

Compliance



HUGO BOSS  
HINWEISGEBERRICHTLINIE

## AUF EINEN BLICK

Alle HUGO BOSS Mitarbeitenden und Dritte sollen in diesem Kapitel die Kerninhalte und Regelungen der HUGO BOSS Hinweisgeberrichtlinie schnell und kompakt kennenlernen können:

- I. HUGO BOSS schützt alle Hinweisgebenden, die eine Meldung in gutem Glauben abgeben, vor Vergeltungsmaßnahmen oder Benachteiligungen. Repressalien wie Abmahnungen, Suspendierungen, Kündigungen, negative Leistungsbeurteilungen etc. aufgrund einer getätigten Meldung werden grundsätzlich nicht toleriert.
- II. Geschützte Hinweisgebende können Bewerberinnen und Bewerber, Mitarbeitende, ehemalige Mitarbeitende, Geschäftspartner, unmittelbare und mittelbare Lieferanten sowie deren Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden und sonstige Dritte sein.
- III. HUGO BOSS Hinweisgeberkanäle  
Hinweise können über den HUGO BOSS Speak Up Channel (betrieben von der Compliance-Abteilung) oder die HUGO BOSS Ombudsperson gemeldet werden. Meldungen können elektronisch im Hinweisgeberkanal, persönlich, telefonisch, per E-Mail oder per Post erfolgen.
- IV. Die Identität des Hinweisgebenden wird bei allen Hinweisen vertraulich behandelt und ist nur befugten Personen bekannt.
- V. Anonyme Meldungen können jederzeit über die HUGO BOSS Ombudsperson oder den webbasierten internen HUGO BOSS Hinweisgeberkanal (HUGO BOSS Speak Up Channel) erfolgen.
- VI. Gemeldet werden können insbesondere Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, Verstöße aus verschiedensten Bereichen (Korruption, Geldwäsche, Wettbewerbsrecht, Produktsicherheit, Umweltschutz etc.), Menschenrechtsverletzungen auch entlang der Lieferkette sowie Verstöße gegen den HUGO BOSS Code of Conduct, den HUGO BOSS Supplier Code of Conduct und interne Compliance Richtlinien. Ein hinreichender Verdacht zur Annahme eines Verstoßes ist ausreichend.
- VII. Die Fallbearbeitenden bestätigen den Eingang jeder Meldung spätestens nach sieben Tagen und bearbeiten diese. Spätestens innerhalb von drei Monaten nach Bestätigung des Hinweiseingangs erhalten alle Hinweisgebenden Rückmeldung.

Zu beachten ist, dass das Kapitel AUF EINEN BLICK keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt und nur einen Überblick über die wichtigsten Punkte der Richtlinie geben soll. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sämtliche Vorgaben und Inhalte der Richtlinie verbindlich gelten und von den Mitarbeitenden zu beachten sind.

## INHALT

1	ZWECK	<b>3</b>
2	GELTUNGSBEREICH	<b>3</b>
3	WER KANN HINWEISGEBENDE/R SEIN?	<b>3</b>
4	WELCHE HINWEISE SIND MELDEFÄHIG?	<b>4</b>
5	WIE KANN EIN HINWEIS ABGEGEBEN WERDEN? – STRUKTUR DER HINWEISGEBERKANÄLE	<b>5</b>
5.1	Vertraulichkeit & Anonymität	<b>5</b>
5.2	Intern betriebene HUGO BOSS Hinweisgeberkanäle	<b>6</b>
5.3	Extern betriebene Hinweisgeberkanäle staatlicher Stellen	<b>7</b>
6	BEARBEITUNGSPROZESS / LKSG VERFAHRENSORDNUNG	<b>7</b>
6.1	Zuständigkeit	<b>7</b>
6.2	Eingangsbestätigung der Meldung & Kontaktaufnahme	<b>7</b>
6.3	Hinweisverwaltung	<b>8</b>
6.4	Vorprüfung	<b>8</b>
6.5	Information des Vorstandes	<b>8</b>
6.6	Ermittlungen	<b>8</b>
6.7	Abschluss	<b>9</b>
6.8	Sonderfall - Fehlverhalten durch Compliance	<b>9</b>
7	HINWEISGEBERSCHUTZ	<b>9</b>
7.1	Allgemein	<b>9</b>
7.2	Schutz vor Repressalien	<b>10</b>
8	SCHUTZ DER BETROFFENEN PERSON	<b>10</b>
9	DATENSCHUTZ	<b>11</b>
10	WIRKSAMKEITSPRÜFUNG	<b>11</b>
11	ANWENDBARKEIT & AKTUALISIERUNG	<b>11</b>
12	ANSPRECHPARTNER	<b>12</b>

## EINFÜHRUNG

### 1 ZWECK

HUGO BOSS hält sich an Recht und Gesetz und steht für integriertes Verhalten ein. Wir nehmen jeden Hinweis auf die Nichteinhaltung von Gesetzen und internen Regelungen und Vorgaben (bspw. Richtlinien) ernst und sind stets daran interessiert, entsprechende Compliance-Verstöße aufzuklären und abstellen zu können. Aus diesem Grund geben wir allen Mitarbeitenden, Lieferanten und Dritten die Möglichkeit, auf Missstände im eigenen Wirkungskreis oder auf die Nichteinhaltung von Gesetzen durch unser Unternehmen hinzuweisen (sog. „Whistleblowing“).

Hinweise sind wichtig. Sie zeigen Missstände auf!

HUGO BOSS ist bewusst, dass Hinweisgebende bei Meldungen ggf. nachteilige Auswirkungen befürchten. Deshalb gewährt diese Richtlinie allen Hinweisgebenden (sog. „Whistleblower“) weitreichenden Schutz vor Nachteilen (siehe hierzu auch [7 Hinweisgeberschutz](#)).

Zudem sollen die internen Prozesse transparent aufgezeigt werden, um alle Hinweisgebenden bestmöglich über das Verfahren zu informieren.<sup>1</sup>

### 2 GELTUNGSBEREICH

Die Richtlinie gilt für die Mitarbeitenden aller Unternehmen und Geschäftsbereiche des HUGO BOSS Konzerns. Sie ist von den verantwortlichen Organen aller Konzerngesellschaften in geeigneter Weise<sup>2</sup> umzusetzen. Die Vorgaben sind für alle Mitarbeitenden verbindlich.

Soweit die Richtlinie mit landesspezifischen Regelungen kollidiert, können einzelne Bestimmungen dieser Richtlinie modifiziert werden. Dabei soll vom wesentlichen Inhalt und dem Zweck der jeweiligen Bestimmung nicht abgewichen werden. Notwendige Ausnahmeregelungen müssen bei Bedarf begründet werden und bedürfen der Abstimmung mit dem Compliance-Officer des Konzerns.

Verstöße gegen diese Richtlinie werden nicht toleriert und können unter anderem arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

## REGELUNGEN

### 3 WER KANN HINWEISGEBENDE/R SEIN?

Jede/r kann Hinweisgebende/r sein!

Als Hinweisgebende/r versteht HUGO BOSS jede Person, die ein Fehlverhalten, Verstoß oder eine illegale Handlung im Zusammenhang mit HUGO BOSS beobachtet oder aus konkretem Anlass vermutet und dies meldet. Grundsätzlich fallen darunter keine Vorfälle rein privater Natur. Insbesondere folgende Personen fungieren häufig als Hinweisgebende: Bewerberinnen und Bewerber, Mitarbeitende,

<sup>1</sup> HUGO BOSS setzt in dieser Richtlinie auch die Anforderungen an eine Verfahrensordnung nach dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) um, vgl. § 8 Abs. 2 LkSG.

<sup>2</sup> Mit Inkrafttreten der Richtlinie zum Richtlinienmanagement sind die dort aufgeführten Bestimmungen zu berücksichtigen.

ehemalige Mitarbeitende, Leiharbeitnehmende, Geschäftspartner, unmittelbare und mittelbare Lieferanten sowie deren Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden.

## 4 WELCHE HINWEISE SIND MELDEFÄHIG?

Jede/r Hinweisgebende ist berechtigt, alle vom Unternehmen ausgehenden oder in dessen Wirkungskreis fallenden rechtswidrigen Handlungen und Unterlassungen, welche mit einer Strafe oder Geldbuße bedroht sind, zu melden.

Darunter fallen insbesondere folgende Verstöße<sup>3</sup>:

- Straf- oder bußgeldbewehrte Verstöße (z.B. Korruption, Betrug, Veruntreuung, Erpressung, Diebstahl, Dokumentenfälschung);
- Verstöße gegen Vorgaben zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung;
- Verstöße gegen Vorgaben zur Produktsicherheit und -konformität;
- Verstöße gegen Vorgaben zum Umweltschutz;
- Verstöße gegen Vorgaben zur Lebensmittelsicherheit;
- Verstöße gegen Vorgaben der Tiergesundheit und des Tierschutzes;
- Verstöße gegen Vorgaben zur Regelung der Verbraucherrechte und des Verbraucherschutzes im Zusammenhang mit Verträgen zwischen Unternehmen und Verbrauchern;
- Verstöße gegen Vorgaben bei Preisangaben sowie vor unlauteren geschäftlichen Handlungen;
- Verstöße gegen Vorgaben zum Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten;
- Verstöße gegen Vorgaben zur Sicherheit von Netz- und Informationssystemen;
- Verstöße gegen Vorgaben zur Regelung der Rechte von Aktionären von Aktiengesellschaften;
- Verstöße gegen Vorgaben zur Rechnungslegung einschließlich der Buchführung von Unternehmen.

Weiter können stets Hinweise auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken und Verstöße gegen Menschenrechte sowie Verstöße zu nachfolgenden Kategorien gemeldet werden:

- Verstöße gegen Vorgaben zur Arbeitssicherheit und Gesundheit;
- Interessenkonflikte;
- Verstöße gegen den HUGO BOSS Code of Conduct, den HUGO BOSS Supplier Code of Conduct oder interne Compliance Richtlinien von HUGO BOSS.

Hinweisgebende müssen den Verstoß im Zeitpunkt der Meldung nicht beweisen können. Ausreichend ist die Möglichkeit einer Verletzung. Der/Die Hinweisgebende soll eine Meldung stets abgeben, wenn er/sie im guten Glauben ist, dass die von ihm/ihr mitgeteilten Tatsachen zum Zeitpunkt der Meldung zutreffend sind. Das ist nicht der Fall, wenn dem/der Hinweisgebenden bekannt ist, dass eine gemeldete Tatsache unwahr ist. Bei etwaigen Zweifeln kann trotzdem eine Meldung erfolgen, die entsprechenden Hinweise sollten dann aber nicht als Tatsache, sondern als Vermutung, Wertung oder als Aussage anderer Personen dargestellt werden.

Nachfolgende Kategorien von Anliegen sind nicht über die Hinweisgeberkanäle von HUGO BOSS, sondern an die jeweils zuständigen Stellen zu melden:

---

<sup>3</sup> Die Meldung der nachfolgend aufgeführten Verstöße wird explizit durch europäisches und nationales Recht (in vielen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union) geschützt.

- Alle Fragen und Anliegen zu HUGO BOSS Produkten sind an den HUGO BOSS Customer Service zu melden. Dies betrifft auch Beschwerden, bspw. hinsichtlich der Produktqualität.
- Anliegen bzw. Beschwerden in Bezug auf das Arbeitsumfeld, den Umgang von Mitarbeitenden untereinander sowie weitere Verstöße, die nicht unter die oben genannten Kategorien fallen, sind der Führungskraft oder alternativ dem zuständigen HR Manager zu melden.

In solchen Fällen weist die Compliance Abteilung auf diesen Umstand hin. Bei Vorliegen einer schriftlichen Einwilligung der hinweisgebenden Person, gibt die Compliance Abteilung den Fall an die zuständige interne Stelle ab. Liegt keine schriftliche Einwilligung der hinweisgebenden Person vor, so wird der Fall ohne Einleitung weiterer Schritte geschlossen.

## 5 WIE KANN EIN HINWEIS ABGEGEBEN WERDEN? – STRUKTUR DER HINWEISGEBERKANÄLE

HUGO BOSS bietet allen potenziellen Hinweisgebenden sowohl interne als auch externe Meldestellen (sogenannte Hinweisgeberkanäle) an. Die Hinweisgeberkanäle sind gleichwertig, d.h. es werden alle Hinweise, unabhängig davon über welchen Kanal sie eingehen, gleich behandelt. Die Hinweisgeberkanäle wahren die Vertraulichkeit, können kostenlos genutzt werden und sind weltweit erreichbar.

### 5.1 Vertraulichkeit & Anonymität

Sämtliche Mitteilungen sind – auch unabhängig von ihrem Wahrheitsgehalt – dazu geeignet, das Ansehen der Betroffenen, der hinweisgebenden Person oder Dritter sowie des Unternehmens in höchstem Maße zu schädigen. Jede Meldung wird daher besonders vertraulich und unter Berücksichtigung der geltenden Gesetze behandelt. Die Hinweisgeberkanäle von HUGO BOSS stellen grundsätzlich die Vertraulichkeit der Identität des/der Hinweisgebenden, aber auch Dritter, die Gegenstand einer Meldung sind oder in der Meldung erwähnt werden, sicher. Ohne ausdrückliche Zustimmung des/der Hinweisgebenden werden diese Informationen keinen anderen Personen offengelegt mit Ausnahme der befugten Mitarbeitenden, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zu Meldungen zuständig sind. Dies gilt auch für alle anderen Informationen, aus denen die Identität des/der Hinweisgebenden direkt oder indirekt abgeleitet werden kann. Unbefugte haben keinen Zugriff auf diese Informationen.

Die Identität des/der  
Hinweisgebenden wird  
stets vertraulich behandelt!

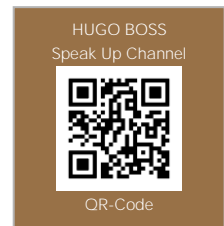
In bestimmten gesetzlich normierten Fällen ist HUGO BOSS zur Weitergabe der Identität des/der Hinweisgebenden oder sonstiger vertraulicher Informationen verpflichtet oder berechtigt.

HUGO BOSS bietet seinen Mitarbeitenden als auch externen Dritten unterschiedliche Möglichkeiten zur Meldung an.

HUGO BOSS ermöglicht allen Hinweisgebenden Meldungen ohne Offenlegung der eigenen Identität (sog. anonyme Meldung). Anonyme Meldungen sind für Mitarbeitende von HUGO BOSS und externe Dritte zu jeder Zeit über die intern betriebenen Hinweisgeberkanäle (siehe [5.2 Intern betriebene HUGO BOSS Hinweisgeberkanäle](#)) als auch die extern betriebenen Hinweisgeberkanäle staatlicher Stellen (siehe [5.3 Extern betriebene Hinweisgeberkanäle staatlicher Stellen](#)) möglich.

## 5.2 Intern betriebene HUGO BOSS Hinweisgeberkanäle

HUGO BOSS bietet allen Hinweisgebenden einen webbasierten internen Hinweisgeberkanal (den sogenannten HUGO BOSS Speak Up Channel) an, welcher von diversen Endgeräten abgerufen werden kann und in zahlreichen Sprachen verfügbar ist. Hinweise, die über den HUGO BOSS Speak Up Channel eingehen, können anonym erfolgen und werden grundsätzlich vertraulich und im Rahmen der geltenden Gesetze verarbeitet.



Link zum webbasierten internen HUGO BOSS Hinweisgeberkanal:

[HUGO BOSS Speak Up Channel](#)

Sollte der/die Hinweisgebende eine persönliche Meldung bevorzugen, so steht die Compliance Abteilung jederzeit zur Verfügung. Sie nimmt Hinweise telefonisch, postalisch oder per E-Mail entgegen.

Kontaktdaten HUGO BOSS Compliance Abteilung:

Dominik Heske  
Group Compliance & Human Rights Officer  
Tel.: + 49 7123 94 83859  
Mobil: + 49 160 97 805613  
E-Mail: [Dominik\\_Heske@hugoboss.com](mailto:Dominik_Heske@hugoboss.com)

Lena Osswald  
Compliance Manager  
Tel.: +49 7123 94 86901  
E-Mail: [compliance@hugoboss.com](mailto:compliance@hugoboss.com)

Auch alle nicht webbasierten Hinweise an die Compliance Abteilung werden in gleichem Maße vertraulich behandelt. Zur Abgabe eines anonymen Hinweises ist der HUGO BOSS Speak Up Channel oder die Ombudsperson zu kontaktieren.

Mit der Einbindung der HUGO BOSS Ombudsperson, einem für alle Gesellschaften bestellten externen Vertrauensanwalt, steht allen Hinweisgebenden ein zusätzlicher neutraler Hinweisgeberkanal zur Verfügung. Auf diesem Weg können Hinweise persönlich, telefonisch, postalisch oder per E-Mail zu jeder Zeit (24 Stunden / 7 Tage) abgegeben werden.

Allen Hinweisgebenden steht es frei, den Hinweis in der eigenen Muttersprache oder einer sonstigen Sprache abzugeben. Bei persönlichen oder telefonischen Hinweisen wird, falls notwendig, eine Übersetzerin oder ein Übersetzer eingeschaltet.

Hinweise werden durch die Ombudsperson stets vertraulich behandelt. Zudem klärt die Ombudsperson jede/n Hinweisgebenden über die Möglichkeit der anonymisierten Weitergabe der Meldung auf.

Kontaktdaten der HUGO BOSS Ombudsperson:

Dr. Carsten Thiel von Herff  
Loebellstraße 4  
33602 Bielefeld  
Deutschland  
Tel. 1: 00800 6628376266 (kostenfreie Rufnummer)  
Tel. 2: + 49 521 55 7 333 0  
Mobil: + 49 151 58 230 321  
E-Mail: [ombudsman@thielvonherff.com](mailto:ombudsman@thielvonherff.com)  
Elektronisches System: <https://report-tvh.de/>

### 5.3 Extern betriebene Hinweisgeberkanäle staatlicher Stellen

HUGO BOSS schafft durch die Bereitstellung von Hinweisgeberkanälen eine geschützte Plattform für die Abgabe von Hinweisen. Zudem bieten staatliche Stellen in der Europäischen Union externe Hinweisgebersysteme an, die ebenfalls genutzt werden können. Informationen hierzu sind im HUGO BOSS Intranet zu finden.

Externe Hinweisgebersysteme staatlicher Stellen sollten hauptsächlich dann genutzt werden, wenn die interne Meldestelle dem Verstoß nicht abhilft oder Bedenken der hinweisgebenden Person bestehen, dass intern nicht wirksam gegen den Verstoß vorgegangen wird und sie ggf. Repressalien zu befürchten hat.

## 6 BEARBEITUNGSPROZESS / LKSG VERFAHRENSORDNUNG

### 6.1 Zuständigkeit

Interne Meldestelle und damit zuständig und verantwortlich für die Einrichtung und das Betreiben sowie die regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit der Hinweisgeberkanäle ist der in der Ausübung seiner Tätigkeit unabhängige und weisungsfreie zentrale Compliance Officer, vertretungsweise ausgewählte Mitarbeitende aus der Compliance Abteilung (sogenannte Fallbearbeitende). Dem jeweiligen Fallbearbeitenden obliegt in Abstimmung mit dem Compliance Officer auch die Untersuchung der Meldung und die Einbeziehung der betroffenen Abteilungen, gemäß dem vordefinierten und unten dargestellten Bearbeitungsprozess. Die Fallbearbeitenden verfügen über die erforderlichen Kenntnisse, Schulungen und Erfahrungen, um die Fälle sorgfältig zu prüfen und zu bearbeiten.

### 6.2 Eingangsbestätigung der Meldung & Kontaktaufnahme

Der Eingang einer Meldung wird von HUGO BOSS umgehend, spätestens innerhalb von 7 Tagen bestätigt. Falls möglich und erfolgsversprechend, erörtern die Fallbearbeitenden den Sachverhalt mit dem Hinweisgebenden. Die Bestätigung und erste Erörterung erfolgen entweder direkt über die Fallbearbeitenden oder die HUGO BOSS Ombudsperson. Der Eingang anonymen Meldungen wird nur bestätigt, soweit dies möglich ist.

### 6.3 Hinweisverwaltung

Sämtliche Hinweise, unabhängig über welchen Meldekanal sie eingehen, werden von den Fallbearbeitenden in einem zentralen System vertraulich und zugriffsgeschützt dokumentiert und rechtlich bewertet. Mündlich erteilte Hinweise werden durch die Fallbearbeitenden protokolliert. Die hinweisgebende Person erhält auf Antrag die Möglichkeit, das Gesprächsprotokoll zu prüfen, ggf. zu korrigieren und durch ihre/seine Unterschrift zu bestätigen.

### 6.4 Vorprüfung

Jeder Hinweis durchläuft eine Vorprüfung durch die Fallbearbeitenden.

Ergibt die Vorprüfung, dass es sich nicht um einen meldefähigen Hinweis (siehe 4 WELCHE HINWEISE SIND MELDEFÄHIG?) handelt, oder wird der Hinweis durch die Fallbearbeitenden als unbegründet bewertet, wird der Hinweis nicht weiterverfolgt. Dieser Umstand wird dokumentiert und die hinweisgebende Person umgehend informiert. Die Fallbearbeitenden stimmen das Ergebnis der Vorprüfung mit dem Compliance Officer ab.

Zeigt die Vorprüfung, dass ein meldefähiger Verstoß vorliegen könnte, ist dies zu dokumentieren und in Bezug auf Folgemaßnahmen stets dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz (Angemessenheit von Eingriff und Zweck) Rechnung zu tragen. Aus diesem Grund werden nicht selten nur strafbare oder aber schwerwiegende Verfehlungen weiterverfolgt.

### 6.5 Information des Vorstandes

Der Compliance Officer informiert den ressortverantwortlichen Vorstand umgehend über Meldungen von Hinweisgebern, wenn diese eine wesentliche Bedeutung für das Unternehmen haben.

Dies ist insbesondere der Fall, wenn

- die Meldung wesentliche Auswirkungen auf die Reputation des Unternehmens hat oder haben könnte;
- die Meldung Vorwürfe gegen den Vorstand oder das Management der HUGO BOSS AG oder der Tochtergesellschaften beinhaltet;
- die Meldung einen Schaden von über 25.000 EUR (entsprechend andere Währungen) beinhaltet oder dieser zu erwarten ist.

In diesen Fällen wird in Abstimmung mit dem ressortverantwortlichen Vorstand die weitere Vorgehensweise erörtert.

### 6.6 Ermittlungen

Soweit erforderlich, stoßen die Fallbearbeitenden in Abstimmung mit dem Compliance Officer Ermittlungen an, die jeweils mit einem Ermittlungsergebnis abschließen. Während der gesamten Ermittlung halten die Fallbearbeitenden Kontakt zum Hinweisgebenden. Die Fallbearbeitenden haben die Möglichkeit, ausgewählte Fachabteilungen (z.B. HR, Loss Prevention, Legal, Local Compliance Contacts) in die Ermittlungen einzubeziehen. Mitarbeitende sind verpflichtet, die für die Untersuchung zuständige Stelle bei ihren Ermittlungen zu unterstützen; dabei sind sie ebenfalls zur Vertraulichkeit verpflichtet.

Spätestens innerhalb von drei Monaten nach Bestätigung des Hinweiseingangs erhält der/die Hinweisgebende Rückmeldung. Sollten die Ermittlungen aufgrund besonderer Umstände länger dauern, wird der/die Hinweisgebende über die voraussichtliche Dauer informiert.

Generell gilt die Unschuldsvermutung, weshalb nicht nur nach belastenden, sondern auch nach entlastenden Beweisen gesucht wird.

## 6.7 Abschluss

Wird im Rahmen der Ermittlungen ein zu ahndender Verstoß festgestellt, entscheidet das Unternehmen (Geschäftsleitung und/oder betroffene Fachabteilungen wie bspw. Personalabteilung) in Abstimmung mit den Fallbearbeitenden sowie ggf. dem Compliance Officer unabhängig von Person und Hierarchiestufe über die zu ergreifenden Maßnahmen oder Sanktionen. Bei Bedarf wird dem ressortverantwortlichen Vorstand ein Vorschlag über die Maßnahmen oder Sanktionen vorgelegt, über welchen er dann entscheidet.

Verstöße werden unabhängig von Person und Hierarchiestufe geahndet!

Die hinweisgebende Person wird über den Abschluss der Untersuchung informiert.

Es wird eine Gesamtdokumentation zur Meldung und Untersuchung durch die Fallbearbeitenden erstellt.

Stellt sich eine Meldung als falsch heraus oder kann sie nicht ausreichend mit Fakten belegt werden, wird dies entsprechend dokumentiert und das Verfahren unverzüglich eingestellt. Der gemeldeten Person dürfen keine Konsequenzen entstehen, insbesondere wird der Vorgang nicht in der Personalakte dokumentiert.

## 6.8 Sonderfall - Fehlverhalten durch Compliance

Für den Fall eines Hinweises über ein potenzielles Fehlverhalten durch Mitarbeitende der Compliance Abteilung wird die Meldung an die externe HUGO BOSS Ombudsperson empfohlen. Diese meldet den potenziellen Verstoß direkt an den ressortverantwortlichen Vorstand. Der Vorstand trifft die erforderlichen Maßnahmen zur Untersuchung des Hinweises.

# 7 HINWEISGEBERSCHUTZ

## 7.1 Allgemein

HUGO BOSS gewährt allen Hinweisgebenden Schutz im Rahmen des eigenen Wirkungskreises. Zentraler Bestandteil des Hinweisgeberschutzes ist die vertrauliche Behandlung der Identität des/der Hinweisgebenden (siehe [5.1 Vertraulichkeit & Anonymität](#)). Teilt die hinweisgebende Person ihre Kontaktdaten mit, werden diese unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Vorgaben verarbeitet.

Name oder andere Informationen, die eine Identifizierung der hinweisgebenden Person direkt oder indirekt zulassen, werden grundsätzlich nicht bekannt gegeben. Abweichendes kann gelten, wenn die hinweisgebende Person die Offenlegung ihrer Identität ausdrücklich gestattet, eine entsprechende Rechtspflicht hierzu besteht oder die Identität des/der Hinweisgebenden auf andere Weise

unweigerlich erkennbar wird (bspw. bei Mitarbeitenden von mittelbaren Lieferanten, auf die HUGO BOSS keinen direkten Einfluss hat). Dies gilt insbesondere auch dann, wenn die Offenlegung unerlässlich ist, damit die von der Meldung betroffene Person ihr Recht auf Anhörung bzw. Verteidigung wahrnehmen kann. Der/Die Hinweisgebende wird in diesen Fällen vorab von der Offenlegung seiner/ihrer Identität unterrichtet, soweit durch die Unterrichtung keine entsprechenden Untersuchungen oder Gerichtsverfahren gefährdet werden.

## 7.2 Schutz vor Repressalien

Vergeltungsmaßnahmen oder Benachteiligungen (kurz Repressalien) gegen Hinweisgebende wegen des Hinweises sind verboten, sofern der Hinweis in gutem Glauben erfolgt ist. Dies gilt auch für die Androhung und den Versuch, Repressalien auszuüben. Zuwiderhandlungen werden nicht toleriert und können ihrerseits nach den Vorgaben dieser Richtlinie gemeldet werden.

HUGO BOSS duldet keine Repressalien jedweder Art gegen Hinweisgebende wegen eines konkreten Hinweises. Hierzu gehört insbesondere der Schutz vor:

- Suspendierung, Kündigung oder vergleichbaren Maßnahmen;
- Aufgabenverlagerung, Änderung des Arbeitsortes, Gehaltsminderung, Änderung der Arbeitszeit;
- negative Leistungsbeurteilung oder Ausstellung eines schlechten Arbeitszeugnisses;
- Disziplinarmaßnahme, Rüge oder sonstige Sanktionen einschließlich finanzieller Sanktionen;
- Nötigung, Einschüchterung, Mobbing oder Ausgrenzung;
- Diskriminierung, benachteiligende oder ungleiche Behandlung;
- Schädigung (einschließlich Rufschädigung), insbesondere in den sozialen Medien, oder Herbeiführung finanzieller Verluste (einschließlich Auftrags- oder Einnahmeverluste);
- vorzeitige Kündigung oder Aufhebung eines Vertrags über Waren oder Dienstleistungen;
- Entzug einer Lizenz oder einer Genehmigung.

Der Hinweisgeberschutz besteht auch dann, wenn der Hinweis nicht belegbar ist.

Nicht toleriert wird der Missbrauch des Hinweisgeberschutz zu anderen Zwecken.

Bereits vor dem Einreichen des Hinweises getroffene oder nachweisbar geplante Maßnahmen, die auf einem anderen Sachverhalt beruhen, werden nicht vom Hinweisgeberschutz umfasst. Gleiches gilt für ausschließlich in schädigender Absicht getätigte Hinweise. Diese genießen keinen Hinweisgeberschutz und werden in eindeutig belegbaren Fällen sanktioniert.

## 8 SCHUTZ DER BETROFFENEN PERSON

Jede von einem Hinweis betroffene Person wird zu gegebener Zeit und unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Vorgaben über die gegen sie gerichteten Verdachtsäußerungen benachrichtigt, sofern diese Benachrichtigung nicht den Fortgang des Verfahrens zur Feststellung des Sachverhalts bzw. die Durchführung der Folgemaßnahmen erheblich erschweren würde. Der von einem Hinweis betroffenen Person wird im Rahmen der Ermittlungen das Recht eingeräumt, Stellung zu dem Hinweis zu beziehen. Die Benachrichtigung erfolgt spätestens nach Abschluss der Ermittlungen bzw. wenn die Ermittlungen nicht mehr gefährdet werden können.

Bestätigt sich ein mit der Meldung vorgebrachter Verdacht nicht, kann die betroffene Person Löschung ihrer in diesem Zusammenhang von HUGO BOSS gespeicherten Daten verlangen.

## 9 DATENSCHUTZ

Im Rahmen von Verfahren nach dieser Richtlinie werden personenbezogene Daten erhoben und gespeichert. Der Umgang mit solchen personenbezogenen Daten erfolgt stets unter Einhaltung geltender Datenschutzvorgaben. Es werden nur solche personenbezogenen Daten verarbeitet, die zur Abwicklung der in dieser Richtlinie bezeichneten Zwecke erforderlich sind.

Die jeweils geltenden gesetzlichen Aufbewahrungs- und Löschfristen werden gewahrt.

Sämtliche Personen, deren personenbezogene Daten im Rahmen eines Verfahrens nach dieser Richtlinie von HUGO BOSS verarbeitet werden, können – bei Vorliegen der entsprechenden gesetzlichen Voraussetzungen – ihr Recht auf Berichtigung unrichtiger Daten, auf Einschränkung der Verarbeitung (Sperrung) oder Löschung ihrer Daten verlangen. Ferner können diese Personen auch jederzeit ihr Recht auf Datenübertragbarkeit geltend machen oder sich bei einer Aufsichtsbehörde über eine etwaig nicht datenschutzkonforme Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten beschweren. Sämtliche betroffene Personen haben auch das Recht, Auskunft über die durch HUGO BOSS über sie gespeicherten personenbezogenen Daten zu verlangen. Dieser Anspruch besteht jedoch nicht, wenn durch die Auskunft Informationen offenbart würden, die wegen der überwiegenden berechtigten Interessen eines Dritten geheim gehalten werden müssen.

Erfolgt die Verarbeitung auf Basis einer Einwilligung, kann diese jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden (Widerruf).

Eine betroffene Person hat ferner das Recht, aus Gründen, die sich aus ihrer besonderen Situation ergeben, jederzeit gegen die Verarbeitung sie betreffender personenbezogener Daten auf Basis eines berechtigten Interesses des Unternehmens zu widersprechen (Widerspruch).

Personen, die an dem Verfahren beteiligt sind, darunter auch der Hinweisgeber selbst, können sich jederzeit an den zentralen Datenschutzbeauftragten von HUGO BOSS wenden ([DPO@hugoboss.com](mailto:DPO@hugoboss.com)), um prüfen zu lassen, ob geltende Datenschutzvorgaben beachtet wurden oder um ihre vorgenannten Rechte geltend zu machen. Der Datenschutzbeauftragte ist gegenüber HUGO BOSS gesetzlich dazu verpflichtet, die Vertraulichkeit dessen zu wahren, was betroffene Personen ihm anvertrauen.

## 10 WIRKSAMKEITSPRÜFUNG

Die Compliance Abteilung von HUGO BOSS überprüft anlassbezogen, mindestens aber einmal jährlich, die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens. Zur Messung der Wirksamkeit wird die (1.) Anzahl der Beschwerden, (2.) Informationen zur hinweisgebenden Person (eigene Beschäftigte, Lieferanten, Sonstige) sowie (3.) das erhaltene Feedback des Hinweisgebenden oder anderer Stakeholder zum Beschwerdeverfahren berücksichtigt.

## 11 ANWENDBARKEIT & AKTUALISIERUNG

Die Richtlinie ist ab dem 01.01.2022 (letzte Aktualisierung: 05.05.2025) anwendbar und gilt uneingeschränkt im gesamten HUGO BOSS Konzern (siehe [2 Geltungsbereich](#)).

Änderungen der Richtlinie sind jederzeit möglich. Mindestens einmal im Jahr wird die Richtlinie auf Aktualität geprüft. Erfahrungen aus dem vergangenen Jahr und Anregungen interner und externer Stakeholder werden dabei stets berücksichtigt. Die aktuelle Version der Richtlinie ist stets auf der Unternehmenswebsite oder im HUGO BOSS Intranet hinterlegt.

## 12 ANSPRECHPARTNER

Verstöße können jederzeit auch (anonym) an den [HUGO BOSS Speak Up Channel](#) oder die HUGO BOSS Ombudsperson, [Dr. Carsten Thiel von Herff](#) gemeldet werden.

Bei Fragen und Anregungen können sich alle Mitarbeitenden an die eigene Führungskraft, die HUGO BOSS Ombudsperson oder an die lokale oder zentrale [Compliance Abteilung](#) wenden.

Gültigkeit für:	HUGO BOSS Group	Version:	2.0
Gültigkeit ab:	01.01.2022	Status:	freigegeben, gültig
Freigabe von:	Vorstand HUGO BOSS AG	Letzte Aktualisierung:	05.05.2025
Richtlinieninhaber:	Compliance Abteilung	Klassifizierung:	öffentlich

## ÄNDERUNGSHISTORIE

Version	Letzte Aktualisierung	Autor	Kommentar
2.0	05.05.2025	Compliance Abteilung	Inhaltliche Änderungen in den Abschnitten 4 WELCHE HINWEISE SIND MELDEFÄHIG? 6 BEARBEITUNGSPROZESS / LKSG VERFAHRENSORDNUNG 9 DATENSCHUTZ 11 ANWENDBARKEIT & AKTUALISIERUNG