oder Unfall dauerhaft arbeitsunfähig geworden ist und aus dem Unternehmen ausscheidet. Im Todesfall des Vorstandsmitglieds haben dessen Ehegatte bzw. sein nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz eingetragener Lebenspartner und die Waisen Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente. Scheidet das Vorstandsmitglied vor Eintritt des Pensionsfalls aus dem Unternehmen aus, bleiben die Anwartschaften auf Versorgungsleistungen bei einer versorgungsfähigen Dienstzeit von mehr als drei Jahren erhalten. Die Höhe der Anwartschaften entspricht bei Ausscheiden vor Erreichen der festen Altersgrenze den Leistungen aus der zum Zeitpunkt des Ausscheidens beitragsfrei gestellten Rückdeckungsversicherung. Laufende Rentenzahlungen werden jährlich um mindestens 1% angepasst. Bei der Konzeption der beitragsorientierten Versorgungsregelung für die aktiven Vorstandsmitglieder wurde der Aufsichtsrat von einem unabhängigen Vergütungsexperten begleitet.

Darüber hinaus bietet HUGO BOSS den Mitgliedern des Vorstands die Möglichkeit, durch Gehaltsumwandlungen **zusätzliche Versorgungsbezüge** zu erwerben (Deferred-Compensation-Vereinbarungen). Diese Zusatzversorgung kann in Form von Ruhestandsbezügen, wahlweise in Form von Berufsunfähigkeitsbezügen und/oder Hinterbliebenenbezügen und/oder in Form einer Kapitalleistung im Todesfall, gewährt werden. Die Versorgungsbezüge werden als monatliche Rente gezahlt, wobei Hinterbliebenenbezüge auch als Einmalkapital gewährt werden können. Die Beiträge aus Gehaltsumwandlungen sind in der Angabe der gewährten und geschuldeten erfolgsunabhängigen Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr enthalten. Rückstellungen und Planvermögen werden in gleicher Höhe angesetzt.

**VERSORGUNGSZUSAGEN (IN TEUR)**

	<b>Daniel Grieder</b> Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)		<b>Yves Müller</b> Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017)		<b>Oliver Timm</b> Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)		<b>Summe</b>	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Dienstzeitaufwand nach IFRS	550	520	353	300	360	300	1.263	1.120
Pensionsrückstellung nach IFRS	0	0	0	0	0	0	0	0



## Erfolgsabhängige (variable) Vergütungskomponenten

Das Vergütungssystem des Vorstands beinhaltet zwei erfolgsabhängige Komponenten: die kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie die langfristige variable Vergütung (LTI). Diese sind an die Performance des Unternehmens gekoppelt und sollen **Anreize für die erfolgreiche Umsetzung der Konzernstrategie** sowie für eine **wertschaffende Entwicklung und den langfristigen Erfolg von HUGO BOSS** setzen. Die Leistungskriterien und die Kennzahlen, die im Geschäftsjahr 2024 für die Leistungsbeurteilung im Rahmen der variablen Vergütung zur Anwendung kamen, stehen daher im Einklang mit der Konzernstrategie und sind aus den strategischen Zielen sowie den operativen Steuerungsgrößen von HUGO BOSS abgeleitet. Darüber hinaus entsprechen sie dem gültigen Vergütungssystem.

### Short Term Incentive (STI) 2024

#### Funktionsweise

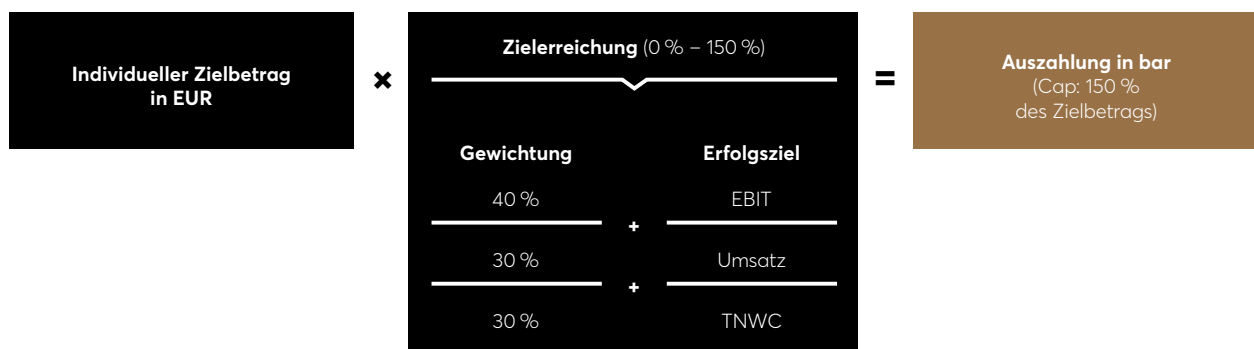
Der STI ist die kurzfristige variable Vergütungskomponente mit einer Laufzeit von einem Jahr. Die Höhe des STI bemisst sich dabei an der Entwicklung finanzieller Leistungskriterien. In Übereinstimmung mit dem Steuerungssystem des Konzerns hat der Aufsichtsrat folgende **drei finanziellen Leistungskriterien als Zielgrößen** bestimmt:

- Umsatz (die im Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatzerlöse unter Verwendung der im Budget zugrunde gelegten Wechselkurse)
- EBIT (Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern)
- Trade Net Working Capital (TNWC; Summe von Roh- und Fertigwaren sowie Forderungen aus Lieferungen und Leistungen abzüglich Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen) im Verhältnis zu den Umsatzerlösen > **Unternehmenssteuerung**

Das EBIT trägt mit einer **Gewichtung** von 40 % zur Gesamtzielerreichung des STI bei, während der Umsatz und das TNWC mit jeweils 30 % in die Gesamtzielerreichung einfließen.

Die **Auszahlung** aus dem STI berechnet sich, basierend auf einem für jedes Vorstandsmitglied individuell im jeweiligen Dienstvertrag festgelegten Zielbetrag und der Gesamtzielerreichung, wie folgt:

#### STI ZIELBONUSSYSTEM



Der **maximale Auszahlungsbetrag** aus dem STI ist insgesamt auf 150 % des Zielwerts begrenzt. Es gibt keine garantierte Mindestzielerreichung. Die Auszahlung kann folglich auch komplett entfallen. Der STI ist innerhalb einer Woche nach Billigung des Konzernabschlusses für das jeweilige Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat zur Auszahlung fällig.

### Beitrag zum langfristigen Erfolg des Unternehmens

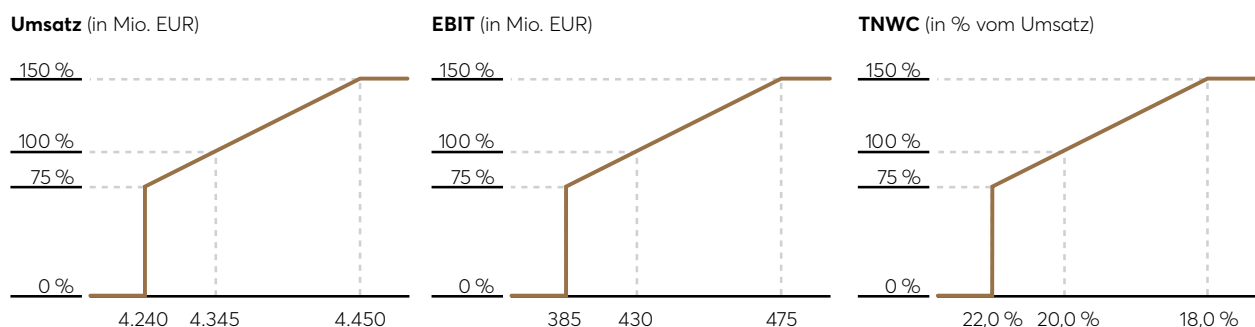
Der STI soll die **erfolgreiche Umsetzung der operativen Unternehmensziele** sicherstellen, deren Erreichung als Grundlage für die langfristig erfolgreiche Entwicklung von HUGO BOSS von wesentlicher Bedeutung ist. Mit Blick auf die Konzernstrategie von HUGO BOSS, die auf nachhaltiges Umsatz- und Ergebniswachstum abzielt, stellen der Umsatz und das EBIT wesentliche Zielgrößen des STI dar. Gleichzeitig stellt das TNWC die bedeutendste Kennzahl zur Steuerung eines effizienten Kapitaleinsatzes dar und wird folglich als drittes finanzielles Leistungskriterium im STI berücksichtigt.

### Finanzielle Leistungskriterien

Zu Beginn des Geschäftsjahres beschließt der Aufsichtsrat jeweils einen **Zielwert**, ein **Minimalziel** und ein **Maximalziel** für die drei finanziellen Leistungskriterien Umsatz, EBIT und TNWC. Der Zielwert des jeweiligen finanziellen Leistungskriteriums ist aus der vom Aufsichtsrat gebilligten Budgetplanung abgeleitet. Wird das Ziel vollständig erreicht, entspricht die Zielerreichung 100 %. Bei Erreichung des Minimalziels entspricht die Zielerreichung 75 %. Liegt der Wert der Zielgröße unterhalb des Minimalziels, beträgt die Zielerreichung 0 %. Entspricht der Wert der Zielgröße dem Maximalziel oder übersteigt dieses, beträgt die Zielerreichung 150 %. Eine weitere Steigerung des Wertes der Zielgröße führt in diesem Fall zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (75 %; 100 %; 150 %) werden linear interpoliert.

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat im Hinblick auf die jeweiligen finanziellen Ziele die im Folgenden dargestellten **Zielerreichungskorridore** zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt:

#### STI ZIELERREICHUNGSKORRIDORE FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024



Im Falle einer **100%igen Zielerreichung** für den STI 2024 käme für die Vorstandsmitglieder ein Gesamtbetrag von 3.188 TEUR zur Auszahlung (Daniel Grieder 1.613 TEUR, Yves Müller 775 TEUR und Oliver Timm 800 TEUR).

In Bezug auf die für das Geschäftsjahr 2024 maßgeblichen finanziellen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat nach Abschluss des Geschäftsjahres folgende **Zielerreichung** anhand der zu Beginn des Geschäftsjahres definierten Zielerreichungskorridore festgestellt:

#### ZIELERREICHUNG STI 2024 (IN MIO. EUR)

Zielkomponente	Zielgewichtung	Zielwert 2024 (bezogen auf 100% Zielerreichung)	Performance- Korridor (Ober-/ Untergrenze) 2024	Ist-Wert 2024	Zielerreichung 2024
Umsatz <sup>1</sup>	30 %	4.345	4.240 bis 4.450	4.259	80 %
EBIT	40 %	430	385 bis 475	361	0 %
Trade Net Working Capital im Verhältnis zum Umsatz	30 %	20,0 %	22,0 % bis 18,0 %	19,6 %	110 %
<b>Summe</b>	<b>100 %</b>				<b>57 %</b>

<sup>1</sup> Unter Verwendung der im Budget zugrunde gelegten Wechselkurse.

Für das Geschäftsjahr 2024 liegt der **durchschnittliche Grad der Zielerreichung** folglich bei 57 %.

#### Zielerreichung STI 2024

Die **individuellen Auszahlungsbeträge** für den STI 2024, die der gewährten und geschuldeten Vergütung des Geschäftsjahres 2024 zugeordnet werden, stellen sich demnach wie folgt dar:

#### AUSZAHLUNG FÜR DEN STI 2024

	Zielbetrag (in TEUR)	Gesamt- zielerreichung	Auszahlungsbetrag (in TEUR)
<b>Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2024</b>			
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	1.613	57 %	842 <sup>1</sup>
Yves Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2017	775	57 %	441
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	800	57 %	455
<b>Summe</b>	<b>3.188</b>		<b>1.738</b>

<sup>1</sup> Auszahlung um 75 TEUR reduziert gemäß einer Vereinbarung zwischen Daniel Grieder und dem Aufsichtsrat, teilweise auf den STI für das Geschäftsjahr 2024 zu verzichten.

#### Ausblick auf den STI für das Geschäftsjahr 2025

Für den **STI des Geschäftsjahres 2025** gelten unverändert die drei oben beschriebenen finanziellen Leistungskriterien samt ihrer jeweiligen Gewichtung. Die konkrete Zielsetzung für die drei Leistungskriterien wird mit dem Vergütungsbericht 2025 offengelegt und erläutert.

## Long Term Incentive (LTI) 2024

### Funktionsweise

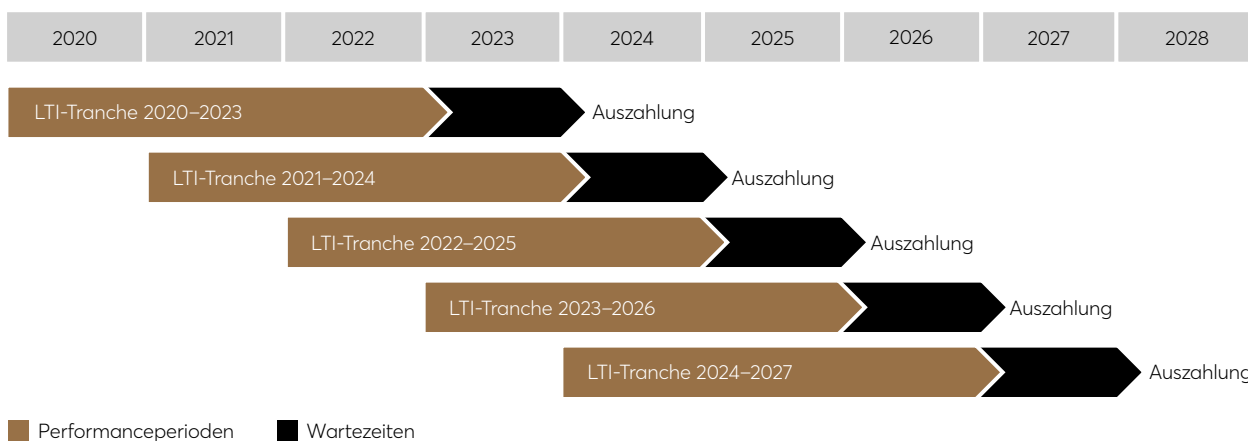
Der LTI ist die langfristige variable Vergütungskomponente und in Form eines **Performance-Share-Plans** ausgestaltet, der sowohl für die Konzernstrategie relevante finanzielle Zielgrößen als auch nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziele (aus dem Bereich Environment, Social, Governance – ESG) berücksichtigt. Der LTI soll folglich eine langfristige und am Unternehmensinteresse ausgerichtete Geschäftspolitik der Vorstandsmitglieder von HUGO BOSS sicherstellen. Der Aufsichtsrat hat entsprechend folgende **vier Kennzahlen als additiv verknüpfte Zielgrößen** für den LTI bestimmt:

- Relative Aktienrendite der HUGO BOSS Aktie (Relative Total Shareholder Return (RTSR))
- Kapitalverzinsung (Return on Capital Employed (ROCE))
- Mitarbeiterzufriedenheit
- Leistung des Unternehmens im Bereich der Nachhaltigkeit

Die Ziele für die Leistungskriterien RTSR und ROCE fließen zu jeweils einem Drittel, die Ziele für Mitarbeiterzufriedenheit und Nachhaltigkeit zu jeweils einem Sechstel in den LTI ein.

Der LTI wird in jährlichen Tranchen gewährt. Jede Tranche hat eine **dreijährige Performanceperiode**, die dem Planungshorizont des Konzerns aus der Mittelfristplanung entspricht und an die sich eine **zusätzliche Wartezeit von einem Jahr** anschließt, in der weiterhin die Aktienkursperformance berücksichtigt wird. Somit ergibt sich eine Gesamtlaufzeit von vier Jahren.

### PERFORMANCEPERIODEN UND WARTEZEITEN DER LTI-TRANCHEN

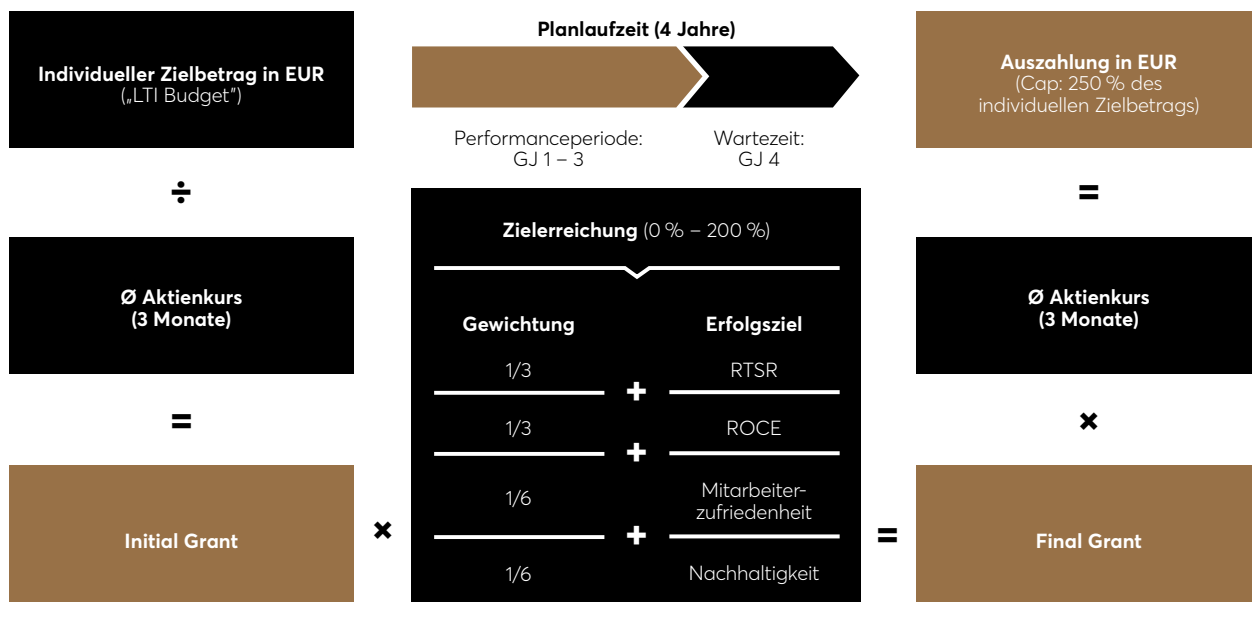


Der LTI sieht vor, dass die Vorstandsmitglieder bei Planbeginn bzw. bei Beginn ihrer Tätigkeit eine **definierte Anzahl („Initial Grant“) virtueller Aktien („Tranchen“)** erhalten. Der Initial Grant bestimmt sich nach der Höhe eines im jeweiligen Dienstvertrag festgelegten **Zielbetrags („LTI-Budget“)** dividiert durch den Kurs der HUGO BOSS Aktie der letzten drei Monate vor dem Zeitpunkt der Gewährung des Initial Grant. Nach Ablauf der Performanceperiode wird die **endgültige Anzahl der virtuellen Aktien („Final Grant“)** in Abhängigkeit

vom Erreichen bestimmter Zielgrößen ermittelt. Der **endgültige Auszahlungsanspruch** ergibt sich aus der Multiplikation des Final Grant mit dem Aktienkurs der Gesellschaft während der letzten drei Monate der Wartezeit und wird in bar ausgezahlt.

Die **tatsächliche Auszahlung aus dem LTI** berechnet sich demnach wie folgt:

**LTI ZIELERREICHUNGSSYSTEM**



Die **Zielerreichungen** der einzelnen Zielgrößen des LTI sind auf maximal 200 % begrenzt, während der sich ergebende Auszahlungsbetrag des LTI auf insgesamt 250 % des individuellen Zielbetrags begrenzt ist.

**Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Konzerns**

Langfristiges Ziel von HUGO BOSS ist die **nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts**. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Aktienkursentwicklung von HUGO BOSS. Mit dem RTSR wird deshalb die relative Aktienrendite von HUGO BOSS im Vergleich zum relevanten Wettbewerbsumfeld berücksichtigt. Dadurch soll ein Anreiz zur langfristigen Outperformance der Wettbewerber gesetzt werden. Der ROCE als weiteres finanzielles Leistungskriterium setzt zudem Anreize für die Steigerung der Rentabilität von HUGO BOSS und einen effizienten Kapitaleinsatz. Die Berücksichtigung zweier nichtfinanzieller Leistungskriterien im LTI betont die soziale und ökologische Verantwortung sowie das Ziel einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Damit steht die Vorstandsvergütung eng mit den Interessen der Aktionäre und anderer Stakeholder im Einklang.

**Individuelles LTI-Budget für den im Geschäftsjahr 2024 aufgelegten LTI 2024–2027**

Die folgende Tabelle stellt die **Zuteilung** für die im Geschäftsjahr 2024 aufgelegte LTI-Tranche 2024–2027 dar. Dargestellt werden die Zielbeträge, die Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien, der Auszahlungs-Cap sowie der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung gemäß „IFRS 2 Anteilsbasierte Vergütung“.

**ZUTEILUNG DER LTI-TRANCHE 2024–2027**

	Zielbetrag ("LTI Budget") in TEUR	Durchschnittskurs der HUGO BOSS Aktie im Q4 2023 in EUR	Anzahl vorläufig zugeleiteter virtueller Aktien ("Initial Grant")	Auszahlungs-Cap (250 % des Ziel- betrags) in TEUR	Beizulegender Zeitwert zum Zeit- punkt der Zuteilung in TEUR <sup>1</sup>
<b>Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2024</b>					
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	2.513	61,36	40.947	6.281	2.610
Yves Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2017	1.156	61,36	18.844	2.891	1.201
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	1.200	61,36	19.557	3.000	1.247

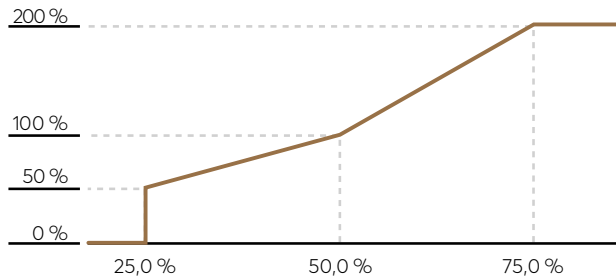
<sup>1</sup> Berechnung auf Basis des Optionspreismodells.

**Finanzielle und nichtfinanzielle Leistungskriterien für den im Geschäftsjahr 2024 aufgelegten LTI 2024–2027**

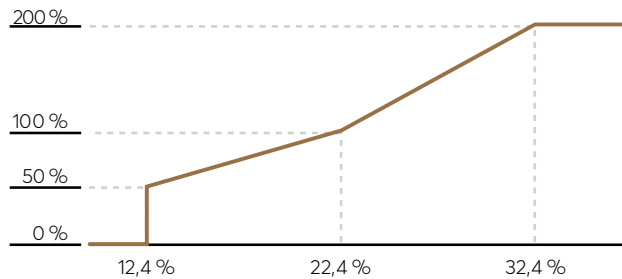
Die nachfolgend dargestellten Ziel- und Schwellenwerte für die vier Leistungskriterien des LTI gelten über die gesamte Performanceperiode der Tranche.

**ZIELERREICHUNGSKORRIDORE FÜR DEN LTI 2024–2027**

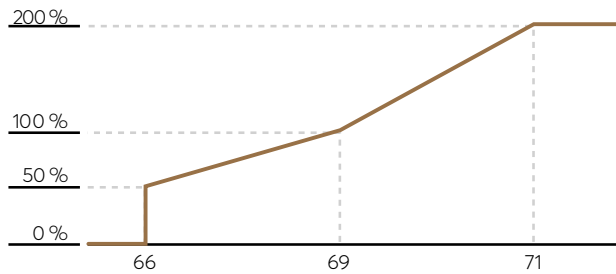
**RTSR**



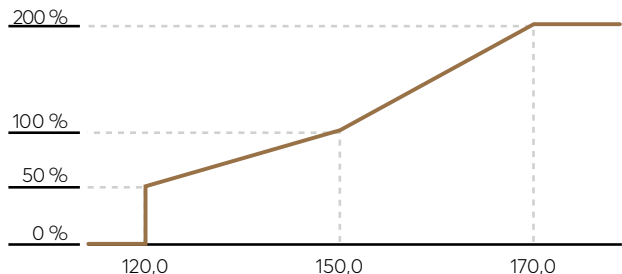
**ROCE**



**Mitarbeiterzufriedenheit**



**Nachhaltigkeit**



Der **RTSR** ist ein Maßstab für die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts. Er bemisst die Wertentwicklung, bestehend aus der Aktienkursentwicklung und fiktiv reinvestierten Dividenden, von HUGO BOSS im Vergleich zu einer ausgewählten Gruppe relevanter Wettbewerber des Premiumsegments der globalen Bekleidungsindustrie über die Performanceperiode. Die Zusammensetzung der Vergleichsgruppe ist folgender Übersicht zu entnehmen:

#### RELATIVE TOTAL SHAREHOLDER RETURN (RTSR) – VERGLEICHSGRUPPE

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

Der Aufsichtsrat ist der Überzeugung, dass der Vergleich mit relevanten Wettbewerbern des Premiumsegments der globalen Bekleidungsindustrie die strategische Positionierung der beiden Marken BOSS und HUGO am besten widerspiegelt.

Zur Ermittlung des Zielerreichungsgrades des **RTSR** wird für jedes Jahr der Performanceperiode der TSR (Aktienkursentwicklung und fiktiv reinvestierte Dividenden) von HUGO BOSS sowie der Vergleichsunternehmen ermittelt. Anschließend werden die TSR-Werte der einzelnen Unternehmen der Größe nach sortiert (Ranking) und Perzentilrängen zugeordnet. Der Durchschnittswert der Perzentilränge von HUGO BOSS in den drei Jahren der Performanceperiode bestimmt die Zielerreichung. Wird das 50. Perzentil (Median) erreicht, d. h. HUGO BOSS liegt genau in der Mitte des Rankings der Vergleichsunternehmen, entspricht die Zielerreichung 100 %. Liegt der TSR von HUGO BOSS am 75. Perzentil oder höher, d. h. HUGO BOSS gehört zu den 25 % besten Unternehmen, beträgt die Zielerreichung 200 %. Höhere Perzentilränge führen zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Bei Erreichen des 25. Perzentils entspricht die Zielerreichung 50 %. Liegt der TSR von HUGO BOSS unterhalb des 25. Perzentils, d. h. HUGO BOSS gehört zu den unteren 25 % der Unternehmen, beträgt die Zielerreichung 0 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

Der **ROCE** stellt die Rentabilität auf das eingesetzte Kapital dar und wird durch Division des EBIT durch das durchschnittlich investierte Kapital ermittelt. Der Grad der **Mitarbeiterzufriedenheit** wird im Rahmen einer jährlich durch Great Place to Work durchgeführten Mitarbeiterbefragung am „Employee Trust Index“ gemessen. Die **Nachhaltigkeitsleistung** ist an die relative Performance des Unternehmens im jährlichen Dow Jones Best-in-Class Index (ehemals: Dow Jones Sustainability Index, DJSI)/Corporate Sustainability Assessment (CSA) geknüpft, in dem die Nachhaltigkeitsleistung von börsennotierten Unternehmen durch den unabhängigen Indexanbieter S&P Global bewertet wird.

Die **Zielerreichung** für die Leistungskriterien ROCE, Mitarbeiterzufriedenheit und Nachhaltigkeitsleistung wird für jedes Geschäftsjahr während der dreijährigen Performance-Periode im Vergleich zum jeweiligen vor Beginn der Tranche festgelegten Zielwert gemessen und anhand der oben stehenden Zielerreichungskorridore festgestellt.

Der Aufsichtsrat legt für den ROCE, die Mitarbeiterzufriedenheit und die Nachhaltigkeitsleistung jeweils ein **Ziel** sowie ein **Minimalziel** und ein **Maximalziel** fest. Wird das Ziel vollständig erreicht, entspricht die Zielerreichung 100 %. Eine Erreichung des Minimalziels entspricht einer Zielerreichung von 50 %. Liegt der Wert der Zielgröße unterhalb des Minimalziels, beträgt die Zielerreichung 0 %. Ist der Wert der Zielgröße größer oder gleich dem Maximalziel, beträgt die Zielerreichung 200 %. Eine weitere Steigerung des Wertes der Zielgröße führt zu keiner weiteren Erhöhung der Zielerreichung über 200 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (50 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

### Jahresbezogene Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien für den im Geschäftsjahr 2024 aufgelegten LTI 2024–2027

Die Zielerreichungen der für den LTI zugrunde gelegten Leistungskriterien werden jahresbezogen ermittelt. Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat folgende **Zielerreichung für die LTI-Tranche 2024–2027** festgestellt:

#### ZIELERREICHUNG 2024 DES LTI 2024–2027 (AUF VORLÄUFIGER BASIS)

Zielkomponente	Zielgewichtung	Zielwert (bezogen auf 100 % Ziel- erreichung)	Performance- Korridor (Ober-/ Untergrenze)	Ist-Wert 2024	Zielerreichung 2024
RTSR	33 %	50,0 %	25,0 % bis 75,0 %	9,1 %	0 %
ROCE	33 %	22,4 %	12,4 % bis 32,4 %	16,5 %	70 %
Mitarbeiterzufriedenheit	17 %	69	66 bis 71	67	80 %
Nachhaltigkeitsleistung	17 %	150,0	120,0 bis 170,0	152,6	113 %
<b>Summe</b>	<b>100 %</b>				<b>56 %</b>

Für das Geschäftsjahr 2024 liegt der **Grad der Zielerreichung** (auf vorläufiger Basis) der LTI-Tranche 2024–2027 folglich bei 56 %.

### Auszahlung aus dem im Geschäftsjahr 2021 aufgelegten LTI 2021–2024

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die **Gesamtzielerreichung** des im Geschäftsjahr 2024 gewährten LTI 2021–2024 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2025):

#### FINALE ZIELERREICHUNG LTI 2021–2024

Zielkomponente	Ziel- gewichtung	Zielwert (bezogen auf 100 % Ziel- erreichung)	Performance- Korridor (Ober-/ Untergrenze)	Ist-Wert 2021	Ist-Wert 2022	Ist-Wert 2023	Ist-Wert (Durchschnitt 2021–2023)	Finale Ziel- erreichung
RTSR <sup>1</sup>	33 %	50,0 %	25,0 % bis 75,0 %	100,0 %	90,9 %	72,7 %	87,9 %	200 %
ROCE	33 %	15,5 %	3,5 % bis 27,5 %	15,2 %	21,6 %	21,5 %	19,4 %	133 %
Mitarbeiterzufriedenheit	17 %	63	58 bis 68	71	71	70	71	200 %
Nachhaltigkeitsleistung	17 %	110,0	97,5 bis 122,5	148,3	183,3	164,2	165,3	200 %
<b>Summe</b>	<b>100 %</b>							<b>178 %</b>

<sup>1</sup> Im bis einschließlich 1. April 2021 gültigen Vergütungssystem wurde beim RTSR auf einen Vergleich mit dem MSCI World Textiles, Apparel & Luxury Goods Performance Index abgestellt.



Der finale Grad der Zielerreichung der LTI-Tranche 2021–2024 liegt folglich bei 178 %. Es ergeben sich daher folgende **individuelle Auszahlungsbeträge aus der LTI-Tranche 2021–2024** (Auszahlung im Geschäftsjahr 2025):

#### AUSZAHLUNG FÜR DEN LTI 2021–2024

	Zielbetrag ("LTI Budget") in TEUR	Durchschnittskurs der HUGO BOSS Aktie im Q4 2020 in EUR	Anzahl vorläufig zugeiteter virtueller Aktien ("Initial Grant")	Finale Ziel- erreichung	Anzahl endgültig zugeiteter virtueller Aktien ("Final Grant")	Durchschnittskurs der HUGO BOSS Aktie im Q4 2024 in EUR	Aus- zahlungs- betrag <sup>1</sup> in TEUR
<b>Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2024</b>							
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	1.400	24,56	57.004	178 %	101.200	40,50	3.500
Yves Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2017	750	24,56	30.538	178 %	54.215	40,50	1.875
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	1.000	24,56	40.717	178 %	72.285	40,50	2.500
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>							
Ingo Wilts, Ordentliches Vorstandsmitglied von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022	493	24,56	20.087	178 %	35.661	40,50	1.233
<b>Summe</b>	<b>3.643</b>		<b>148.346</b>		<b>263.361</b>		<b>9.108</b>

<sup>1</sup> Die Auszahlung für den LTI 2021–2024 wird auf insgesamt 250 % des individuellen Zielbetrags begrenzt.

Dem ehemaligen Vorstandsmitglied Dr. Heiko Schäfer wurden im Rahmen der Trennungsvereinbarung vom Mai 2022 Zahlungen für die anteilig verdienten Tranchen des LTI 2020–2023, LTI 2021–2024 und LTI 2022–2025 in Höhe von insgesamt 1.357 TEUR zugesagt, die im September 2022 fällig wurden.

#### Gesamtzahl ausstehender virtueller Aktien am Ende des Geschäftsjahres 2024

Die folgende Übersicht zeigt die von den amtierenden Mitgliedern des Vorstands insgesamt zum Ende des Geschäftsjahres 2024 gehaltenen **virtuellen Aktien (Initial Grant)**:

#### GESAMTZAHL VIRTUELLER AKTIEN (INITIAL GRANT) AM ENDE DES GESCHÄFTSJAHRES 2024 (IN STÜCK)

	LTI 2024–2027	LTI 2023–2026	LTI 2022–2025	LTI 2021–2024	Bestand am Ende des Geschäfts- jahres 2024
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	40.947	47.857	44.627	57.004	190.435
Yves Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2017	18.844	19.941	17.433	30.538	86.756
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	19.557	19.941	18.595	40.717	98.810
<b>Summe</b>	<b>79.348</b>	<b>87.739</b>	<b>80.655</b>	<b>128.259</b>	<b>376.001</b>

#### Ausblick auf die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien der LTI-Tranche 2025–2028

Die vier Zielkomponenten gelten auch für die im Geschäftsjahr 2025 aufzulegende LTI-Tranche 2025–2028.

## Außerordentliche Vergütung (Sign-On, Zulagen)

Das Vergütungssystem sieht keine Möglichkeit von Sonderzahlungen für besondere Leistungen vor, die im Ermessen des Aufsichtsrats gewährt werden können. In besonderen Situationen kann es jedoch erforderlich sein, weitere **außerordentliche Vergütungselemente** auf zeitlich begrenzter Basis zu gewähren. Hierbei handelt es sich um Einmalzahlungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder etwa zum Ausgleich des Verlusts variabler Vergütung von ehemaligen Arbeitgebern (**Sign-On**). Ebenso ist es dem Aufsichtsrat möglich, einem Vorstandsmitglied bei der Übernahme zusätzlicher Verantwortung auf Interimbasis diese zeitlich begrenzten erhöhten Pflichten zu vergüten (**Zulage**). Jegliche außerordentliche Vergütung ist in ihrer Höhe begrenzt, da diese unter die in Ziffer III. definierte Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG fällt.

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, den Vorständen eine zusätzliche außerordentliche Vergütung zu gewähren, **keinen Gebrauch** gemacht.

## Malus- und Clawback-Regelungen

Gemäß dem aktuellen Vergütungssystem sollen die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder von HUGO BOSS sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen enthalten, die es dem Aufsichtsrat ermöglichen, unter bestimmten Voraussetzungen noch **nicht ausbezahlte variable Vergütungskomponenten zu reduzieren (Malus)** oder **bereits ausbezahlte variable Vergütungskomponenten zurückzufordern (Clawback)**. Dem Aufsichtsrat ist es demnach nach billigem Ermessen möglich, einen Teil oder die gesamte variable Vergütung einzubehalten oder zurückzufordern, sofern ein Verstoß des Vorstandsmitglieds gegen eine wesentliche Sorgfaltspflicht im Sinne des § 93 AktG, eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder im Verhaltenskodex niedergelegte wesentliche Regeln und Handlungsgrundsätze der Gesellschaft vorliegt (Compliance-Malus und Compliance-Clawback). Zudem ist der Aufsichtsrat berechtigt, eine bereits ausbezahlte variable Vergütung zurückzuverlangen, sollte sich nach der Auszahlung herausstellen, dass der geprüfte und festgestellte Konzernabschluss, auf dem die Berechnung des Zahlungsbetrags beruhte, fehlerhaft war und daher gemäß den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert werden musste (Performance-Clawback).

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile mittels Malus oder Clawback zu reduzieren beziehungsweise zurückzufordern, **keinen Gebrauch** gemacht.

Zugleich vereinbarten der Aufsichtsrat und Daniel Grieder (CEO), die STI-Auszahlung für Daniel Grieder für das Geschäftsjahr 2024 um 75 TEUR zu reduzieren. Diese Anpassung wurde vorgenommen, um externe Beratungskosten zu kompensieren, die dem Unternehmen im Zusammenhang mit der Aufklärung von Medienvorwürfen entstanden sind. Nach einer umfassenden Prüfung wurden diese Vorwürfe als unbegründet eingestuft.

## Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines)

Die Share Ownership Guidelines (SOG) sind ein wesentlicher Bestandteil des Vergütungssystems des Vorstands. Zum weiteren Angleich der Interessen von Vorstand und Aktionären sollen die SOG die Vorstände zum **Kaufen und Halten von Aktien der HUGO BOSS AG** verpflichten. Die Höhe der Aktienhalteverpflichtung (SOG-Ziel) bemisst sich anhand der individuellen Brutto-Grundvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Dabei müssen der Vorstandsvorsitzende das Zweifache und alle weiteren, ordentlichen Vorstandsmitglieder das Einfache ihrer jährlichen Brutto-Grundvergütung investieren und über die gesamte Dauer ihrer Vorstandstätigkeit halten.

Die erforderliche Anzahl der Aktien muss innerhalb von fünf Jahren gehalten werden, wobei der **erforderliche Aktienbestand** linear aufzubauen ist und jährlich zum Jahresende durch den Group General Counsel überprüft wird. Eine Überschreitung des jährlichen Mindestbestands ist jederzeit möglich. Sowohl beim Kauf als auch beim Verkauf der Aktien sind die Regeln und Fristen der Marktmissbrauchsverordnung zu beachten.

Gemäß dem Vergütungssystem wird die **Anzahl der zu haltenden Aktien** auf Basis des durchschnittlichen Schlusskurses der HUGO BOSS Aktie im Xetra-Handel der Deutschen Börse im Monat vor der Bestellung des jeweiligen Vorstandsmitglieds beziehungsweise vor der jeweils letzten Anpassung des Grundgehalts des Vorstandsmitglieds ermittelt.

Die Vorstandsmitglieder sind berechtigt, vorhandene **Bestandsaktien** einzubringen. Folgende Tabelle stellt den **Aktienbesitz** der amtierenden Mitglieder des Vorstands zum 31. Dezember 2024 dar:

#### VON MITGLIEDERN DES VORSTANDS DIREKT GEHALTENE AKTIEN

	Vor Beginn der Vorstandstätigkeit erworbene, eingebrachte Bestandsaktien	Während der Vorstandstätigkeit erworbene Aktien	Anzahl Aktien am 31. Dezember 2024	XETRA- Schlusskurs am 30. Dezember 2024	Gesamtwert der Aktien am 31. Dezember 2024 (in TEUR)
Daniel Grieder, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2021	40.000	94.500	134.500	44,78	6.023
Yves Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Dezember 2017	0	21.000	21.000	44,78	940
Oliver Timm, Ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Januar 2021	1.333	16.500	17.833	44,78	799
<b>Summe</b>	<b>41.333</b>	<b>132.000</b>	<b>173.333</b>	<b>44,78</b>	<b>7.762</b>

Die SOG gelten für alle drei Mitglieder des Vorstands. Zum 31. Dezember 2024 haben Daniel Grieder, Oliver Timm und Yves Müller die **Anforderungen der SOG bereits übertroffen**, sowohl in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2024 fällige Überprüfung als auch in Bezug auf den Gesamtzeitraum von fünf Jahren.

## Maximalvergütung

#### HÖCHSTGRENZEN DER VERGÜTUNG (BEGRENZUNG DER VARIABLEN VERGÜTUNG UND MAXIMALVERGÜTUNG)

Vergütungsbestandteil	Cap
Kurzfristige variable Vergütung	150 % des Zielbetrags
Langfristige variable Vergütung	250 % des Zielbetrags
Maximalvergütung	Vorstandsvorsitzender: 11.000.000 EUR Ordentliches Vorstandsmitglied: 5.500.000 EUR

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind für die **erfolgsabhängigen Bestandteile jeweils Höchstgrenzen festgelegt**, die sich für den STI auf 150 % und für den LTI auf 250 % des Zielbetrags belaufen. Diese Höchstgrenzen wurden in Bezug auf die im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütungen in allen Fällen eingehalten, wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist:

## Einhaltung der Maximalvergütungen bei der im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten erfolgsabhängigen Vergütung des Vorstands

		Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)			Yves Müller Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017)			Oliver Timm Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)		
in TEUR		Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2024	1.613	2.419	842	775	1.163	441	800	1.200	455
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024	1.400	3.500	3.500	750	1.875	1.875	1.000	2.500	2.500
<b>Summe</b>		<b>3.013</b>	<b>5.919</b>	<b>4.342</b>	<b>1.525</b>	<b>3.038</b>	<b>2.316</b>	<b>1.800</b>	<b>3.700</b>	<b>2.955</b>

		Dr. Heiko Schäfer Ordentliches Vorstandsmitglied (von 16. März 2020 bis 31. Mai 2022)			Ingo Wilts Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022)		
in TEUR		Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2024	–	–	–	–	–	–
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024 <sup>1</sup>	725	n.a.	577	493	1.233	1.233
<b>Summe</b>		<b>725</b>	<b>n.a.</b>	<b>577</b>	<b>493</b>	<b>1.233</b>	<b>1.233</b>

<sup>1</sup> Dem ehemaligen Vorstandsmitglied Dr. Heiko Schäfer wurden im Rahmen der Trennungsvereinbarung vom Mai 2022 Zahlungen für die anteilig erdienten Tranchen des LTI 2020–2023, LTI 2021–2024 und LTI 2022–2025 in Höhe von insgesamt 1.357 TEUR zugesagt, die im September 2022 fällig wurden.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine **Maximalvergütung** festgelegt, die den tatsächlich zufließenden Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung, bestehend aus Grundvergütung, Nebenleistungen, Aufwand für die Versorgungszusage, etwaiger außerordentlicher Vergütung sowie kurzfristiger variabler und langfristiger variabler Vergütung, beschränkt. Die für das Geschäftsjahr 2024 **gültige Maximalvergütung** beträgt 11.000 TEUR für den Vorstandsvorsitzenden und 5.500 TEUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder. Im Rahmen der Vertragsverlängerungen wurde sichergestellt, dass die maximale Vergütung auch bei größtmöglicher Zielerreichung der variablen Vergütungskomponenten grundsätzlich eingehalten wird. Sollte es in Einzelfällen dennoch zu Überschreitungen kommen, werden die strikte Einhaltung der maximalen Vergütung sichergestellt und entsprechende Kürzungen vorgenommen.

### Einhaltung der maximalen Vergütung für die erfolgsabhängige Vergütung des Vorstands, die im Geschäftsjahr 2021 gewährt und geschuldet wurde

Die im Geschäftsjahr 2021 aufgelegte LTI-Tranche schloss im Geschäftsjahr 2024, womit die Einhaltung der für das Geschäftsjahr 2021 festgelegten maximalen Vergütung abschließend beurteilt werden konnte. Wie der folgenden Tabelle zu entnehmen ist, wurde die Maximalvergütung (11.000 TEUR für den Vorstandsvorsitzenden und 5.500 TEUR für die ordentlichen Vorstandsmitglieder) von **keinem Vorstandsmitglied überschritten**:

		Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)			Yves Müller Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017)			Oliver Timm Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)		
(in TEUR)		Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung	Zielver- gütung	Max.	Aus- zahlung
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung 2021	758	758	758	750	750	750	750	750	750
	Nebenleistungen 2021	68	68	68	30	30	30	45	45	45
	Versorgungsentgelt 2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>		<b>826</b>	<b>826</b>	<b>826</b>	<b>780</b>	<b>780</b>	<b>780</b>	<b>795</b>	<b>795</b>	<b>795</b>
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2021	875	1.313	1.212	500	750	693	650	975	900
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024	1.400	3.500	3.500	750	1.875	1.875	1.000	2.500	2.500
<b>Summe</b>		<b>2.275</b>	<b>4.813</b>	<b>4.712</b>	<b>1.250</b>	<b>2.625</b>	<b>2.568</b>	<b>1.650</b>	<b>3.475</b>	<b>3.400</b>
Altersvorsorge	Versorgungsaufwand 2021	303	303	303	380	380	380	300	300	300
Sonstiges	Sondervergütung 2021	0	0	0	400	400	400	300	300	300
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>3.404</b>	<b>5.942</b>	<b>5.841</b>	<b>2.810</b>	<b>4.185</b>	<b>4.128</b>	<b>3.045</b>	<b>4.870</b>	<b>4.795</b>

## Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

### Regelungen für die Beendigung der Vorstandstätigkeit

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags (ohne dass ein wichtiger Grund für die Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft vorliegt) hat das jeweilige Vorstandsmitglied einen Anspruch auf eine **Abfindung**, wobei diese in jedem Fall auf die Höhe der Gesamtbezüge einschließlich Nebenleistungen auf einen Zeitraum von 24 Monaten begrenzt ist, jedoch nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergütet („Abfindungs-Cap“). Die Höhe der Gesamtbezüge bestimmt sich für diese Zwecke nach der Gesamtvergütung, die für das letzte volle Geschäftsjahr bezogen wurde, und gegebenenfalls nach der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr. Im Falle der Beendigung eines Vorstandsvertrags erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags aus einem von dem jeweiligen Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund sehen die Dienstverträge keine Abfindungszahlung vor. Für den Fall der regulären Beendigung enthalten die Dienstverträge keine Abfindungsregelung.

Die Dienstverträge sehen kein außerordentliches Kündigungsrecht bei einem **„Change of Control“** (Erwerb von mehr als 30% der Stimmrechte an der HUGO BOSS AG) vor. Dies gilt auch für Neubestellungen oder Vertragsverlängerungen. Im Übrigen bestehen keine Entschädigungsvereinbarungen.

## Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Für die Vorstandsmitglieder ist ein **nachvertragliches Wettbewerbsverbot** vereinbart. Für einen Zeitraum von zwölf Monaten nach Beendigung des Dienstvertrags sind diese Vorstandsmitglieder nicht berechtigt, direkt oder indirekt für ein anderes Unternehmen im Bereich Premium- bzw. Luxusmode und/oder -Accessoires tätig zu sein oder ein solches Unternehmen zu gründen oder daran beteiligt zu sein, wobei dieses nachvertragliche Wettbewerbsverbot für die Länder gilt, in denen HUGO BOSS und mit HUGO BOSS verbundene Unternehmen im Sinne der §§ 15 ff. AktG zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstvertrags tätig sind. HUGO BOSS ist verpflichtet, dem Vorstandsmitglied als Ausgleich während der Dauer dieses nachvertraglichen Wettbewerbsverbots monatlich einen Betrag in Höhe von einem Vierundzwanzigstel der jährlichen Zielvergütung (Grundvergütung sowie STI und LTI mit einer jeweiligen Zielerreichung von 100 %) zu zahlen. Etwaige Abfindungszahlungen sind auf die Zahlung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot anzurechnen.

## Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Vorstands

### Im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den **amtierenden Mitgliedern des Vorstands** (aktiv zum 31. Dezember 2024) im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr ausbezahlte Grundvergütung, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen, das im Geschäftsjahr ausbezahlte Versorgungsentgelt, den im Geschäftsjahr 2024 gewährten STI 2024 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2025), den im Geschäftsjahr 2024 gewährten LTI 2021–2024 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2025), sowie etwaige Sondervergütungen.

#### GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

		Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)				Yves Müller Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017)				Oliver Timm Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)			
		2024		2023		2024		2023		2024		2023	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	1.375	23	1.300	43	881	27	750	24	900	23	750	48
	Nebenleistungen	155	3	132	4	23	1	22	1	48	1	15	1
	Versorgungsentgelt	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>		<b>1.530</b>	<b>26</b>	<b>1.432</b>	<b>48</b>	<b>904</b>	<b>28</b>	<b>772</b>	<b>25</b>	<b>948</b>	<b>24</b>	<b>765</b>	<b>49</b>
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2024	842	14	0	0	441	14	0	0	455	12	0	0
	STI 2023	0	0	1.575	52	0	0	683	22	0	0	683	44
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024	3.500	60	0	0	1.875	58	0	0	2.500	64	0	0
	LTI 2020–2023	0	0	0	0	0	0	1.657	53	0	0	0	0
<b>Summe</b>		<b>4.342</b>	<b>74</b>	<b>1.575</b>	<b>52</b>	<b>2.316</b>	<b>72</b>	<b>2.340</b>	<b>75</b>	<b>2.955</b>	<b>76</b>	<b>683</b>	<b>44</b>
Sonstiges	Sondervergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	6
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>5.872</b>	<b>100</b>	<b>3.007</b>	<b>100</b>	<b>3.220</b>	<b>100</b>	<b>3.111</b>	<b>100</b>	<b>3.903</b>	<b>100</b>	<b>1.548</b>	<b>100</b>

## Im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder

Die folgende Tabelle enthält die den **früheren Vorstandsmitgliedern**, die ihre Tätigkeit innerhalb der letzten zehn Geschäftsjahre beendet haben, im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG:

### GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

		Dr. Heiko Schäfer Ordentliches Vorstandsmitglied (von 16. März 2020 bis 31. Mai 2022)				Ingo Wilts Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. August 2016 bis 28. Februar 2022)			
		2024		2023		2024		2023	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
	Nebenleistungen	0	0	0	0	0	0	0	0
	Versorgungsentgelt	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2024	0	0	0	0	0	0	0	0
	STI 2023	0	0	102	14	0	0	0	0
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024 <sup>1</sup>	577	100	0	0	1.233	100	0	0
	LTI 2020–2023 <sup>1</sup>	0	0	622	86	0	0	1.728	100
<b>Summe</b>		<b>577</b>	<b>100</b>	<b>724</b>	<b>100</b>	<b>1.233</b>	<b>100</b>	<b>1.728</b>	<b>100</b>
Sonstiges	Bezug Altersversorgung	0	0	0	0	0	0	0	0
	Auszahlung DC <sup>2</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>577</b>	<b>100</b>	<b>724</b>	<b>100</b>	<b>1.233</b>	<b>100</b>	<b>1.728</b>	<b>100</b>

		Mark Langer Vorstandsvorsitzender (von 19. Mai 2016 bis 15. Juli 2020) Ordentliches Vorstandsmitglied (von 15. Januar 2010 bis 18. Mai 2016)			
		2024		2023	
		in TEUR	in %	in TEUR	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung	0	0	0	0
	Nebenleistungen	0	0	0	0
	Versorgungsentgelt	0	0	0	0
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2024	0	0	0	0
	STI 2023	0	0	0	0
Langfristige variable Vergütung	LTI 2021–2024	0	0	0	0
	LTI 2020–2023 <sup>3</sup>	0	0	464	100
<b>Summe</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>464</b>	<b>100</b>
Sonstiges	Bezug Altersversorgung	0	0	0	0
	Auszahlung DC <sup>2</sup>	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>464</b>	<b>100</b>

1 Dem ehemaligen Vorstandsmitglied Dr. Heiko Schäfer wurden im Rahmen der Trennungsvereinbarung vom Mai 2022 Zahlungen für die anteilig erdienten Tranchen des LTI 2020–2023, LTI 2021–2024 und LTI 2022–2025 in Höhe von insgesamt 1.357 TEUR zugesagt, die im September 2022 fällig wurden.

2 Deferred Compensation: Durch Entgeltumwandlung zusätzlich erworbene Versorgungsbezüge.

3 Dem ehemaligen Vorstandsvorsitzenden Mark Langer wurden im Rahmen der Trennungsvereinbarung vom April 2020 Zahlungen für die anteilig erdienten Tranchen des LTI 2019–2022 und LTI 2020–2023 in Höhe von insgesamt 993 TEUR zugesagt, die im März 2022 fällig wurden.

Den ehemaligen Vorstandsmitgliedern, die in den letzten zehn Geschäftsjahren dem Vorstand angehörten, wurden weder im Geschäftsjahr 2024 noch im Geschäftsjahr 2023 Vergütungen gewährt und geschuldet.

### Zielvergütung und Ist-Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024

Die folgende Tabelle stellt die jeweilige **Zielvergütung** der amtierenden Vorstandsmitglieder (aktiv zum 31. Dezember 2024) für das Geschäftsjahr 2024 dar. Diese umfasst die für das Geschäftsjahr zugesagte Zielvergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100 % gewährt wird, ergänzt um die Angaben der individuell erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen. Darüber hinaus wird zusätzlich als **Ist-Vergütung** der Zufluss für das Geschäftsjahr gemäß DCGK angegeben. Diese Ist-Vergütung umfasst die im Geschäftsjahr ausbezahlte Festvergütung, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen, das für das Geschäftsjahr geschuldete Versorgungsentgelt, die im März 2025 fällige Auszahlung aus dem STI 2024 und die im März 2025 fällige Auszahlung aus dem LTI 2021–2024. Für die laufenden Altersversorgungszusagen wird zusätzlich der für das Geschäftsjahr angefallene Versorgungsaufwand nach IFRS berücksichtigt.

#### ZIELVERGÜTUNG UND ZUFLUSS NACH DCGK IM GESCHÄFTSJAHRE 2024

(in TEUR)		Daniel Grieder Vorstandsvorsitzender (seit 1. Juni 2021)				Yves Müller Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2017)			
		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss	Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung 2024	1.375	1.375	1.375	1.375	881	881	881	881
	Nebenleistungen 2024	155	155	155	155	23	23	23	23
	Versorgungsentgelt 2024	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe</b>		<b>1.530</b>	<b>1.530</b>	<b>1.530</b>	<b>1.530</b>	<b>904</b>	<b>904</b>	<b>904</b>	<b>904</b>
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2024	1.613	0	2.419	842	775	0	1.163	441
Langfristige variable Vergütung	LTI 2024–2027	2.513	0	6.281	–	1.156	0	2.891	–
	LTI 2021–2024	0	0	0	3.500	0	0	0	1.875
<b>Summe</b>		<b>4.125</b>	<b>0</b>	<b>8.700</b>	<b>4.342</b>	<b>1.931</b>	<b>0</b>	<b>4.053</b>	<b>2.316</b>
Altersversorgung	Versorgungsaufwand 2024	550	550	550	550	353	353	353	353
Sonstiges	Sondervergütung 2024	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>6.205</b>	<b>2.080</b>	<b>10.780</b>	<b>6.422</b>	<b>3.188</b>	<b>1.257</b>	<b>5.310</b>	<b>3.573</b>



**Oliver Timm**  
Ordentliches Vorstandsmitglied  
(seit 1. Januar 2021)

(in TEUR)		Ziel- vergütung	Minimal- vergütung	Maximal- vergütung	Zufluss
Erfolgsunabhängige Vergütung	Grundvergütung 2024	900	900	900	900
	Nebenleistungen 2024	48	48	48	48
	Versorgungs- entgelt 2024	0	0	0	0
<b>Summe</b>		<b>948</b>	<b>948</b>	<b>948</b>	<b>948</b>
Kurzfristige variable Vergütung	STI 2024	800	0	1.200	455
Langfristige variable Vergütung	LTI 2024–2027	1.200	0	3.000	–
	LTI 2021–2024	0	0	0	2.500
<b>Summe</b>		<b>2.000</b>	<b>0</b>	<b>4.200</b>	<b>2.955</b>
Altersversorgung	Versorgungs- aufwand 2024	360	360	360	360
Sonstiges	Sondervergütung 2024	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>3.308</b>	<b>1.308</b>	<b>5.500</b>	<b>4.263</b>

## Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

### Grundlagen des Vergütungssystems für den Aufsichtsrat

Die von der Hauptversammlung festgelegte **Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder** ist in § 12 der Satzung der HUGO BOSS AG geregelt und gibt sowohl den abstrakten als auch den konkreten Rahmen für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder vor. Dadurch ist gewährleistet, dass die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder stets dem Vergütungssystem entspricht, das von der Hauptversammlung am 27. Mai 2020 beschlossen und von der Hauptversammlung am 14. Mai 2024 unverändert bestätigt wurde.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder beinhaltet **ausschließlich fixe Bestandteile**. Dabei setzt sich die Vergütung aus zwei Komponenten zusammen: einer Festvergütung, abhängig von der Position des jeweiligen Aufsichtsratsmitglieds, sowie einer zusätzlichen Vergütung für die jeweilige Ausschusstätigkeit. Die Vergütungsregelung berücksichtigt damit auch die Vorgaben des DCGK.

### Ausgestaltung und Anwendung des Vergütungssystems des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024

Jedes ordentliche Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine **jährliche Festvergütung** in Höhe von 80 TEUR (Grundbetrag). Der Vorsitzende erhält das 2,5-Fache (200 TEUR) und der stellvertretende Vorsitzende das 1,75-Fache (140 TEUR) dieses Grundbetrags.

Darüber hinaus wird die **Mitgliedschaft im Arbeitsausschuss, im Prüfungsausschuss sowie im Personalausschuss** mit zusätzlich je 30 TEUR, der Vorsitz in einem dieser Ausschüsse mit zusätzlich je 60 TEUR vergütet. Die Mitgliedschaft im Nominierungsausschuss wird mit zusätzlich 20 TEUR vergütet. Für den Vorsitz und die Mitgliedschaft im Vermittlungsausschuss wird keine Vergütung gewährt. Maximal werden lediglich die drei höchstdotierten Ämter in den Ausschüssen zusätzlich vergütet. Diese Regelung führt zur Festsetzung einer individuellen **Maximalvergütung** für jedes einzelne Mitglied des Aufsichtsrats entsprechend den von dem jeweiligen Mitglied bekleideten Positionen in den Ausschüssen.

**VERGÜTUNG FÜR AUFSICHTSRATSTÄTIGKEIT UND AUSSCHUSSTÄTIGKEIT**

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

Über die zuvor beschriebene Vergütung hinaus wird **keine weitere Vergütung** gewährt. Das geltende System sieht folglich weder einen variablen Vergütungsbestandteil noch Sitzungsgelder vor.

Die Vergütung wird nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das jeweilige abgelaufene Geschäftsjahr entscheidet, **ausgezahlt**. Mitglieder des Aufsichtsrats, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit eine zeitanteilige Vergütung. Mitgliedern des Aufsichtsrats werden Auslagen, die im Zusammenhang mit der Ausübung des Mandats entstehen, erstattet. Eine etwaige Umsatzsteuer wird von der Gesellschaft vergütet, soweit die Mitglieder des Aufsichtsrats berechtigt sind, die Umsatzsteuer der Gesellschaft gesondert in Rechnung zu stellen, und dieses Recht ausüben.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat in allen Aspekten wie in § 12 der Satzung der Gesellschaft geregelt angewendet. Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Geschäftsjahr 2024 **keine weiteren Vergütungen bzw. Vorteile** für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten. Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden darüber hinaus weder Kredite noch Vorschüsse gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

## Individualisierte Offenlegung der Vergütung des Aufsichtsrats

Die folgende Tabelle stellt die **den amtierenden und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile** einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Gemäß § 12 der Satzung der Gesellschaft ist die Aufsichtsratsvergütung insgesamt nach der Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr entscheidet, fällig. Im Ausweis für das Geschäftsjahr 2024 handelt es sich um die für die Aufsichtsrats Tätigkeit im Geschäftsjahr 2024 gewährte Festvergütung (Auszahlung im Geschäftsjahr 2025) und die gewährte Vergütung für Ausschussmitgliedschaften im Geschäftsjahr 2024 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2025).

### GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG

Amtierende Aufsichtsratsmitglieder		Festvergütung (Grundbetrag)		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung	
		2024	2023	2024	2023	2024	2023
<b>Hermann Waldemer</b> Vorsitzender	in TEUR	200	200	150	150	350	350
	in %	57	57	43	43	100	100
<b>Sinan Piskin</b> Stellvertretender Vorsitzender	in TEUR	140	140	90	90	230	230
	in %	61	61	39	39	100	100
<b>Iris Epple-Righi</b>	in TEUR	80	80	30	30	110	110
	in %	73	73	27	27	100	100
<b>Andreas Flach</b> (seit 9. Mai 2023 <sup>1</sup> )	in TEUR	80	52	30	19	110	71
	in %	73	73	27	27	100	100
<b>Katharina Herzog</b>	in TEUR	80	80	30	30	110	110
	in %	73	73	27	27	100	100
<b>Daniela Liburdi</b> (seit 9. Mai 2023 <sup>1</sup> )	in TEUR	80	52	30	19	110	71
	in %	73	73	27	27	100	100
<b>Gaetano Marzotto</b>	in TEUR	80	80	50	50	130	130
	in %	62	62	38	38	100	100
<b>Luca Marzotto</b>	in TEUR	80	80	60	60	140	140
	in %	57	57	43	43	100	100
<b>Tanja Silvana Nitschke</b>	in TEUR	80	80	30	30	110	110
	in %	73	73	27	27	100	100
<b>Christina Rosenberg</b>	in TEUR	80	80	30	30	110	110
	in %	73	73	27	27	100	100
<b>Bernd Simbeck</b>	in TEUR	80	80	60	60	140	140
	in %	57	57	43	43	100	100
<b>Robin J. Stalker</b>	in TEUR	80	80	60	60	140	140
	in %	57	57	43	43	100	100
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>							
<b>Anita Kessel</b> (bis 9. Mai 2023 <sup>1</sup> )	in TEUR	0	28	0	11	0	39
	in %	0	73	0	27	0	100
<b>Martin Sambeth</b> (bis 9. Mai 2023 <sup>1</sup> )	in TEUR	0	28	0	11	0	39
	in %	0	73	0	27	0	100

<sup>1</sup> Mit Wirkung zum 9. Mai 2023 schieden die beiden Arbeitnehmervertreter Anita Kessel und Martin Sambeth aus dem Aufsichtsrat aus. Als Nachfolgerin von Anita Kessel trat Daniela Liburdi am 9. Mai 2023 in den Aufsichtsrat ein. Andreas Flach trat am 9. Mai 2023 als Nachfolger von Martin Sambeth in den Aufsichtsrat ein. Gemäß Art. 12 der Satzung der Gesellschaft erhalten alle vier für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 eine anteilige Vergütung.

Den ehemaligen Aufsichtsratsmitgliedern, die in den letzten zehn Geschäftsjahren dem Aufsichtsrat angehörten, wurden weder im Geschäftsjahr 2024 noch im Geschäftsjahr 2023 Vergütungen gewährt und geschuldet.

Die Arbeitnehmervertreter, die Mitglied in einer Gewerkschaft sind, haben erklärt, ihre Vergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

## Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der amtierenden und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der **Ertragsentwicklung des Unternehmens** (bezogen auf den Umsatz, das EBIT, das Konzernergebnis und den Jahresüberschuss der HUGO BOSS AG) und der **Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalentbasis** dar, wobei für Letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter von HUGO BOSS konzernweit im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird.

### VERGLEICHENDE DARSTELLUNG – VORSTANDS- UND AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG IM VERGLEICH ZUR BELEGSCHAFTSVERGÜTUNG UND ERTRAGSENTWICKLUNG

(Jährliche Veränderung in %)	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019
<b>Ertragskennzahlen</b>					
Konzernumsatz	3	15	31	43	-33
Operatives Konzernergebnis (EBIT)	-12	22	47	197	-169
Konzernergebnis	-17	22	54	166	-207
Jahresüberschuss HUGO BOSS AG	-19	54	41	163	-191
<b>Belegschaftsvergütung<sup>1</sup></b>					
Belegschaft HUGO BOSS Konzern	2 <sup>2</sup>	-1 <sup>3</sup>	14 <sup>4</sup>	9	-
<b>Vorstandsvergütung</b>					
<b>Amtierende Vorstandsmitglieder zum 31. Dezember 2023</b>					
Daniel Grieder (Vorsitzender seit 06/2021)	95	-18	81	-	-
Yves Müller (seit 12/2017; Sprecher des Vorstands von 07/2020 bis 05/2021)	3	44	-1	70	7
Oliver Timm (seit 01/2021)	152	-16	-8	-	-

<sup>1</sup> Gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist derzeit noch kein Vergleich der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalentbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG in den Vergütungsbericht aufzunehmen.

<sup>2</sup> Absolut betrachtet erhöhte sich die konzernweite Durchschnittsvergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis im Geschäftsjahr 2024 leicht auf 53 TEUR (2023: 52 TEUR), was Gehaltsanpassungen widerspiegelt, die teilweise durch geringere Bonuszahlungen ausgeglichen wurden.

<sup>3</sup> Absolut betrachtet blieb die konzernweite Durchschnittsvergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis im Geschäftsjahr 2023 nahezu stabil und belief sich auf 52 TEUR (2022: 52 TEUR), da Gehaltsanpassungen durch geringere Bonuszahlungen und Währungseffekte weitgehend ausgeglichen wurden.

<sup>4</sup> Der Anstieg reflektierte größtenteils Gehaltsanpassungen vor dem Hintergrund der weltweit hohen Inflation, die im Geschäftsjahr 2021 im Zusammenhang mit COVID-19 umgesetzten Maßnahmen zur Reduzierung von Arbeitszeiten und Personalkosten sowie Währungseffekte.

(Jährliche Veränderung in %)	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020	2020 ggü. 2019
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>					
Dr. Heiko Schäfer (von 03/2020 bis 05/2022)	-20	-49	-15	59	-
Ingo Wilts (von 08/2016 bis 02/2022)	-29	-13	16	36	1
Mark Langer (Vorsitzender von 05/2016 bis 07/2020, Ordentliches Mitglied von 01/2010 bis 05/2016)	-	-12	-12	24	-46
Bernd Hake (von 03/2016 bis 07/2019)	-	-	-	-	-48
Christoph Auhagen (von 12/2009 bis 04/2016)	-	-	-	-	-
Claus-Dietrich Lahrs (Vorsitzender von 08/2008 bis 02/2016)	-	-	-	-	-
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>					
<b>Amtierende Aufsichtsratsmitglieder zum 31. Dezember 2023</b>					
Hermann Waldemer (seit 05/2015; Vorsitzender seit 05/2020)	0	0	0	57	47
Sinan Piskin (seit 11/2008; Stellvertretender Vorsitzender seit 05/2020)	0	0	0	62	37
Iris Epple-Righi (seit 05/2020)	0	0	0	99	-
Andreas Flach (seit 05/2023)	55	-	-	-	-
Katharina Herzog (seit 05/2020)	0	0	0	99	-
Daniela Liburdi (seit 05/2023)	55	-	-	-	-
Gaetano Marzotto (seit 02/2010)	0	0	0	80	81
Luca Marzotto (seit 02/2010)	0	0	0	45	-7
Tanja Silvana Nitschke (seit 05/2015)	0	0	0	68	64
Christina Rosenberg (seit 05/2020)	0	0	0	106	-
Bernd Simbeck (seit 09/2021)	0	0	198	-	-
Robin J. Stalker (seit 05/2020)	0	0	0	96	-
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Antonio Simina (bis 08/2021, Stellvertretender Vorsitzender bis 05/2020)	-	-	-	-16	-44
Anita Kessel (bis 05/2023)	-	-65	0	49	-8
Kirsten Kistermann-Christophe (bis 05/2020)	-	-	-	-	-75
Fridolin Klumpp (bis 05/2020)	-	-	-	-	-75
Michel Perraudin (Vorsitzender bis 05/2020)	-	-	-	-	-72
Axel Salzmann (bis 05/2020)	-	-	-	-	-75
Martin Sambeth (bis 05/2023)	-	-65	0	73	59

## CEO Investment Opportunity

Während der Beschluss zur Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands auf der Hauptversammlung 2021 mit großer Mehrheit gefasst wurde (Zustimmungsquote: 93,83%), wurde der Vergütungsbericht 2023 von HUGO BOSS auf der Hauptversammlung 2024 mit einer geringeren Mehrheit von 68,78% beschlossen. Aufsichtsrat und Vorstand führen dieses Votum in erster Linie auf mögliche Bedenken hinsichtlich der „CEO Investment Opportunity“ zurück, einer **Vereinbarung, die zwischen Daniel Grieder und der Familie Marzotto getroffen wurde**, bevor Daniel Grieder im Juni 2021 die Funktion des Vorstandsvorsitzenden bei HUGO BOSS übernahm. Gleichzeitig wird das Abstimmungsergebnis nicht als grundsätzliche Kritik an den Grundzügen des Vergütungssystems oder der Gestaltung des Vergütungsberichts selbst verstanden.

Mit dem Ziel, die Abstimmungsergebnisse zu berücksichtigen, das **Feedback der Kapitalmarktteilnehmer einfließen zu lassen und die Transparenz weiter zu erhöhen**, hat HUGO BOSS seine Offenlegungen zur „CEO Investment Opportunity“ bereits im Vergütungsbericht 2023 ausgeweitet. Mit diesen zusätzlichen Informationen, die im Folgenden erläutert werden, sollen sowohl die vorgebrachten Bedenken berücksichtigt als auch ein klareres Verständnis der Vereinbarung ermöglicht werden. Damit möchte der Aufsichtsrat **vollständige Transparenz in Bezug auf die „CEO Investment Opportunity“** gewährleisten und seine Auffassung bekräftigen, dass die Vereinbarung zu keinem Interessenkonflikt mit anderen Aktionären von HUGO BOSS führt, sondern vollständig im Einklang mit den Aktionärsinteressen steht.

### Vergütung durch einen Dritten und damit nicht Teil des Vergütungssystems

Zwischen Daniel Grieder und der Familie Marzotto ist vor Daniel Grieders Amtsantritt die CEO Investment Opportunity vereinbart worden, deren Ziel es ist, einen Anreiz für eine deutliche und nachhaltige Kurssteigerung der HUGO BOSS Aktie zu setzen. Als **Vergütung durch einen Dritten** ist die CEO Investment Opportunity explizit **nicht Teil des Vergütungssystems** nach § 87a AktG. Daher ist sie auch nicht in die Maximalvergütung von Daniel Grieder einzubeziehen.

### Keine Interessenkonflikte vorhanden

Der Aufsichtsrat hat die Vereinbarung der CEO Investment Opportunity in einer Plenumsitzung am 16. Juni 2020 erörtert und zustimmend zur Kenntnis genommen. Nach Auffassung des Aufsichtsrats bestehen **keine Interessenkonflikte** im Zusammenhang mit der CEO Investment Opportunity, insbesondere nicht im Hinblick auf andere Aktionäre von HUGO BOSS, da diese direkt an die langfristige Aktienkursentwicklung von HUGO BOSS geknüpft ist. Letztlich profitieren alle Aktionäre von HUGO BOSS von einer nachhaltigen Steigerung des Aktienkurses.

### Nachhaltiger Anstieg des Aktienkurses erforderlich

Die CEO Investment Opportunity wurde durch die Gründung eines **Investmentvehikels** namens ZPG HOLDING S.à.r.l. („ZPG“) umgesetzt. ZPG hat Mitte 2021 625.000 HUGO BOSS Aktien zu einem durchschnittlichen Aktienkurs von 46,40 EUR erworben und wird diese Aktien bis zum Eintritt eines sogenannten **Liquiditätseignisses** halten. In diesem Zusammenhang investierte Daniel Grieder insgesamt 1,5 Mio. EUR in Stammaktien der ZPG, der Rest der Investition wurde von der PFC S.r.l. und der Zignago Holding S.P.A., die jeweils von der Familie Marzotto kontrolliert werden, sowie einer Drittfinanzierung durch eine Bank bereitgestellt. Die PFC S.r.l. und die Zignago Holding S.P.A. halten den Rest der Stammaktien sowie bestimmte Vorzugsaktien mit begrenzten

wirtschaftlichen Rechten, die den Stammaktien im Rang vorgehen. Liquiditätsereignisse sind die Ausübung einer Call-Option durch ZPG, die Ausübung einer Put-Option durch Daniel Grieder oder der Verkauf der HUGO BOSS Aktien durch ZPG an einen Dritten.

Die **Call-Option** kann seitens ZPG entweder im Falle des Ausscheidens von Daniel Grieder bei HUGO BOSS oder in einem Zeitraum von 120 Tagen nach dem regulären Ablauf seines Dienstvertrages mit HUGO BOSS ausgeübt werden. Wird die Call-Option aus einem von Daniel Grieder zu vertretenden Grund ausgeübt (beispielsweise Kündigung durch Daniel Grieder, die nicht auf einem wichtigen Grund beruht), erhält er den niedrigeren Betrag entweder des beizulegenden Zeitwerts (Marktwerts) seiner ZPG-Anteile oder seines ursprünglichen Investments. Wird die Call-Option ausgeübt, ohne dass Daniel Grieder dazu Anlass gegeben hat (beispielsweise Kündigung durch HUGO BOSS ohne wichtigen Grund), erhält er den Marktwert seiner ZPG-Anteile.

Die **Put-Option** kann von Daniel Grieder ausgeübt werden, wenn der durchschnittliche Kurs der HUGO BOSS Aktie innerhalb eines Zeitraums von 120 Tagen bestimmte Schwellenwerte überschreitet. Der für die Ausübung der Put-Option erforderliche Mindestkurs beträgt 75,10 EUR, was einer Steigerung von 62 % gegenüber dem durchschnittlichen Kaufpreis der HUGO BOSS Aktien (46,40 EUR) beziehungsweise einer Steigerung von 68 % gegenüber dem Kurs zum 31. Dezember 2024 entspricht. Die Gegenleistung sowohl im Falle einer Ausübung der Put-Option als auch im Falle einer Veräußerung der HUGO BOSS-Aktien durch ZPG an einen Dritten ist der Marktwert der von Daniel Grieder gehaltenen ZPG-Anteile.

Der **Marktwert** der ZPG-Anteile von Daniel Grieder ergibt sich aus der Differenz zwischen dem durchschnittlichen Kaufpreis der HUGO BOSS Aktien (46,40 EUR) und dem durchschnittlichen Kurs der HUGO BOSS Aktien während der letzten 120 Tage vor dem Liquiditätsereignis. Liegt der durchschnittliche Aktienkurs von HUGO BOSS in den 120 Tagen vor dem Liquiditätsereignis zwischen 46,40 EUR und 75,00 EUR, erhält Daniel Grieder den investierten Betrag von 1,5 Mio. EUR zurück; liegt der durchschnittliche Aktienkurs in den 120 Tagen vor dem Liquiditätsereignis unter 46,40 EUR, fällt der Betrag je nach Höhe des durchschnittlichen Aktienkurses entsprechend geringer aus. Liegt der durchschnittliche Aktienkurs in den 120 Tagen vor dem Liquiditätsereignis hingegen bei 75,10 EUR oder höher, erhöht sich der Marktwert der ZPG-Anteile von Daniel Grieder in Abhängigkeit von der Kursentwicklung der HUGO BOSS Aktie. Beispielsweise würde ein durchschnittlicher Aktienkurs von 75,10 EUR zu einem Marktwert von 7,1 Mio. EUR führen, ein durchschnittlicher Aktienkurs von 100,00 EUR zu einem Marktwert von 14,8 Mio. EUR und ein durchschnittlicher Aktienkurs von 126,00 EUR zu einem Marktwert von 23,6 Mio. EUR.

### Liquiditätsereignis zum 31. Dezember 2024 nicht eingetreten

Vor dem Hintergrund des herausfordernden und volatilen Handelsumfelds für Konsumgüterwerte im Jahr 2024 bewegte sich der Kurs der HUGO BOSS Aktie im Laufe des Geschäftsjahres zwischen 32,07 EUR und 66,62 EUR. Zum 31. Dezember 2024 lag der Kurs der HUGO BOSS Aktie bei 44,78 EUR und damit deutlich unter der für die Ausübung der Put-Option erforderlichen Mindestschwelle von 75,10 EUR. Folglich lagen zum Ende des Geschäftsjahres 2024 **keine Bedingungen vor, die zu einem potenziellen Liquiditätsereignis hätten führen können**. Außerdem hat der durchschnittliche Aktienkurs von HUGO BOSS seit Einführung der „CEO Investment Opportunity“ die Mindestschwelle von 75,10 EUR über einen Zeitraum von 120 aufeinanderfolgenden Tagen nicht erreicht, wodurch die Ausübung der Put-Option bislang nicht möglich war.

Dies verdeutlicht den **ambitionierten Charakter der CEO Investment Opportunity**, da diese neben einer erfolgreichen langfristigen Geschäftsentwicklung auch einen nachhaltigen Anstieg des Aktienkurses voraussetzt. Nach Ansicht des Aufsichtsrats bietet die CEO Investment Opportunity selbst nach Erreichen des Mindestkurses weiterhin einen starken Anreiz, die Put-Option nicht unmittelbar auszuüben, da ihr beizulegender Zeitwert mit einem möglichen Anstieg des Aktienkurses weiter steigt. [> Unsere Aktie](#)

Zusammenfassend ist der Aufsichtsrat von HUGO BOSS davon überzeugt, dass die **CEO Investment Opportunity im Interesse aller Aktionäre** liegt. Durch die Förderung eines zusätzlichen Anreizes für die konsequente, erfolgreiche und nachhaltige Umsetzung der Konzernstrategie des Unternehmens unterstützt sie den langfristigen Unternehmenserfolg von HUGO BOSS sowie eine deutliche Steigerung des Aktienkurses und des Shareholder Value.

Metzingen, 12. März 2025

HUGO BOSS AG

Der Vorstand

Der Aufsichtsrat



# RECHTLICHE ANGABEN

Rechtliche Angaben sind Teil des zusammengefassten Lageberichts

Erklärung zur Unternehmensführung auf Unternehmenswebsite veröffentlicht

Es existieren Beteiligungen am Kapital, die 10 % der Stimmrechte überschreiten

## Erklärung zur Unternehmensführung

Die **Erklärung zur Unternehmensführung** (gemäß § 289f und § 315d HGB) als Teil des zusammengefassten Lageberichts ist auf der Unternehmenswebsite unter [ezu.hugoboss.com](http://ezu.hugoboss.com) veröffentlicht. Sie ist zudem im Kapitel „Corporate Governance und Erklärung zur Unternehmensführung“ dieses Geschäftsberichts aufgeführt.

## Übernahmerechtliche Angaben

Nachfolgend sind die nach §§ 289a, 315a HGB erforderlichen **übernahmerechtlichen Angaben** als Bestandteil des geprüften zusammengefassten Lageberichts aufgeführt und erläutert. Aus Sicht des Vorstands besteht darüber hinaus kein weitergehender Erläuterungsbedarf im Sinne des § 176 Abs. 1 Satz 1 AktG.

## Zusammensetzung des gezeichneten Kapitals

Das gezeichnete Kapital der HUGO BOSS AG setzt sich aus 70.400.000 nennwertlosen, auf den Namen lautenden Stammaktien mit einem anteiligen Betrag des Grundkapitals von 1,00 EUR je Stammaktie zusammen. Die Aktien sind voll eingezahlt. Mit allen Aktien sind die gleichen Rechte und Pflichten verbunden. Die Rechte und Pflichten der Aktionäre ergeben sich im Einzelnen aus den Regelungen des AktG, insbesondere aus den §§ 12, 53a ff., 118 ff. und 186 AktG.

## Beschränkungen, die die Stimmrechte oder die Übertragung von Aktien betreffen

Jede Aktie gewährt in der Hauptversammlung eine Stimme und ist maßgebend für den Anteil der Aktionäre am Gewinn der Gesellschaft. Hiervon ausgenommen sind von der Gesellschaft gehaltene eigene Aktien, aus denen der Gesellschaft keine Rechte zustehen. In den Fällen des § 136 AktG ist das Stimmrecht aus den betroffenen Aktien kraft Gesetzes ausgeschlossen.

## Beteiligungen am Kapital, die 10 % der Stimmrechte überschreiten

Auf Grundlage der der Gesellschaft bis zum 31. Dezember 2024 zugegangenen Stimmrechtsmitteilungen gemäß §§ 33, 34 WpHG bestehen folgende direkte oder indirekte Beteiligungen am Kapital der Gesellschaft, die 10 % der Stimmrechte erreichen oder überschreiten:

Nach den Stimmrechtsmitteilungen vom 13. Februar 2020 der PFC S.r.l., Vicenza, Italien, und der Zignago Holding S.p.A., Fossalta di Portogruaro, Italien, halten diese Gesellschaften gemeinsam 15,45 % der Stimmrechte. Laut der Mitteilung besteht zwischen den Gesellschaften eine Vereinbarung, die dazu führt, dass die von den Gesellschaften gehaltenen Stimmrechte der jeweils anderen Gesellschaft zugerechnet werden. Konkret hält die PFC S.r.l. unmittelbar 5,77 % der Stimmrechte gemäß § 33 WpHG, während die Zignago Holding S.p.A. 9,03 % der Stimmrechte direkt gemäß § 33 WpHG hält. Darüber hinaus hält die PFC S.r.l. unmittelbar 0,27 % und die Zignago Holding S.p.A. 0,38 % der Stimmrechte über Instrumente gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 2 WpHG. In Summe überschreitet die gemeinsame Beteiligung somit 15 % der Stimmrechte.

Gemäß Stimmrechtsmitteilung vom 23. Dezember 2024 wurden dem Aktionär Frasers Group plc. 19,25 % der Stimmrechte gemäß § 34 WpHG zugerechnet, wobei der Meldepflichtige Michael Ashley war. Darüber hinaus hielt er zu diesem Zeitpunkt weitere 8,95 % der Stimmrechte mittels Instrumenten gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 2 WpHG (31. Dezember 2023: 0,99 % der Stimmrechte gemäß § 34 WpHG und weitere 7,08 % der Stimmrechte gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 2 WpHG).

Gemäß den Stimmrechtsmitteilungen vom 12. Dezember 2024, die von SIH Partners, LLLP, Wilmington, Delaware, Vereinigte Staaten von Amerika (USA), eingegangen sind, hält das Unternehmen 2,17 % der Stimmrechte gemäß § 34 WpHG. Darüber hinaus wurden zu diesem Zeitpunkt weitere 14,67 % der Stimmrechte durch Instrumente gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 1 WpHG und 0,86 % der Stimmrechte durch Instrumente gemäß § 38 Abs. 1 Nr. 2 WpHG gehalten (31. Dezember 2023: keine Meldung über direkte oder indirekte Kapitalbeteiligungen).

Zum 31. Dezember 2024 sind der HUGO BOSS AG keine weiteren direkten oder indirekten Beteiligungen am Kapital gemeldet worden, die 10 % der Stimmrechte erreichen oder überschreiten.

Sämtliche **Meldungen zu Veränderungen bei Stimmrechtsanteilen** sind auf der Unternehmenswebsite unter [kapitalmarktnachrichten.hugoboss.com](https://kapitalmarktnachrichten.hugoboss.com) einsehbar. Darüber hinaus können die im Geschäftsjahr 2024 mitgeteilten meldepflichtigen Beteiligungen dem Jahresabschluss der HUGO BOSS AG für das Geschäftsjahr 2024 entnommen werden.

## Aktien mit Sonderrechten, die Kontrollbefugnisse verleihen

Aktien mit Sonderrechten, die Kontrollbefugnisse verleihen, existieren nicht.

## Stimmrechtskontrolle bei Beteiligung von Arbeitnehmern am Kapital

Es besteht keine Stimmrechtskontrolle für den Fall, dass Arbeitnehmer am Kapital der HUGO BOSS AG beteiligt sind und ihre Kontrollrechte nicht unmittelbar ausüben.

## Ernennung und Abberufung des Vorstands

**Ernennung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands** der HUGO BOSS AG richten sich nach den §§ 84, 85 AktG und § 31 MitbestG in Verbindung mit § 6 der Satzung. Der Vorstand besteht gemäß § 6 Abs. 1 der Satzung aus mindestens zwei Mitgliedern. Die Zahl der Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat gemäß § 6 Abs. 2 der Satzung bestimmt. Der Aufsichtsrat kann einen Vorsitzenden des Vorstands sowie einen stellvertretenden Vorsitzenden ernennen. Der Aufsichtsrat kann die Bestellung zum Vorstandsmitglied und die Ernennung zum Vorsitzenden des Vorstands widerrufen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Die Vorstandsmitglieder sollen nach § 6 Abs. 3 der Satzung bei ihrer Bestellung in der Regel nicht älter als 60 Jahre sein. Sie werden vom Aufsichtsrat für höchstens fünf Jahre bestellt.

## Satzungsänderungen

Über **Änderungen der Satzung** beschließt die Hauptversammlung. Soweit das Aktiengesetz nicht zwingend etwas Abweichendes bestimmt, wird der Beschluss gemäß § 17 Abs. 2 der Satzung mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen und – soweit eine Mehrheit des bei der Beschlussfassung vertretenen Kapitals erforderlich ist – mit einfacher Mehrheit des bei der Beschlussfassung vertretenen Grundkapitals gefasst. Nach § 20 der Satzung ist dem Aufsichtsrat die Befugnis eingeräumt, Änderungen der Satzung, die nur die Fassung betreffen, zu beschließen.

## Befugnisse des Vorstands hinsichtlich Aktienaussgabe und -rückkauf

Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 11. Mai 2021 kann der Vorstand der HUGO BOSS AG mit Zustimmung des Aufsichtsrats bis zum 10. Mai 2026 das Grundkapital um bis zu 17.600.000 EUR durch Ausgabe von bis zu 17.600.000 neuen, auf den Namen lautenden Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlagen einmalig oder mehrmals erhöhen (**Genehmigtes Kapital 2021**). Den Aktionären steht grundsätzlich ein Bezugsrecht zu. Der Vorstand ist jedoch ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre in folgenden Fällen bis maximal 10 % des Grundkapitals auszuschließen: (a) zum Ausgleich von Spitzenbeträgen, (b) bei Kapitalerhöhung gegen Sacheinlagen und (c) wenn der Ausgabepreis der neuen Aktien bei Kapitalerhöhungen gegen Bareinlagen den Börsenpreis der bereits börsennotierten Aktien zum Zeitpunkt der endgültigen Festlegung des Ausgabepreises, die möglichst zeitnah zur Platzierung der Aktien erfolgen soll, nicht wesentlich unterschreitet, wobei die ausgegebenen Aktien unter Anrechnung eventuell unter Bezugsrechtsausschluss nach § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG – in direkter oder entsprechender Anwendung – ausgegebener Aktien oder veräußerter eigener Aktien insgesamt 10 % des Grundkapitals weder im Zeitpunkt des Wirksamwerdens noch im Zeitpunkt der Ausübung dieser Ermächtigung überschreiten dürfen.

Durch Beschluss der Hauptversammlung vom 11. Mai 2021 wurde der Vorstand bis zum 10. Mai 2026 ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats, einmalig, mehrmals, oder gleichzeitig in verschiedenen Tranchen auf den Inhaber oder Namen lautende Wandel- und/oder Optionsschuldverschreibungen, Genussrechte und/oder Gewinnschuldverschreibungen (bzw. Kombinationen dieser Instrumente) mit oder ohne Laufzeitbeschränkung im Gesamtnennbetrag von bis zu 750.000.000 EUR zu begeben. In diesem Zusammenhang wurde das Grundkapital um bis zu 17.600.000 EUR durch Ausgabe von bis zu 17.600.000 neuen, auf den Namen lautenden Stückaktien bedingt erhöht (**Bedingtes Kapital 2021**). Die bedingte Kapitalerhöhung wird nur insoweit durchgeführt, als die Inhaber bzw. Gläubiger von Wandlungs-/Optionsrechten aus den Schuldverschreibungen Gebrauch machen bzw. Wandlungs-/Optionspflichten genügen oder Andienungen von Aktien erfolgen und nicht andere Erfüllungsformen zur Bedienung eingesetzt werden. Den Aktionären

steht grundsätzlich ein Bezugsrecht zu. Der Vorstand ist jedoch ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre in folgenden Fällen bis maximal 10 % des Grundkapitals auszuschließen: (a) bei Schuldverschreibungen, die gegen Geldleistung begeben werden und deren Ausgabepreis den nach anerkannten finanzmathematischen Methoden ermittelten theoretischen Marktwert der Schuldverschreibungen nicht wesentlich unterschreitet, (b) zum Ausgleich von Spitzenbeträgen, (c) soweit erforderlich, um den Inhabern bzw. Gläubigern von Schuldverschreibungen ein Bezugsrecht auf Schuldverschreibungen zu gewähren, wie es ihnen als Aktionär zustünde und (d) bei Schuldverschreibungen gegen Sacheinlagen, wobei die ausgegebenen Aktien unter Anrechnung eventuell unter Bezugsrechtsausschluss nach § 186 Abs. 3 Satz 4 AktG – in direkter oder entsprechender Anwendung – ausgegebener Aktien oder veräußerter eigener Aktien insgesamt 10 % des Grundkapitals weder im Zeitpunkt des Wirksamwerdens noch im Zeitpunkt der Ausübung dieser Ermächtigung überschreiten dürfen. Ferner ist der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats ermächtigt, das Bezugsrecht auszuschließen, soweit Gewinnschuldverschreibungen und/oder Genussrechte ohne Options- oder Wandlungsrechte bzw. Options- oder Wandlungspflichten ausgegeben werden, wenn diese Gewinnschuldverschreibungen und/oder Genussrechte obligationsähnlich ausgestattet sind.

Der Vorstand ist mit Beschluss der Hauptversammlung vom 27. Mai 2020 ermächtigt, bis zum 26. Mai 2025 **eigene Aktien** der Gesellschaft bis zu einem Anteil von insgesamt höchstens 10 % des am 27. Mai 2020 ausstehenden Grundkapitals oder, falls dieser Wert geringer ist, des zum Zeitpunkt der Ausübung der Ermächtigung bestehenden Grundkapitals zu erwerben. Die Ermächtigung kann unmittelbar durch die HUGO BOSS AG oder durch ein von der HUGO BOSS AG abhängiges oder in ihrem Mehrheitsbesitz stehendes Unternehmen oder durch beauftragte Dritte ausgeübt werden und erlaubt den Erwerb eigener Aktien im ganzen Umfang oder in Teilbeträgen sowie den einmaligen oder mehrmaligen Erwerb. Der Erwerb darf über die Börse oder mittels eines an sämtliche Aktionäre gerichteten öffentlichen Kaufangebots oder mittels einer an alle Aktionäre gerichteten öffentlichen Aufforderung zur Abgabe von Verkaufsangeboten oder durch Ausgabe von Andienungsrechten an die Aktionäre erfolgen. Die Ermächtigung sieht auch vor, dass die Aktien unter Einschränkung des Gleichbehandlungsgrundsatzes und eines eventuellen Andienungsrechts der Aktionäre erworben werden können.

Zurück erworbene eigene Aktien können über die Börse oder mittels Angebots an alle Aktionäre (auch unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre) wieder veräußert werden. Mit Zustimmung des Aufsichtsrats können sie auch eingezogen und unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre als Gegenleistung für einen eventuellen Erwerb von Unternehmen und Beteiligungen an Unternehmen, für eine Veräußerung zu einem Preis, der den aktuellen Börsenpreis nicht wesentlich unterschreitet, und für die Zulassung der Aktie an ausländischen Börsenplätzen verwendet werden. Ferner ist der Vorstand ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats und unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre eigene Aktien aktuellen oder ehemaligen Mitarbeitern oder Organmitgliedern der HUGO BOSS AG oder verbundenen Unternehmen anzubieten sowie zur Erfüllung von Wandlungs- und Optionsrechten bzw. Wandlungspflichten der HUGO BOSS AG oder mit ihr verbundener Unternehmen zu verwenden und die Aktien zur Durchführung einer sogenannten Aktiendividende einzusetzen. Darüber hinaus kann bei einem Angebot zum Erwerb eigener Aktien an alle Aktionäre das Bezugsrecht für Spitzenbeträge ausgeschlossen werden. Der Vorstand ist ferner aufgrund des Beschlusses der Hauptversammlung vom 27. Mai 2020 ermächtigt, eigene Aktien auch unter Einsatz von Eigenkapitalderivaten zu erwerben.

## „Change of Control“-Regelungen

Der durch die HUGO BOSS AG und die HUGO BOSS International B.V. aufgenommene und durch die HUGO BOSS AG garantierte syndizierte Kredit sowie bilaterale Linien enthalten marktübliche Vereinbarungen, die unter den Bedingungen eines Kontrollwechsels (sogenannte „Change of Control“-Klauseln) den Vertragspartnern zusätzliche Kündigungsrechte einräumen.

## Entschädigungsvereinbarungen

Die Anstellungsverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder enthalten keine Bestimmung, die bei einem „Change of Control“ (Erwerb von mehr als 30% der Stimmrechte an der HUGO BOSS AG) den Vertragspartnern unter bestimmten Voraussetzungen ein zusätzliches Kündigungsrecht einräumt und für den Fall, dass es zu einer Kündigung kommt, eine Entschädigungspflicht gegenüber dem jeweiligen Vorstandsmitglied vorsieht. > [Vergütungsbericht](#)

# KAPITEL 5

# WEITERE ANGABEN

309

WEITERE ANGABEN ZUR  
ZUSAMMENGEFASSTEN  
NICHTFINANZIELLEN  
ERKLÄRUNG

322

VERSICHERUNG DER  
GESETZLICHEN VERTRETER



# WEITERE ANGABEN ZUR ZUSAMMENGEFASSTEN NICHTFINANZIELLEN ERKLÄRUNG

Die in diesem Kapitel dargelegten Informationen sind Teil der zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung als Teil des zusammengefassten Lageberichts. Die zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung wurde einer freiwilligen Prüfung mit begrenzter Sicherheit nach ISAE 3000 (Revised) unterzogen.

## Wesentliche ESG-bezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die folgenden Übersichten enthalten Informationen zu den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen unseres Unternehmens, die sich aus unserer doppelten Wesentlichkeitsanalyse (Double Materiality Analysis, DMA) ergeben. In Übereinstimmung mit den EFRAG Leitlinien wurde die Bewertung auf Bruttobasis durchgeführt, sodass der Einfluss umgesetzter Minderungsmaßnahmen nicht berücksichtigt wurde.

### WESENTLICHE AUSWIRKUNGEN

Themenbezogener ESRS	Unterthema/ Unterunterthema	Wesentliche Auswirkung	Wertschöpfungsstufe
E1 – Klimawandel	Klimaschutz	Wie die gesamte Textilindustrie hat auch HUGO BOSS Auswirkungen auf das Klima, vor allem durch Treibhausgasemissionen, die durch den Einsatz fossiler Brennstoffe in der vorgelagerten Wertschöpfungskette entstehen, einschließlich des Anbaus und der Gewinnung von Rohstoffen sowie der Verarbeitung und Herstellung von Textilien und Bekleidungsprodukten. Weitere Emissionen entstehen im eigenen Unternehmen sowie in der Wertschöpfungskette, da etwa der Transport, insbesondere der Luftfrachtverkehr, zu Emissionen beiträgt, während auch das Waschen, Trocknen und Entsorgen von Textilien die Umwelt belastet, indem es zur globalen Erwärmung beiträgt.	Vorgelagert, eigene Geschäftstätigkeit (nur eigene Produktion), nachgelagert
E1 – Klimawandel	Energie	Energieverbrauch, insbesondere aus fossilen Brennstoffen, ist eine bedeutende Emissionsquelle in der Textilindustrie, insbesondere bei der Rohstoffgewinnung und der Nassverarbeitung. Der Großteil der CO <sub>2</sub> -Emissionen des Unternehmens entsteht in der vorgelagerten Wertschöpfungskette, wobei auch der Energieverbrauch in den weltweiten Einzelhandelsgeschäften und der Verwaltung zu den Emissionen beiträgt. Der Energiebedarf für das Waschen und Trocknen während der Nutzungsphase der Produkte vergrößert den ökologischen Fußabdruck ebenfalls.	Vorgelagert, eigene Geschäftstätigkeit, nachgelagert
E2 – Umweltverschmutzung	Wasserverschmutzung	Die Herstellung von Textilien wirkt sich auf die Wasserqualität aus, insbesondere im Rahmen von Färb- und Veredelungsverfahren. Ungeklärte Abwässer und Chemikalien, die bei der Rohstoffgewinnung eingesetzt werden, wie Pestizide und Düngemittel, verschmutzen die Gewässer zusätzlich, insbesondere in Regionen mit nicht nachhaltigen landwirtschaftlichen Praktiken, und beeinträchtigen so die Umwelt und die Menschen.	Vorgelagert
E2 – Umweltverschmutzung	Bodenverschmutzung	Die Herstellung von Textilien führt durch Überweidung, nicht nachhaltige Anbaumethoden und den übermäßigen Einsatz von Chemikalien zu einer Verschlechterung der Bodenqualität. Die unsachgemäße Entsorgung von Textilabfällen kann wiederum zu einer Kontamination von Boden und Grundwasser führen und sich sowohl auf die Umwelt als auch auf die Gesundheit der Bevölkerung in umliegenden Gemeinden auswirken.	Vorgelagert, nachgelagert

Themenbezogener ESRS	Unterthema/ Unterunterthema	Wesentliche Auswirkung	Wertschöpfungsstufe
E2 – Umweltverschmutzung	Besorgniserregende Stoffe, besonders besorgniserregende Stoffe	Die Textilproduktion ist auf den Einsatz diverser schädlicher Chemikalien angewiesen, darunter Düngemittel im Baumwollanbau und Schadstoffe bei der Stoffverarbeitung. Die unsachgemäße Entsorgung dieser Chemikalien hat Auswirkungen auf die lokalen Ökosysteme und schädigt durch die Kontaminierung von Wasser und Boden die menschliche Gesundheit in den betroffenen Regionen.	Vorgelagert
E2 – Umweltverschmutzung	Mikroplastik	Synthetische Textilien tragen zur Freisetzung von Mikroplastik bei, vor allem beim Waschen und Tragen. Dieses Mikroplastik verschmutzt die Ozeane und andere Ökosysteme und beeinträchtigt indirekt sowohl das Leben im Meer als auch die menschliche Gesundheit, indem es in die Nahrungskette gelangt.	Nachgelagert
E3 – Wasser- und Meeresressourcen	Wasserentnahme	Der Wasserverbrauch bei der Herstellung von Fasern, insbesondere von Baumwolle, wirkt sich spürbar auf die Verfügbarkeit von Wasser aus und verschärft die Wasserknappheit in Anbaugebieten für Baumwolle. Auch die Herstellungsverfahren für Textilien, wie Färben und Waschen, erfordern große Mengen an Wasser, was sich sowohl auf die Umwelt als auch auf die Menschen auswirkt.	Vorgelagert
E4 – Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Biologische Vielfalt und Ökosysteme	Aufgrund der übermäßigen Verwendung giftiger Herbizide und Pestizide, der Zerstörung von Lebensräumen für den Anbau von Rohstoffen und der Abholzung von Wäldern für die Gewinnung von Rohstoffen trägt die Textilindustrie zum Verlust der Artenvielfalt bei. Überproduktion führt zu Abfall, der größtenteils auf Deponien landet oder verbrannt wird, wodurch sowohl Ökosysteme als auch Gemeinschaften, die auf diese Umgebungen angewiesen sind, geschädigt werden.	Vorgelagert, nachgelagert
E5 – Kreislaufwirtschaft	Ressourcenzuflüsse, einschließlich Ressourcennutzung, Ressourcenabflüsse	Giftige Chemikalien in Textilabfällen erschweren das Recycling und erfordern die kontinuierliche Gewinnung neuer Rohstoffe. Dies schadet der Umwelt aufgrund von Abholzung, übermäßigem Wasserverbrauch und Umweltverschmutzung und wirkt sich negativ auf die Ökosysteme und die menschliche Gesundheit aus.	Vorgelagert
E5 – Kreislaufwirtschaft	Abfälle	Ineffizientes Recycling von Textilien führt zu erheblichen Abfallmengen, die oft auf Deponien landen oder verbrannt werden und so zur Verunreinigung der Umwelt beitragen. Das Fehlen von Systemen zur Wiederverwendung oder zum Recycling von Verpackungen verschärft das Problem. Diese Abfälle belasten die Umwelt und beeinträchtigen auch die Menschen, indem sie die lokale Luft- und Bodenqualität verschlechtern, insbesondere in umliegenden Gemeinden.	Nachgelagert
S1 – Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen – Arbeitszeit	Beschäftigte im Groß- und Einzelhandel, darunter Verkaufspersonal sowie Mitarbeiter in der eigenen Produktion, Logistik und Verwaltung, können lange Arbeitszeiten haben, was sich auf die Gesundheit, die Work-Life-Balance und die Produktivität auswirken kann. In Industrieländern können längere Arbeitszeiten mit Karrierechancen verbunden sein, während sie in Schwellen- und Entwicklungsländern häufig durch vergleichsweise niedrigere Lohnniveaus bedingt sind.	Eigene Geschäftstätigkeit
S1 – Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen – Angemessene Entlohnung	Die Gewährleistung angemessener Löhne für alle Mitarbeiter bei HUGO BOSS fördert die finanzielle Sicherheit, die berufliche Zufriedenheit und die Loyalität unserer Beschäftigten. Eine faire Vergütung trägt dazu bei, Talente zu gewinnen und zu halten, und verbessert die Produktivität und die Performance insgesamt. Dieses Engagement steigert nicht nur das Wohlbefinden der Mitarbeiter, sondern stärkt auch die Widerstandsfähigkeit und den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens.	Eigene Geschäftstätigkeit
S1 – Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen – Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitnehmer auf Information, Anhörung und Mitbestimmung	In manchen Regionen, in denen Textilien hergestellt werden, werden Arbeitnehmerrechte möglicherweise missachtet und es ist für die Arbeitnehmer schwierig, bessere Konditionen auszuhandeln. Einige Mitarbeiter von HUGO BOSS sind in Regionen tätig, in denen es eher schwierig sein könnte, sich zu organisieren und für seine Rechte einzutreten.	Eigene Geschäftstätigkeit (nur eigene Produktion)
S1 – Eigene Belegschaft	Arbeitsbedingungen – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	In der Modebranche können sowohl Angestellte als auch gewerbliche Mitarbeiter in der Hochsaison mit einer höheren Arbeitsbelastung und längeren Arbeitszeiten konfrontiert sein, was häufig Überstunden erforderlich macht. Dies kann zu Stress und Erschöpfung führen und sich negativ auf das allgemeine Wohlbefinden und die Work-Life-Balance auswirken.	Eigene Geschäftstätigkeit
S1 – Eigene Belegschaft	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Trotz Fortschritten im Bereich der Arbeitnehmervertretung sind Frauen in Führungspositionen in vielen Branchen nach wie vor unterrepräsentiert, was zu anhaltenden Unterschieden bei der Karriereentwicklung und der Lohngleichheit beiträgt. Diese Lücken spiegeln systemische Herausforderungen wider, die die Möglichkeiten für Frauen, insbesondere in Führungspositionen, einschränken und die Fortschritte bei der Erreichung der Geschlechterparität und der Lohngleichheit in der gesamten Belegschaft behindern.	Eigene Geschäftstätigkeit



Themenbezogener ESRS	Unterthema/ Unterunterthema	Wesentliche Auswirkung	Wertschöpfungsstufe
S1 – Eigene Belegschaft	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	Unzureichende Schulungen beeinträchtigen die berufliche Entwicklung, die Fähigkeiten und die Produktivität der Mitarbeiter und erhöhen das Risiko von Fehlern und Arbeitsunfällen, insbesondere bei Tätigkeiten, die spezielle Sicherheitskenntnisse erfordern, wie etwa in der Textilproduktion.	Eigene Geschäftstätigkeit
S1 – Eigene Belegschaft	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen	Mangelnde Barrierefreiheit am Arbeitsplatz erschwert es Mitarbeitern mit Behinderungen, Aufgaben selbstständig zu erledigen, und erschwert die Schaffung eines integrativen Arbeitsumfelds.	Eigene Geschäftstätigkeit
S1 – Eigene Belegschaft	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz	Wird Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz nicht entgegengetreten, entsteht ein Umfeld, in dem sich Minderheiten gefährdet fühlen, was wiederum Bemühungen zur Förderung von Vielfalt, Inklusion und einer Willkommenskultur am Arbeitsplatz untergräbt.	Eigene Geschäftstätigkeit
S1 – Eigene Belegschaft	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Vielfalt	Mangelnde Vielfalt kann zu Unzufriedenheit führen, da sich Mitarbeiter aufgrund von Faktoren wie Nationalität, Geschlecht, Religion oder Behinderung benachteiligt oder ausgeschlossen fühlen, was die Moral und den Zusammenhalt von Teams insgesamt beeinträchtigt.	Eigene Geschäftstätigkeit
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen – Sichere Beschäftigung	Intensiver Wettbewerb in der Textilproduktion, insbesondere in Entwicklungsländern, führt zu Arbeitsplatzunsicherheit für Arbeiter niedrigerer Lohngruppen, darunter viele Frauen ohne soziale Absicherung. Der Einsatz von Subunternehmern verringert die Einhaltung von Arbeitnehmerrechten zusätzlich.	Vorgelagert
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen – Arbeitszeit	Arbeiter in der Herstellung von Fasern, insbesondere Naturfasern, sind oft langen Arbeitszeiten unter schwierigen Bedingungen ausgesetzt. Ähnliche Risiken bestehen auch in der Garn- und Stoffproduktion entlang der textilen Lieferkette.	Vorgelagert
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen – Angemessene Entlohnung	Hoher Wettbewerb unter Lieferanten in Kombination mit einer nur begrenzten Arbeitnehmervertretung kann zu niedrigen Löhnen führen. Die Zunahme informeller Arbeit ohne gesetzlichen Schutz in Verbindung mit unbezahlten Überstunden trägt zum Risiko von Lohndiebstahl und Arbeitsrechtsverletzungen in der Lieferkette bei.	Vorgelagert
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen – Vereinigungsfreiheit, einschließlich der Existenz von Betriebsräten	Beschäftigte in der Textilindustrie stehen oft vor der Herausforderung, ihre Bedenken zu äußern oder für bessere Löhne und Arbeitsbedingungen einzutreten, insbesondere aufgrund eingeschränkter Vereinigungsfreiheit und des Fehlens von Betriebsräten. Dieses Problem ist besonders ausgeprägt bei Zulieferern und Subunternehmern in Entwicklungsländern, was die Möglichkeiten der Beschäftigten einschränkt, sich für bessere Bedingungen einzusetzen.	Vorgelagert
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen – Tarifverhandlungen	In vielen Regionen ist es für Arbeitnehmer in textilen Lieferketten schwierig, sich an Tarifverhandlungen zu beteiligen, was ihre Möglichkeiten einschränkt, faire Löhne und bessere Arbeitsbedingungen auszuhandeln. Dies ist besonders in Ländern mit unzureichendem Arbeitsschutz der Fall, da dort Gewerkschafts- und Tarifvertragsbeschränkungen häufig zu Ausbeutung und eingeschränkten Arbeitnehmerrechten führen.	Vorgelagert
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen – Gesundheitsschutz und Sicherheit	Arbeitskräfte in der textilen Lieferkette sind Gesundheits- und Sicherheitsrisiken ausgesetzt, darunter der Kontakt mit Pestiziden im Baumwollanbau sowie giftigen Chemikalien bei Färbeprozessen. Diese Gefahren beeinträchtigen die Sicherheit und das Wohlergehen der Arbeitskräfte.	Vorgelagert
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle – Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit	In der textilen Lieferkette besteht nach wie vor Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, da Frauen für die gleiche Arbeit oft schlechter bezahlt werden als ihre männlichen Kollegen. Darüber hinaus sind Frauen in Führungspositionen häufig unterrepräsentiert, während geschlechtsspezifische Diskriminierung den beruflichen Aufstieg und den Zugang zu Chancengleichheit einschränken kann. Diese Ungleichheit behindert die Bemühungen um Gleichberechtigung am Arbeitsplatz und gleichen Lohn für gleiche Arbeit.	Vorgelagert

Themenbezogener ESRS	Unterthema/ Unterunterthema	Wesentliche Auswirkung	Wertschöpfungsstufe
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Sonstige arbeitsbezogene Rechte – Kinderarbeit	In der globalen Textilindustrie stellt Kinderarbeit nach wie vor eine Herausforderung dar, insbesondere bei der Herstellung von Naturfasern und -garnen. Kinder arbeiten oft viele Stunden unter gefährlichen Bedingungen, wodurch ihnen Bildung und Entwicklungsmöglichkeiten vorenthalten werden.	Vorgelagert
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Sonstige arbeitsbezogene Rechte – Zwangsarbeit	Zwangsarbeit ist in der textilen Lieferkette weit verbreitet, von der Rohstoffgewinnung bis zur Fertigung. Besonders gefährdete Gruppen, darunter Migranten, Frauen und Kinder, sind häufig von Ausbeutung betroffen, insbesondere in Regionen mit schwachem Arbeitsschutz.	Vorgelagert
G1 – Unternehmensführung	Unternehmenskultur	Das Fehlen einer definierten Unternehmenskultur kann zu Konflikten am Arbeitsplatz und unklaren Erwartungen führen. Unternehmen, die aufgrund unzureichender Sensibilisierung oder Schulung gegen Gesetze und Vorschriften verstoßen, riskieren negative Auswirkungen auf Mitarbeiter und Gemeinschaften.	Eigene Geschäftstätigkeit
G1 – Unternehmensführung	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblower)	Unzureichender Schutz von Hinweisgebern entlang der Wertschöpfungskette erschwert die Aufdeckung unethischer Praktiken, fördert Misstrauen und schränkt die Fähigkeit von Unternehmen ein, Herausforderungen effektiv anzugehen und zu lösen.	Vorgelagert, eigene Geschäftstätigkeit, nachgelagert
G1 – Unternehmensführung	Tierschutz	Bei Bekleidungsprodukten aus tierischen Materialien wie Leder, Wolle und Daunen besteht ohne angemessene Transparenz und Kontrolle die Gefahr, dass Tiere innerhalb der Lieferkette unethisch behandelt werden, was sich wiederum auf das Tierwohl auswirkt.	Vorgelagert, eigene Geschäftstätigkeit (nur eigene Produktion)

**WESENTLICHE RISIKEN UND CHANCEN**

Themenbezogener ESRS	Unterthema/ Unterunterthema	Wesentliches Risiko und/oder Chance
E1 – Klimawandel	Klimaschutz	Unzureichende Strategien zur Bekämpfung des Klimawandels sowie das Versäumnis, auf eine klimafreundliche Wirtschaft umzusteigen, können zu regulatorischen Herausforderungen, Reputationsschäden und finanziellen Verlusten führen.
E1 – Klimawandel	Anpassung an den Klimawandel	Die Nichtanpassung an physische und operative Auswirkungen des Klimawandels kann zu Störungen in Betriebsabläufen, Lieferketten und Infrastrukturen führen und die Anfälligkeit für extreme Wetterereignisse und langfristige Risiken erhöhen.
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen – Arbeitszeit	Das Versäumnis von Lieferanten, die Einhaltung von Arbeitszeitregelungen für Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu überwachen und durchzusetzen, kann zu rechtlichen Sanktionen, der Ausbeutung von Arbeitskräften sowie Rufschädigung führen.
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Arbeitsbedingungen – Angemessene Entlohnung	Lieferanten und Partner in der Lieferkette, die unzureichende Löhne zahlen, etwa Löhne unterhalb des Marktniveaus oder Löhne, die nicht den Mindestlohnvorschriften entsprechen, können zu Unzufriedenheit, rechtlichen Risiken und Instabilität in der Lieferkette führen.
S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	Sonstige arbeitsbezogene Rechte	Die Nichteinhaltung von Gesetzen gegen Kinder- und Zwangsarbeit durch Lieferanten kann zu schweren Menschenrechtsverletzungen führen.
S4 – Verbraucher und Endnutzer	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	Wird die Privatsphäre der Verbraucher nicht geschützt, die Meinungsfreiheit nicht gewährleistet oder der Zugang zu akkuraten Informationen nicht ermöglicht, kann dies zu Verletzungen der Privatsphäre, Verstößen gegen den Datenschutz und zum Verlust des Verbrauchervertrauens führen.

## Übersicht der ESRS-Angabepflichten

Die folgende Tabelle bietet einen Überblick über sämtliche ESRS-Angabepflichten und deren jeweiligen Anwendungsstatus im Rahmen dieser zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung, differenziert nach angewandten, teilweise angewandten, wesentlichen aber nicht angewandten sowie nicht wesentlichen Anforderungen.

### ESRS-ANGABEPFLICHTEN

Angabepflicht	Anwendungsstatus	Abschnitt	Angabepflicht	Anwendungsstatus	Abschnitt
ESRS 2 BP-1	teilweise angewandt	Über diese zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung	ESRS E1-7	nicht angewandt	
ESRS 2 BP-2	nicht angewandt		ESRS E1-8	nicht angewandt	
ESRS 2 GOV-1	teilweise angewandt		ESRS E1-9	nicht angewandt	
ESRS 2 GOV-2	nicht angewandt	Governance, Corporate Governance und Erklärung zur Unternehmensführung	ESRS E2 IRO-1	nicht angewandt	
ESRS 2 GOV-3	nicht angewandt		ESRS E2-1	teilweise angewandt	Konzepte im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung
ESRS 2 GOV-4	nicht angewandt		ESRS E2-2	teilweise angewandt	Maßnahmen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung
ESRS 2 GOV-5	nicht angewandt		ESRS E2-3	teilweise angewandt	Ziele im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung
ESRS 2 SBM-1	teilweise angewandt		ESRS E2-4	nicht angewandt	
ESRS 2 SBM-2	teilweise angewandt	Geschäftsmodell, Strategie und Wertschöpfungskette, Geschäftstätigkeit und Konzernstruktur, Konzernstrategie	ESRS E2-5	nicht angewandt	
ESRS 2 SBM-3	teilweise angewandt	Stakeholder-Interessen und -Sichtweisen	ESRS E2-6	nicht angewandt	
ESRS 2 IRO-1	angewandt	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse, Weitere Angaben zur zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung	ESRS E3 IRO-1	nicht angewandt	
ESRS 2 IRO-2	teilweise angewandt	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse	ESRS E3-1	teilweise angewandt	Konzepte im Zusammenhang mit Wasserressourcen
ESRS E1 GOV-3	nicht angewandt	Doppelte Wesentlichkeitsanalyse, Weitere Angaben zur zusammengefassten nichtfinanziellen Erklärung	ESRS E3-2	teilweise angewandt	Maßnahmen im Zusammenhang mit Wasserressourcen
ESRS E1-1	teilweise angewandt	Übergangsplan für den Klimaschutz	ESRS E3-3	nicht angewandt	
ESRS E1 SBM-3	nicht angewandt		ESRS E3-4	nicht wesentlich	
ESRS E1 IRO-1	nicht angewandt		ESRS E3-5	nicht angewandt	
ESRS E1-2	teilweise angewandt	Konzepte im Zusammenhang mit Klimaschutz	ESRS E4 SBM-3	nicht angewandt	
ESRS E1-3	teilweise angewandt	Maßnahmen in Bezug auf Klimaschutz	ESRS E4 IRO-1	nicht angewandt	
ESRS E1-4	teilweise angewandt	Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz	ESRS E4-1	teilweise angewandt	Übergangsplan für biologische Vielfalt und Ökosysteme
ESRS E1-5	teilweise angewandt	Energieverbrauch und Energiemix	ESRS E4-2	teilweise angewandt	Konzepte im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen
ESRS E1-6	teilweise angewandt	Treibhausgasemissionen	ESRS E4-3	teilweise angewandt	Maßnahmen im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen

Angabepflicht	Anwendungsstatus	Abschnitt	Angabepflicht	Anwendungsstatus	Abschnitt
ESRS E4-4	teilweise angewandt	Ziele im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen	ESRS S2 SBM-2	nicht angewandt	
ESRS E4-5	nicht angewandt		ESRS S2 SBM-3	nicht angewandt	
ESRS E4-6	nicht angewandt		ESRS S2-1	teilweise angewandt	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften
ESRS E5 IRO-1	nicht angewandt		ESRS S2-2	teilweise angewandt	Einbindung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
ESRS E5-1	teilweise angewandt	Konzepte im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	ESRS S2-3	teilweise angewandt	Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren
ESRS E5-2	teilweise angewandt	Maßnahmen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und der Kreislaufwirtschaft	ESRS S2-4	teilweise angewandt	Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
ESRS E5-3	teilweise angewandt	Ziele in Bezug auf Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	ESRS S2-5	teilweise angewandt	Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
ESRS E5-4	teilweise angewandt	Ressourcenzuflüsse	ESRS S3 SBM-2	nicht wesentlich	
ESRS E5-5	nicht angewandt		ESRS S3 SBM-3	nicht wesentlich	
ESRS E5-6	nicht angewandt		ESRS S3-1	nicht wesentlich	
ESRS S1 SBM-2	nicht angewandt		ESRS S3-2	nicht wesentlich	
ESRS S1 SBM-3	nicht angewandt		ESRS S3-3	nicht wesentlich	
ESRS S1-1	teilweise angewandt	Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	ESRS S3-4	nicht wesentlich	
ESRS S1-2	teilweise angewandt	Einbindung der eigenen Belegschaft	ESRS S3-5	nicht wesentlich	
ESRS S1-3	teilweise angewandt	Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren	ESRS S4 SBM-2	nicht angewandt	
ESRS S1-4	teilweise angewandt	Ziele und Maßnahmen in Bezug auf die eigene Belegschaft	ESRS S4 SBM-3	nicht angewandt	
ESRS S1-5	teilweise angewandt	Ziele und Maßnahmen in Bezug auf die eigene Belegschaft	ESRS S4-1	teilweise angewandt	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern
ESRS S1-6	teilweise angewandt	Merkmale der eigenen Belegschaft	ESRS S4-2	teilweise angewandt	Einbindung von Verbrauchern und Endnutzern
ESRS S1-7	nicht angewandt		ESRS S4-3	teilweise angewandt	Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren
ESRS S1-8	teilweise angewandt	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	ESRS S4-4	teilweise angewandt	Maßnahmen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern
ESRS S1-9	teilweise angewandt	Vielfalt, Gleichberechtigung und Inklusion (DE&I)	ESRS S4-5	teilweise angewandt	Ziele im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern
ESRS S1-10	teilweise angewandt	Angemessene Entlohnung	ESRS G1 GOV-1	nicht angewandt	
ESRS S1-11	nicht wesentlich		ESRS G1-1	teilweise angewandt	Unternehmenskultur und Unternehmenspolitik
ESRS S1-12	nicht angewandt		ESRS G1-2	nicht wesentlich	
ESRS S1-13	nicht angewandt		ESRS G1-3	teilweise angewandt	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung
ESRS S1-14	nicht wesentlich		ESRS G1-4	teilweise angewandt	Ziele im Zusammenhang mit Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung
ESRS S1-15	nicht angewandt		ESRS G1-5	nicht wesentlich	
ESRS S1-16	nicht angewandt		ESRS G1-6	nicht wesentlich	
ESRS S1-17	teilweise angewandt	Maßnahmen gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz			

## Zusätzliche ESG-Datenpunkte unterhalb der Wesentlichkeitsschwelle

Die folgende Übersicht enthält Informationen zu weiteren ESG-Datenpunkten unterhalb der Wesentlichkeitsschwelle.

### ZUSÄTZLICHE ESG-DATENPUNKTE

	2024	2023
<b>Umwelt</b>		
Gesamtabfallmenge (in Tonnen) <sup>1</sup>	7.870	8.916
Gesamter Netto-Frischwasserverbrauch (in Kubikmetern) <sup>1</sup>	58.180	46.363
<b>Soziales</b>		
Arbeitsunfallrate mit Ausfallzeit (LTIFR) für Mitarbeiter <sup>2</sup>	9,6	6,8
Arbeitsunfallrate mit Ausfallzeit (LTIFR) für Kontraktoren <sup>2</sup>	4,1	5,9
Anzahl der arbeitsbedingten Todesfälle bei Mitarbeitern	0	0
Anzahl der arbeitsbedingten Todesfälle bei Kontraktoren	0	0

<sup>1</sup> Eigene Geschäftstätigkeit.

<sup>2</sup> Die Lost Time Injury Frequency Rate (LTIFR) misst die Anzahl der arbeitsbedingten Verletzungen, die Mitarbeiter oder externe Vertragspartner daran hindern, am nächsten geplanten Arbeitstag oder in der nächsten geplanten Schicht zur Arbeit zurückzukehren. Sie wird als Anzahl dieser Verletzungen pro Million Arbeitsstunden berechnet.

## ESG-Datenpunkte aus anderen EU-Rechtsvorschriften

Die folgende Tabelle, die gemäß ESRS 2 offengelegt wird, bietet einen Überblick über Datenpunkte, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben.

### ESG-DATENPUNKTE AUS ANDEREN EU-RECHTSVORSCHRIFTEN

Angabepflicht/Datenpunkt		SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Abschnitt
ESRS 2 GOV-1 21 (d)	Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen	x		x		Corporate Governance und Erklärung zur Unternehmensführung
ESRS 2 GOV-1 21 (e)	Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind			x		Corporate Governance und Erklärung zur Unternehmensführung
ESRS 2 GOV-4 30	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	x				nicht angewandt
ESRS 2 SBM-1 40 (d) i	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen	x	x	x		nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1 40 (d) ii	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien	x		x		nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1 40 (d) iii	Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen	x		x		nicht wesentlich
ESRS 2 SBM-1 40 (d) iv	Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak			x		nicht wesentlich
ESRS E1-1 14	Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050				x	Übergangsplan für den Klimaschutz
ESRS E1-1 16 (g)	Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind		x	x		nicht angewandt
ESRS E1-4 34	THG-Emissionsreduktionsziele	x	x	x		Ziele im Zusammenhang mit Klimaschutz
ESRS E1-5 38	Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen	x				Energieverbrauch und Energiemix
ESRS E1-5 37	Energieverbrauch und Energiemix	x				Energieverbrauch und Energiemix
ESRS E1-5 40-43	Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren	x				Energieverbrauch und Energiemix
ESRS E1-6 44	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	x	x	x		Treibhausgasemissionen
ESRS E1-6 53-55	Intensität der THG-Bruttoemissionen	x	x	x		Treibhausgasemissionen
ESRS E1-7 56	Entnahme von Treibhausgasen und CO <sub>2</sub> -Zertifikate				x	nicht angewandt
ESRS E1-9 66	Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken			x		nicht angewandt
ESRS E1-9 66 (a); 66 (c)	Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko		x			nicht angewandt

Angabepflicht/Datenpunkt		SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Abschnitt
ESRS E1-9 67 (c)	Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen		x			nicht angewandt
ESRS E1-9 69	Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen			x		nicht angewandt
ESRS E2-4 28	Schadstoffe, die in Luft, Wasser und Boden emittiert werden	x				nicht angewandt
ESRS E3-1 9	Wasser- und Meeresressourcen	x				Konzepte im Zusammenhang mit Wasserressourcen
ESRS E3-1 13	Spezielles Konzept zu Wasser- und Meeresressourcen	x				nicht wesentlich
ESRS E3-1 14	Nachhaltige Ozeane und Meere	x				nicht angewandt
ESRS E3-4 28 (c)	Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers	x				nicht wesentlich
ESRS E3-4 29	Gesamtwasserverbrauch in m³ je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten	x				nicht wesentlich
ESRS 2- SBM 3 - E4 16 (a) i		x				nicht angewandt
ESRS 2- SBM 3 - E4 16 (b)		x				nicht angewandt
ESRS 2- SBM 3 - E4 16 (c)		x				nicht angewandt
ESRS E4-2 24 (b)	Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft	x				nicht angewandt
ESRS E4-2 24 (c)	Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meer	x				nicht angewandt
ESRS E4-2 24 (d)	Konzepte für die Bekämpfung der Entwaldung	x				Konzepte im Zusammenhang mit biologischer Vielfalt und Ökosystemen
ESRS E5-5 37 (d)	Nicht recycelte Abfälle	x				nicht wesentlich
ESRS E5-5 39	Gefährliche und radioaktive Abfälle	x				nicht wesentlich
ESRS 2- SBM3 - S1 14 (f)	Risiko von Zwangsarbeit	x				nicht wesentlich
ESRS 2- SBM3 - S1 14 (g)	Risiko von Kinderarbeit	x				nicht wesentlich
ESRS S1-1 20	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	x				Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft
ESRS S1-1 21	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) behandelt werden		x			Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft
ESRS S1-1 22	Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels	x				nicht wesentlich
ESRS S1-1 23	Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen	x				Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft
ESRS S1-3 32 (c)	Bearbeitung von Beschwerden	x				Beschwerdemechanismen und Abhilfeverfahren
ESRS S1-14 88 (b) and (c)	Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle	x	x			Zusätzliche ESG-Datenpunkte unterhalb der Wesentlichkeitsschwelle

Angabepflicht/Datenpunkt		SFDR-Referenz	Säule-3-Referenz	Benchmark-Verordnungs-Referenz	EU-Klimagesetz-Referenz	Abschnitt
ESRS S1-14 88 (e)	Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage	x				Zusätzliche ESG-Datenpunkte unterhalb der Wesentlichkeitsschwelle
ESRS S1-16 97 (a)	Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle	x	x			nicht angewandt
ESRS S1-16 97 (b)	Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane	x				nicht angewandt
ESRS S1-17 103 (a)	Fälle von Diskriminierung	x				Ziele gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz
ESRS S1-17 104 (a)	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x	x			Ziele gegen Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz
ESRS 2- SBM3 – S2 11 (b)	Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette	x				nicht angewandt
ESRS S2-1 17	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik	x				Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften
ESRS S2-1 18	Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette	x				Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette
ESRS S2-1 19	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x	x			Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette
ESRS S2-1 19	Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) behandelt werden		x			Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette
ESRS S2-4 36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette	x				Maßnahmen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette
ESRS S3-1 16	Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte	x				nicht wesentlich
ESRS S3-1 17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien	x	x			nicht wesentlich
ESRS S3-4 36	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	x				nicht wesentlich
ESRS S4-1 16	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern	x				Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern
ESRS S4-1 17	Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien	x	x			nicht angewandt
ESRS S4-4 35	Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten	x				nicht wesentlich
ESRS G1-1 §10 (b)	Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption	x				nicht angewandt
ESRS G1-1 §10 (d)	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	x				Whistleblowing-Richtlinie und Kanäle, um Bedenken zu äußern
ESRS G1-4 §24 (a)	Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	x	x			Ziele im Zusammenhang mit der Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung
ESRS G1-4 §24 (b)	Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung	x				Maßnahmen im Zusammenhang mit der Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung



## Weitere Angaben zur EU-Taxonomie

Die folgenden Tabellen, die gemäß Anhang I, Anhang II und Anhang V der delegierten Verordnung zu Artikel 8 der EU-Taxonomie offengelegt werden, geben Auskunft über die taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Anteile von Umsatz, CapEx und OpEx.

### EU-TAXONOMIE – OFFENLEGUNG HINSICHTLICH UMSATZ FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Geschäftsjahr 2024	2024			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH <sup>1</sup> -Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Anteil taxonomiekonformer (A.1) oder taxonomiefähiger (A.2) Umsatz 2023			
	Codes <sup>1</sup>	Umsatz Mio. EUR	Umsatz-Anteil <sup>3</sup> %	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Umweltverschmutzung	Kreislaufwirtschaft	Biologische Vielfalt	Mindestschutz <sup>4</sup>	Kategorie ermöglichende Tätigkeit <sup>5</sup>	Kategorie Übergangstätigkeit <sup>6</sup>	
<b>Wirtschaftstätigkeiten</b>				J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
<b>A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0														0		
Davon ermöglichende Tätigkeiten <sup>5</sup>		0	0														0		
Davon Übergangstätigkeiten <sup>6</sup>		0	0														0		
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0																0
<b>A. Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)</b>		0	0																0
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
Umsatz nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		4.307	100																
<b>Gesamt</b>		<b>4.307</b>	<b>100</b>																

„J“ = „Ja“, taxonomiefähige und taxonomiekonforme Aktivität mit dem relevanten Umweltziel; „N“ = „Nein“, taxonomiefähige, aber nicht taxonomiekonforme Aktivität mit dem relevanten Umweltziel; „EL“ = „fähig (eligible)“, taxonomiefähige Aktivität für das relevante Umweltziel; „N/EL“ = „nicht fähig (not eligible)“, nicht taxonomiefähige Aktivität für das relevante Umweltziel.

1 Do No Significant Harm.

2 Abkürzung des relevanten Ziels, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann („taxonomiefähig“), sowie die Abschnittsnummer der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt.

3 Keine taxonomiefähigen bzw. -konformen Umsätze im Geschäftsjahr 2024, da für das Kerngeschäft von HUGO BOSS bisher keine verbindlichen Taxonomie-Kriterien vorliegen.

4 Einhaltung der von der Taxonomie-Verordnung vorgegebenen sozialen Mindeststandards.

5 Gemäß Taxonomie-Verordnung Tätigkeiten, die es unmittelbar anderen Tätigkeiten ermöglichen, einen wesentlichen Beitrag zu einem oder mehreren der Umweltziele zu leisten („Enabling activities“).

6 Gemäß Taxonomie-Verordnung Tätigkeiten, die den Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft unterstützen („Transitional activities“).

**EU-TAXONOMIE – OFFENLEGUNG HINSICHTLICH CAPEX FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024**

Geschäftsjahr 2024	2024			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH <sup>1</sup> -Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Anteil taxonomie- konformer (A.1) oder taxonomie- fähiger (A.2) CapEx, 2023	Kategorie ermög- lichende Tätigkeit <sup>5</sup>	Kategorie Über- gangs- tätigkeit <sup>6</sup>	
	Code <sup>2</sup>	CapEx Mio. EUR	CapEx- Anteil <sup>3</sup> %	Klima- schutz	An- passung an den Klima- wandel	Wasser	Um- weltver- schmut- zung	Kreislauf- wirtschaft	Biolo- gische Vielfalt	Klima- schutz	An- passung an den Klima- wandel	Wasser	Um- weltver- schmut- zung	Kreislauf- wirtschaft	Biolo- gische Vielfalt				Mindest- schutz <sup>4</sup>
<b>Wirtschaftstätigkeiten</b>				J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
<b>A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0														0		
Davon ermöglichende Tätigkeiten <sup>5</sup>		0	0														0		
Davon Übergangstätigkeiten <sup>6</sup>		0	0														0		
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL										
Neubau von Gebäuden	CCM 7.1	12	2	EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL								0		
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		12	2														0		
<b>A. CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)</b>		12	2														0		
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		633	98																
<b>Gesamt</b>		<b>645</b>	<b>100</b>																

„J“ = „Ja“, taxonomiefähige und taxonomiekonforme Aktivität mit dem relevanten Umweltziel; „N“ = „Nein“, taxonomiefähige, aber nicht taxonomiekonforme Aktivität mit dem relevanten Umweltziel; „EL“ = „fähig (eligible)“, taxonomiefähige Aktivität für das relevante Umweltziel; „N/EL“ = „nicht fähig (not eligible)“, nicht taxonomiefähige Aktivität für das relevante Umweltziel.

- Do No Significant Harm.
- Abkürzung des relevanten Ziels, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann („taxonomiefähig“), sowie die Abschnittsnummer der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt („CCM 7.1“ = „Klimaschutz (Climate Change Mitigation), Neubau von Gebäuden“).
- Die im Rahmen der Taxonomie-Verordnung zu betrachtenden Investitionen (Capital Expenditure, CapEx) umfassen Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten, einschließlich Zugängen an Nutzungsrechten aus langfristigen Leasingverträgen.
- Einhaltung der von der Taxonomie-Verordnung vorgegebenen sozialen Mindeststandards.
- Gemäß Taxonomie-Verordnung Tätigkeiten, die es unmittelbar anderen Tätigkeiten ermöglichen, einen wesentlichen Beitrag zu einem oder mehreren der Umweltziele zu leisten („Enabling activities“).
- Gemäß Taxonomie-Verordnung Tätigkeiten, die den Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft unterstützen („Transitional activities“).

EU-TAXONOMIE – OFFENLEGUNG HINSICHTLICH OPEX FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Geschäftsjahr 2024	2024			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH <sup>1</sup> -Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)						Anteil taxonomie- konformer (A.1) oder taxonomie- fähiger (A.2) OpEx, 2023			Kategorie ermög- lichende Tätigkeit <sup>5</sup>	Kategorie Über- gangs- tätigkeit <sup>6</sup>
	Code <sup>2</sup>	OpEx Mio. EUR	OpEx- Anteil <sup>3</sup> %	Klima- schutz J; N; N/EL	An- passung an den Klima- wandel J; N; N/EL	Wasser J; N; N/EL	Um- weltver- schmut- zung J; N; N/EL	Kreislauf- wirtschaft J; N; N/EL	Biolo- gische Vielfalt J; N; N/EL	Klima- schutz J/N	An- passung an den Klima- wandel J/N	Wasser J/N	Um- weltver- schmut- zung J/N	Kreislauf- wirtschaft J/N	Biolo- gische Vielfalt J/N	Mindest- schutz <sup>4</sup> J/N	%	E		
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																				
<b>A.1 Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																				
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0	0														0			
Davon ermöglichende Tätigkeiten <sup>5</sup>		0	0														0			
Davon Übergangstätigkeiten <sup>6</sup>		0	0														0			
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>				EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL	EL; N/EL											
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten) (A.2)		0	0														0			
<b>A. OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten (A.1+A.2)</b>		0	0														0			
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																				
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten		128	100																	
<b>Gesamt</b>		<b>128</b>	<b>100</b>																	

„J“ = „Ja“, taxonomiefähige und taxonomiekonforme Aktivität mit dem relevanten Umweltziel; „N“ = „Nein“, taxonomiefähige, aber nicht taxonomiekonforme Aktivität mit dem relevanten Umweltziel; „EL“ = „fähig (eligible)“, taxonomiefähige Aktivität für das relevante Umweltziel; „N/EL“ = „nicht fähig (not eligible)“, nicht taxonomiefähige Aktivität für das relevante Umweltziel.

1 Do No Significant Harm.

2 Abkürzung des relevanten Ziels, zu dem die Wirtschaftstätigkeit einen wesentlichen Beitrag leisten kann („taxonomiefähig“), sowie die Abschnittsnummer der Tätigkeit im entsprechenden Anhang, der das Ziel abdeckt.

3 Im Einklang mit den Ausführungen im Annex I der delegierten Verordnung zu Artikel 8 der EU-Taxonomie verzichtet HUGO BOSS wie schon im Vorjahr für das Geschäftsjahr 2024 aufgrund von Unwesentlichkeit auf die Darstellung der taxonomiefähigen bzw. -konformen operativen Aufwendungen (Operating Expenditure, OpEx).

4 Einhaltung der von der Taxonomie-Verordnung vorgegebenen sozialen Mindeststandards.

5 Gemäß Taxonomie-Verordnung Tätigkeiten, die es unmittelbar anderen Tätigkeiten ermöglichen, einen wesentlichen Beitrag zu einem oder mehreren der Umweltziele zu leisten („Enabling activities“).

6 Gemäß Taxonomie-Verordnung Tätigkeiten, die den Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft unterstützen („Transitional activities“).

# VERSICHERUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Wir versichern nach bestem Wissen, dass gemäß den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen der Konzernabschluss ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage des Konzerns vermittelt und im Konzernlagebericht, der mit dem Lagebericht der HUGO BOSS AG zusammengefasst ist, der Geschäftsverlauf einschließlich des Geschäftsergebnisses und die Lage des HUGO BOSS Konzerns so dargestellt sind, dass ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt wird, sowie die wesentlichen Chancen und Risiken der voraussichtlichen Entwicklung des Konzerns beschrieben sind.

Metzingen, 5. März 2025

HUGO BOSS AG  
Der Vorstand

**Daniel Grieder**  
**Yves Müller**  
**Oliver Timm**