

**COMPLIANCE**

**HUGO BOSS**

# **HINWEISGEBERRICHTLINIE**

(beinhaltet auch die Verfahrensordnung nach dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG))

## 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 vor Vergeltungsmaßnahmen oder Benachteiligungen, die eine Meldung in gutem Glauben abgeben.** Repressalien wie Abmahnungen, Suspendierungen, Kündigungen, negative Leistungsbeurteilungen etc. aufgrund einer getätigten Meldung werden grundsätzlich nicht toleriert.
- II. **Geschützte Hinweisgebende können sein:** Bewerberinnen und Bewerber, Mitarbeitende, ehemalige Mitarbeitende, Partner, unmittelbare und mittelbare Lieferanten sowie deren Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden und sonstige Dritte.
- III. HUGO BOSS stellt ein externes und internes Hinweisgebersystem für Meldungen zur Verfügung.
  - **Externes HUGO BOSS Hinweisgebersystem:**  
Ombudsmann – Dr. Carsten Thiel von Herff – <https://report-tvh.de/>
  - **Internes HUGO BOSS Hinweisgebersystem:**  
Compliance-Abteilung – [HUGO BOSS Whistleblowing Portal](#)

Meldungen können auch 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 den HUGO BOSS Ombudsmann oder das webbasierte interne HUGO BOSS Hinweisgebersystem erfolgen.
- VI. **Gemeldet werden können insbesondere Straftaten und Ordnungswidrigkeiten, Verstöße aus verschiedensten Bereichen** (Datenschutz, Wettbewerbsrecht, Produktsicherheit, Umweltschutz etc.), **Menschenrechtsverletzungen auch entlang der Lieferkette sowie Verstöße gegen interne Richtlinien und Verhaltensregeln. Ein hinreichender Verdacht zur Annahme eines Verstoßes ist ausreichend.**
- VII. Die HUGO BOSS Compliance-Abteilung bestätigt jede Meldung umgehend, spätestens nach 7 Tagen, und bearbeitet diese. Spätestens innerhalb von drei Monaten nach Bestätigung des Hinweiseingangs erhalten alle Hinweisgebenden Rückmeldung.

Zu beachten ist, dass in dem Kapitel AUF EINEN BLICK keine ausführlichen Regelungen, Praxisbeispiele, Verhaltensanweisungen und kein vollständiger Überblick über die Richtlinie gegeben werden kann. Dieser folgt in den folgenden Abschnitten.

# INHALT

<b>1</b>	<b>ZWECK</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>GELTUNGSBEREICH</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>WER KANN HINWEISGEBENDE/R SEIN?</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>WELCHE HINWEISE SIND MELDEFÄHIG?</b>	<b>4</b>
<b>5</b>	<b>WIE KANN EIN HINWEIS ABGEGEBEN WERDEN? – STRUKTUR DES HINWEISGEBERSYSTEMS</b>	<b>4</b>
5.1	Vertraulichkeit & Anonymität	4
5.2	Externes HUGO BOSS Hinweisgebersystem	5
5.3	Internes HUGO BOSS Hinweisgebersystem	6
5.4	Externe Hinweisgebersysteme staatlicher Stellen	6
<b>6</b>	<b>BEARBEITUNGSPROZESS / LkSG VERFAHRENSORDNUNG</b>	<b>6</b>
6.1	Zuständigkeit	6
6.2	Eingangsbestätigung der Meldung & Kontaktaufnahme	6
6.3	Hinweisverwaltung	7
6.4	Vorprüfung	7
6.5	Information des Vorstandes	7
6.6	Ermittlungen	7
6.7	Abschluss	8
6.8	Sonderfall - Fehlverhalten durch Compliance	8
<b>7</b>	<b>HINWEISGEBERSCHUTZ</b>	<b>8</b>
7.1	Allgemein	8
7.2	Schutz vor Repressalien	8
<b>8</b>	<b>SCHUTZ DER BETROFFENEN PERSON</b>	<b>9</b>
<b>9</b>	<b>DATENSCHUTZ</b>	<b>9</b>
<b>10</b>	<b>WIRKSAMKEITSPRÜFUNG</b>	<b>10</b>
<b>11</b>	<b>ANWENDBARKEIT &amp; AKTUALISIERUNG</b>	<b>10</b>
<b>12</b>	<b>ANSPRECHPARTNER</b>	<b>10</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 Hinweisgeber bei Meldungen ggf. nachteilige Auswirkungen befürchten. Deshalb gewährt diese Richtlinie allen Hinweisgebenden (sog. „Whistleblower“) weitreichenden Schutz vor Nachteilen.

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. 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!

Hinweisgebende können alle internen und externen Personen sein. Damit sind insbesondere folgende Personen eingeschlossen: Bewerberinnen und Bewerber, Mitarbeitende, ehemalige Mitarbeitende, Leiharbeitnehmende, Partnerinnen und Partner, unmittelbare und mittelbare Lieferanten sowie deren Mitarbeitende, Kundinnen und Kunden sowie sonstige Dritte.

<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.

## 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. Weiter können stets Hinweise auf menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken oder Verletzungen und Verstöße gegen Menschenrechte erfolgen** (nachfolgend zusammengefasst als „Verstöße“).

Des Weiteren können folgende Verstöße gemeldet werden:

- Straftaten & Ordnungswidrigkeiten
- Verletzungen und Verstöße gegen Menschenrechte und Umweltschutzgesetze
- Verstöße gegen den Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten
- Verstöße gegen die Sicherheit von Netz- und Informationssystemen
- Verstöße gegen die Produktsicherheit
- Verstöße gegen den Verbraucherschutz
- Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht
- Verstöße gegen das Kartellrecht
- Verstöße gegen Vorgaben der Tiergesundheit und des Tierschutzes
- Verstöße gegen den HUGO BOSS Verhaltenskodex und interne Regelungen und Vorgaben

Der/Die Hinweisgebende muss 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 sollen dann aber nicht als Tatsache, sondern als Vermutung, Wertung oder als Aussage anderer Personen dargestellt werden.

## 5 WIE KANN EIN HINWEIS ABGEGEBEN WERDEN? – STRUKTUR DES HINWEISGEBERSYSTEMS

HUGO BOSS bietet allen potenziellen Hinweisgebenden sowohl ein internes wie auch ein externes Hinweisgebersystem an. Beide Hinweisgebersysteme sind gleichwertig, d.h. es werden alle Hinweise, unabhängig über welches System sie abgegeben eingehen, gleichbehandelt. Beide Hinweisgebersysteme 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. Sowohl das externe wie auch das interne Hinweisgebersystem 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

Die Identität des/der  
Hinweisgebenden wird  
stets vertraulich behandelt!

Hinweisgebenden werden diese Informationen keinen anderen Personen als gegenüber den befugten Mitarbeitern, die für die Entgegennahme von Meldungen oder für das Ergreifen von Folgemaßnahmen zu Meldungen zuständig sind, offengelegt. 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.

In bestimmten gesetzlich normierten Fällen ist HUGO BOSS zur Weitergabe der Identität des/der Hinweisgebenden oder sonstiger vertraulicher Informationen verpflichtet oder berechtigt (siehe hierzu auch [9. Datenschutz](#)).

HUGO BOSS stellt zwei Hinweisgebersysteme zur Verfügung!

HUGO BOSS ermöglicht allen Hinweisgebenden Meldungen ohne Offenlegung der eigenen Identität (sog. anonyme Meldung). **Anonyme Meldungen sind stets über das externe Hinweisgebersystem ([5.2 Externes HUGO BOSS Hinweisgebersystem](#)) und über das webbasierte interne Hinweisgebersystem ([5.3 Internes HUGO BOSS Hinweisgebersystem](#)) möglich.**

## 5.2 Externes HUGO BOSS Hinweisgebersystem

Mit der Einbindung des HUGO BOSS Ombudsmanns, einem für alle Gesellschaften bestellten externen Vertrauensanwalt, steht allen potenziellen Hinweisgebenden ein externes Hinweisgebersystem 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 den Ombudsmann stets vertraulich behandelt. Zudem klärt der Ombudsmann jede/n Hinweisgebenden über die Möglichkeit der anonymisierten Weitergabe seiner Meldung auf.

Kontaktdaten des HUGO BOSS Ombudsmanns:

### **Dr. Carsten Thiel von Herff**

Loebellstraße 4

33602 Bielefeld

Deutschland

Tel. 1: 00800 OMBUDSMANN (00800 6628376266) (free call number)

Tel. 2: + 49 521 55 7 333 0

Mobil: + 49 151 58 230 321

Email: [ombudsman@thielvonherff.com](mailto:ombudsman@thielvonherff.com)

Elektronisches System: <https://report-tvh.de/>

### 5.3 Internes HUGO BOSS Hinweisgebersystem

Darüber hinaus bietet die HUGO BOSS Compliance-Abteilung ein webbasiertes internes Hinweisgebersystem an, welches von diversen Endgeräten abgerufen werden kann. Hinweise können anonym erfolgen und werden stets vertraulich und im Rahmen der geltenden Gesetze verarbeitet.



Link zum internen HUGO BOSS Hinweisgebersystem:

#### **HUGO BOSS Whistleblowing Portal**

Sollte der/die Hinweisgebende eine persönliche Meldung bevorzugen, so steht die Compliance-Abteilung jederzeit hierfür zur Verfügung. Auch telefonische, postalische oder Hinweise per E-Mail werden von der Compliance-Abteilung entgegengenommen.

Kontaktdaten HUGO BOSS Compliance-Abteilung:

Dominik Heske  
Group Compliance Officer  
Tel.: + 49 7123 94 83859  
Mobil: + 49 160 97 805613

Email: [dominik\\_heske@hugoboss.com](mailto:dominik_heske@hugoboss.com)

Charlotte Blessin  
Compliance Manager  
Tel.: + 49 7123 94 86808

Email: [compliance@hugoboss.com](mailto:compliance@hugoboss.com)

Auch alle nicht webbasierten Hinweise an die Compliance-Abteilung werden in gleichem Maße vertraulich behandelt. Jedoch kann die Abgabe von anonymen Hinweisen nur über das webbasierte interne oder externe HUGO BOSS Hinweisgebersystem erfolgen.

### 5.4 Externe Hinweisgebersysteme staatlicher Stellen

HUGO BOSS schafft durch die Bereitstellung von Hinweisgebersystemen eine geschützte Plattform für die Abgabe von Hinweisen. Zudem bieten staatliche Stellen in der Europäischen Union externe Hinweisgebersysteme an. Informationen hierzu können im HUGO BOSS Intranet eingesehen werden.

## **6 BEARBEITUNGSPROZESS / LkSG VERFAHRENSORDNUNG**

### 6.1 Zuständigkeit

Zuständig und verantwortlich für die Einrichtung, das Betreiben und die regelmäßige Überprüfung der Wirksamkeit des Hinweisgebersystems ist der in der Ausübung seiner Tätigkeit unabhängige und weisungsfreie Compliance Officer, vertretungsweise Mitarbeitende aus der Compliance-Abteilung. Dem Compliance Officer obliegt auch die Untersuchung der Meldung und die Einbeziehung der betroffenen Abteilungen, gemäß dem vordefinierten und unten dargestellten Bearbeitungsprozess.

### 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 erörtert die Compliance-Abteilung den Sachverhalt mit dem Hinweisgebenden. Die Bestätigung und Erörterung erfolgen entweder direkt über die

Compliance-Abteilung oder den HUGO BOSS Ombudsmann. Der Eingang anonymer Meldungen wird nur bestätigt, soweit dies möglich ist.

### 6.3 Hinweisverwaltung

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

### 6.4 Vorprüfung

Jeder Hinweis durchläuft eine Vorprüfung durch die Compliance-Abteilung.

Ergibt die Vorprüfung, dass keine Hinweise auf einen Verstoß nach Ziff. 4 dieser Richtlinie vorliegen oder wird der Hinweis durch Compliance als unbegründet bewertet, wird der Hinweis nicht weiterverfolgt. Dieser Umstand wird dokumentiert und die hinweisgebende Person umgehend informiert.

Zeigt die Vorprüfung, dass ein relevanter 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 10.000 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

Anschließend stößt die Compliance-Abteilung die erforderlichen Ermittlungen an, die jeweils mit einem Ermittlungsergebnis abschließen. Während der gesamten Ermittlung hält der Compliance Officer bzw. die Compliance-Abteilung Kontakt zum Hinweisgebenden. 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, werden von der Compliance-Abteilung, unabhängig von Person und Hierarchiestufe, dem ressortverantwortlichen Vorstand Maßnahmen empfohlen, über diese der ressortverantwortliche Vorstand schlussendlich entscheidet.

Verstöße werden unabhängig von Person und Hierarchiestufe geahndet!

Die Gesamtdokumentation wird stets auf Richtigkeit und Vollständigkeit überprüft.

## 6.8 Sonderfall - Fehlverhalten durch Compliance

Für den Fall eines Hinweises über ein potenzielles Fehlverhalten durch die Compliance-Abteilung, wird die Meldung an den externen HUGO BOSS Ombudsmann empfohlen. Dieser 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 im guten 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. 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 der geltenden Datenschutzvorgaben. Es werden nur solche personenbezogenen Daten verarbeitet, die zur Abwicklung der in dieser Richtlinie bezeichneten Zwecke erforderlich sind.

Personen, die an dem Verfahren beteiligt sind, darunter auch der Hinweisgeber selbst, können sich jederzeit an den Datenschutzbeauftragten von HUGO BOSS wenden ([DPO@hugoboss.com](mailto:DPO@hugoboss.com)), um prüfen zu lassen, ob die aufgrund der einschlägigen anwendbaren Bestimmungen bestehenden Rechte beachtet wurden.

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 Sperrung oder Löschung ihrer Daten oder auf Auskunft über die durch HUGO BOSS über sie gespeicherten personenbezogenen 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 zu beschweren.

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 zu widersprechen, Widerspruch gegen die Verarbeitung.

## 10 WIRKSAMKEITSPRÜFUNG

Die Compliance-Abteilung von HUGO BOSS überprüft anlassbezogen aber mindestens einmal jährlich die Wirksamkeit des Beschwerdeverfahrens.

## 11 ANWENDBARKEIT & AKTUALISIERUNG

Die Richtlinie ist ab dem 01.01.2022 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 Ombudsmann, [Dr. Carsten Thiel von Herff](#) oder das [HUGO BOSS Whistleblowing Portal](#) gemeldet werden.

Bei Fragen und Anregungen können sich alle Mitarbeitenden an die eigenen Vorgesetzten, den HUGO BOSS Ombudsmann oder an die lokale oder zentrale [Compliance-Abteilung](#) wenden.

Valid for:	HUGO BOSS Group	Version:	1.1
Valid from:	01.01.2022	Status:	released, valid
Approved by:	Managing Board HUGO BOSS AG	Last Update:	06.02.2023
		Classification:	public