



CODE OF CONDUCT

März 2026



VERHALTENSKODEX UND FAIRE GESCHÄFTSPRAKTIKEN

*Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden ausschließlich die weibliche Form verwendet. Gemeint ist stets sowohl die weibliche als auch die männliche Form sowie das dritte Geschlecht („divers“).

Dieser interne Verhaltenskodex ist die verbindliche Verhaltensrichtlinie für alle Mitarbeitenden der Carl Kühne KG (GmbH & Co.) sowie deren Tochtergesellschaften (gemeinschaftlich im Verhaltenskodex als „KÜHNE“ bezeichnet).

Dieser Verhaltenskodex gibt das Selbstverständnis unseres Unternehmens wieder und definiert wichtige Grundregeln und Mindeststandards in Hinblick sowohl auf den Umgang miteinander als auch den Umgang unserer Mitarbeitenden mit unseren Geschäftspartnerinnen.

Der Kodex drückt das Bestreben von KÜHNE aus, einen Beitrag zur Förderung von fairen und nachhaltigen Standards im Bereich Arbeits- und Sozialbedingungen, Umweltengagement und Verbraucherdiallog zu leisten.

Ziel dieses Verhaltenskodexes ist es, Orientierung bezüglich rechtlicher und ethischer Fragestellungen zu geben und richtiges Verhalten zu fördern. Er soll alle Mitarbeitenden unterstützen und hinweisen, die gesetzlichen und betrieblichen Vorgaben zu jeder Zeit einzuhalten. Dieser Verhaltenskodex soll die Werte und Leitsätze von KÜHNE ergänzen und konkretisieren, kann jedoch keine abschließenden Anweisungen für alle möglicherweise auftretenden Fälle vorsehen.

Jede Mitarbeitende ist jedoch aufgerufen, ihr eigenes Handeln an den ethischen Grundsätzen dieser Leitlinie auszurichten, um so zu einer Entscheidung im Einklang mit diesem Verhaltenskodex zu gelangen.

Im Zweifelsfall sollten die Führungskraft oder das Compliance Team (compliance@kuehne.de) befragt werden.



Geltungsbereich

Der vorliegende Verhaltenskodex gilt für alle Standorte und Geschäftseinheiten von KÜHNE weltweit und ist eine verbindliche Verhaltensrichtlinie für alle Mitarbeitende in Ergänzung zum jeweils national geltenden Recht. Der Verhaltenskodex bildet die Grundlage für alle weiteren internen Richtlinien von KÜHNE. Die internen Richtlinien können konkretere Regelungen enthalten, die mit den Grundwerten des Verhaltenskodexes übereinstimmen müssen. Einzelne Richtlinien müssen daher von Compliance freigegeben werden.



Sicherung der Unternehmenswerte

KÜHNE ist ein Familienunternehmen des deutschen Mittelstands. Die Geschichte des Unternehmens reicht bis ins Jahr 1722 zurück. Die Sicherung und der Ausbau der Firma KÜHNE sind für jede Mitarbeitende ebenso eine Handlungsverpflichtung wie das Abwenden eines möglichen Schadens. Die Einhaltung von allen anwendbaren Richtlinien, Gesetzen und Vorschriften ist dafür eine unabdingbare Voraussetzung. Durch korrektes Verhalten ist KÜHNE in der Lage, ihren guten Ruf aufrechtzuerhalten, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten und die hohen Ansprüche von Konsumentinnen, Kundinnen, Lieferantinnen und Partnerinnen zu erfüllen.

KÜHNE steht für verantwortungsvolles Handeln. Entlang der Wertschöpfungskette berücksichtigen wir soziale und ökologische Standards und fördern deren Beachtung im Rahmen unserer unternehmerischen Einflussmöglichkeiten. Unsere Erwartungen und Grundsätze in Bezug auf die Einhaltung bestimmter Sozial- und Umweltstandards (z.B. Einhaltung der Versammlungsfreiheit, Verbot von Diskriminierung, Kinderarbeit, Zwangsarbeit, Korruption und bestimmter Umweltstandards) haben wir unseren Business Partnerinnen in einem **Verhaltenskodex für Business Partnerinnen** mitgeteilt. Die gleichen Maßstäbe gelten auch für die Unternehmensführung und die Mitarbeitenden von KÜHNE.

Jede Mitarbeitende trägt zum Wohl des Unternehmens bei. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die im Folgenden formulierten Grundwerte und Mindeststandards von KÜHNE zu unterstützen und an ihrer Umsetzung aktiv mitzuwirken.





MITARBEITENDE UND GESELLSCHAFT

Versammlungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen

Alle Mitarbeitenden haben das Recht, Gewerkschaften ihrer Wahl zu bilden, ihnen beizutreten und sie zu organisieren und in ihrem Namen kollektiv mit dem Unternehmen zu verhandeln. Das Unternehmen achtet dieses Recht, lässt jegliche entsprechende Information zu und gewährleistet, dass dies keine negativen Konsequenzen oder Vergeltungsmaßnahmen seitens des Unternehmens zur Folge haben wird. Das Unternehmen mischt sich in keiner Weise in die Gründung, Arbeitsweise und Verwaltung solcher Arbeitnehmerorganisationen oder bei Kollektivverhandlungen ein. In Ländern, in denen das Recht auf Versammlungsfreiheit und Kollektivverhandlungen gesetzlich nur eingeschränkt gewährt ist, gestattet das Unternehmen den Mitarbeitenden auf Antrag ihre eigenen Vertreterinnen frei zu wählen.

Das Unternehmen stellt sicher, dass Beschäftigtenvertreterinnen und andere Mitarbeitende von KÜHNE, die Arbeitnehmerinnen organisieren, keiner Diskriminierung, Belästigung oder Einschüchterung wegen ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft oder ihrer Beteiligung an Gewerkschaftsaktivitäten ausgesetzt sind und dass Beschäftigtenvertreterinnen Zugang zu den Arbeitsplätzen ihrer Mitglieder haben.



Chancengleichheit und Verbot von Diskriminierung

Unsere Mitarbeitenden verfolgen gemeinsam gesteckte Unternehmensziele und sind somit eine treibende Kraft unseres Unternehmenserfolges. Gegenseitiger Respekt ist ein wesentlicher Grundsatz unserer Unternehmenskultur. Alle Menschen müssen gleichermaßen mit Respekt und Würde behandelt werden. Es gilt Chancengleichheit für alle Mitarbeitenden bei ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung bei KÜHNE.

Jegliche Diskriminierung bei der Einstellung, der Entlohnung, dem Zugang zu Fortbildungen, der Beförderung oder der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses beispielsweise aufgrund von Geschlecht, Nationalität oder Hautfarbe, Religion, Weltanschauung, Glauben, politischer Ausrichtung, Familienstand, Elternschaft, Alter, ethnischer oder sozialer Herkunft, Behinderung, Gesundheitsstand, Mitgliedschaft in Beschäftigtenorganisationen einschließlich Gewerkschaften, sexueller Orientierung oder anderer persönlicher Eigenschaften ist untersagt. Grundlage für die Auswahl, Einstellung und Förderung unserer Mitarbeitenden sind ihre Qualifikationen und Fähigkeiten.



Arbeitsentgelt und Arbeitszeit

Die Vergütung für reguläre Arbeitszeiten, Mehrarbeit und deren Ausgleich entsprechen mindestens den am Standort geltenden Vorgaben. Sofern für ein Arbeitsverhältnis ein Tarifvertrag Anwendung findet, werden mindestens dessen Rahmenbedingungen angewendet.

Die national geltenden Arbeitszeitregelungen werden eingehalten. Jede Mitarbeitende hat Anspruch auf den gesetzlich vorgesehenen Erholungsurlaub. Mitarbeitende haben das Recht auf mindestens einen freien Tag pro Woche.



Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden haben bei KÜHNE höchste Priorität. KÜHNE verpflichtet sich, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen und zu erhalten.

Alle Betriebsstätten, Prozesse und Arbeitsmittel entsprechen den geltenden gesetzlichen Vorschriften, den Anforderungen der Berufsgenossenschaften sowie KÜHNES internen Standards zum Arbeits- und Gesundheitsschutz.

KÜHNE handelt nach ihren Grundsätzen, eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu fördern, proaktiv Gesundheitsrisiken zu identifizieren und zu minimieren, keine Mitarbeitende einem Risiko, das eine unmittelbare Lebensgefahr oder eine dauerhafter Gesundheitsschädigung darstellen könnte, auszusetzen.

Von allen Mitarbeitenden erwartet KÜHNE, dass sie Sicherheitsvorgaben einhalten und aktiv zur Verbesserung der Arbeitssicherheit beitragen.



Verbot von Kinderarbeit

KÜHNE beteiligt sich nicht an Kinderarbeit und profitiert nicht von ihr. Kinderarbeit, wie sie in den Konventionen der **International Labour Organization (ILO)** definiert ist, ist verboten. Die Rechte jugendlicher Arbeitnehmerinnen sind zu schützen.

Verbot von Zwangs- und Pflichtarbeit und rechtswidrige Disziplinarmaßnahmen

Jede Form von Zwangsarbeit ist verboten, dies schließt insbesondere jegliche Form von Gefangenearbeit, moderner Sklaven- oder Zwangsarbeit oder Schuldknechtschaft ein.

KÜHNE behandelt ihre Mitarbeitenden mit Würde und Respekt. Die Anwendung von körperlicher und verbaler Gewalt, sexueller Belästigung sowie von Nötigung ist verboten.



Verschwiegenheit, Datenschutz und geistiges Eigentum

Sämtliche Informationen mit Unternehmensbezug, die nicht rechtmäßig öffentlich zugänglich gemacht worden sind, unterliegen der Verschwiegenheit (Geheimhaltung) und dürfen gegenüber unbefugten Dritten nicht preisgegeben werden. Dies gilt auch für vertrauliche Informationen die von Lieferantinnen, Geschäftspartnerinnen oder Verbraucherinnen erlangt werden. Die Verschwiegenheitsverpflichtung der Mitarbeitenden betrifft auch die Zeit nach ihrem Ausscheiden aus einem Unternehmen von KÜHNE.

Die direkte oder indirekte Nutzung vertraulicher Geschäftsinformationen (einschließlich Insiderinformationen) während oder nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zum persönlichen Vorteil, zum Vorteil Dritter oder zum Nachteil von KÜHNE ist untersagt.

Jede Mitarbeitende hat wirksame Schutzrechte Dritter zu respektieren und ihre ungenehmigte Nutzung hat zu unterbleiben. Keine Mitarbeitende darf sich unbefugt Geheimnisse eines Dritten (z. B. Wettbewerberinnen, Lieferantinnen, Geschäftspartnerinnen) beschaffen oder diese nutzen.



Verschwiegenheit, Datenschutz und geistiges Eigentum

Das informationelle Selbstbestimmungsrecht von Mitarbeitenden und Geschäftspartnerinnen ist stets zu wahren. Das bedeutet, dass jede Mitarbeitende über die Verwendung und Preisgabe ihrer personenbezogenen Daten grundsätzlich selbst bestimmen darf. Personenbezogene Daten dürfen zudem nur erhoben, verarbeitet oder genutzt werden, soweit dies für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige Zwecke erforderlich ist. Die Verwendung von personenbezogenen Daten muss für die Betroffenen transparent sein. Deren Rechte auf Auskunft und Berichtigung und ggf. auf Widerspruch, Sperrung und Löschung sind zu wahren.

Über das Internet dürfen von keiner Mitarbeitenden vorsätzlich Daten abgerufen und/oder verbreitet werden, die rassistisch sind, zu Gewaltverherrlichung, Misogynie, LSBTIQA* Feindlichkeit oder anderen Straftaten aufrufen oder einen Inhalt haben, der im gegebenen kulturellen Kontext sexuell anstößig ist.

Rechte am geistigen Eigentum werden geachtet, respektiert und die in diesem Zusammenhang einschlägigen Daten werden geschützt.





UNTERNEHMEN UND WETTBEWERB

Zuwendungen, Geschenke, Korruption

Zur Förderung und/oder zum Abschluss von Geschäften dürfen den Geschäftspartnerinnen keine unzulässigen persönlichen materiellen oder immateriellen Vorteile angeboten, versprochen, in Aussicht gestellt oder übergeben werden. Hiervon ist insbesondere auszugehen, wenn die Gewährung des Vorteils dazu geeignet ist, eine Entscheidung der Empfängerin unzulässig zu beeinflussen.

Gleiches gilt, wenn Geschäftspartnerinnen unseren Mitarbeitenden materielle oder immaterielle Vorteile anbieten, versprechen, in Aussicht stellen oder übergeben. Dies ist abzulehnen und der Vorgang bzw. der Versuch ist dem Compliance Team unmittelbar zu melden.

Ausnahmen gelten für kleine, übliche Aufmerksamkeiten im Rahmen gewöhnlicher Geschäftsbeziehungen, zum Beispiel kleine Aufmerksamkeiten zu Weihnachten oder Ostergrüße, die nicht in Zusammenhang mit einem erwarteten/gewährten Vorteil stehen. Im Zweifelsfall ist als Orientierungshilfe ein Wert in Höhe der steuerfrei zulässigen Sachzuwendungen von Unternehmen an Geschäftspartnerinnen gem. § 5 Abs. 5 S. 1 Nr. 1 EStG (aktuell bis zu EUR 50,-) je Aufmerksamkeit, Zuwendendem und Geschäftsjahr maßgeblich. Geschenke über EUR 50,- sind zu versteuern und sowohl der Führungskraft als auch dem Tax Compliance Officer umgehend zu melden.

Ausgenommen sind ferner Bewirtungen oder Einladungen, sofern diese innerhalb der Grenzen angemessener Gastfreundschaft liegen und nicht in ihrer Anzahl oder in ihrem Umfang den Anschein eines ungebührlichen Verhaltens erwecken. Diesbezüglich gilt die lohnsteuerliche Grenze des § 8 Abs. 3 S. 8 EStG von EUR 60,- pro Person.



Zuwendungen, Geschenke, Korruption

Geschäftliche Anreize, Vorteile oder Einladungen, die diese Grenzen überschreiten, müssen der Führungskraft und Compliance gemeldet werden. Sie dürfen nur angenommen werden, wenn die zuständige Führungskraft daraufhin eine schriftliche Genehmigung erteilt hat. Darüber hinaus sind diese Anreize, Vorteile und Einladungen umfassend und zutreffend zu dokumentieren.

Bei Amtsträgerinnen, Angestellten einer Behörde oder Mitgliedern eines Parlaments – insbesondere wenn diese einem ausländischen Staat angehören – ist eine besondere Zurückhaltung geboten. Mitgliedern dieses Personenkreises sollten ohne Rücksprache mit Compliance keine – auch nicht geringwertige – Geschenke gemacht oder angenommen oder Einladungen ausgesprochen und angenommen werden.

Weitere Informationen zu Zuwendungen können der **KÜHNE Zuwendungsrichtlinie** entnommen werden. Die Richtlinie ist im KÜHNE Intranet abrufbar und kann darüber hinaus bei HR oder dem Compliance Team angefordert werden.

Jede Abteilungsleiterin muss für ihre Abteilung ein Zuwendungsregister gem. Zuwendungsrichtlinie führen und sich an die Dokumentationsgrundsätze der Zuwendungsrichtlinie halten. Dieses Register kann vom Compliance Team eingesehen werden.



Einhaltung von kartell- und wettbewerbsrechtlichen Vorschriften

Ein grundlegendes Prinzip von KÜHNE ist die Einhaltung der jeweils geltenden Kartell- und Wettbewerbsgesetze auf nationaler und internationaler Ebene. Absprachen unter Wettbewerberinnen, Preisbindungen, Boykott von bestimmten Kundinnen oder Lieferantinnen, Aufteilung von Kundinnen oder Märkten sowie die Kontingentierung der Produktion oder des Produktabsatzes sind nicht statthaft. Auch abgestimmtes Verhalten, informelle Gespräche oder formlose Vereinbarungen, die eine Wettbewerbsbeschränkung bewirken, sind verboten. Selbst der bloße Anschein solcher Absprachen ist zu vermeiden.

Ebenso dürfen keine Angaben über Kundinnen- und Lieferantinnenbeziehungen, Preise und deren evtl. Veränderungen, Kosten und Kalkulationen sowie Kapazitäten oder Planungen gemacht werden.

Verboten sind auch vertikale Wettbewerbsabsprachen, zum Beispiel zwischen Lieferantinnen und Kundinnen, die darauf abzielen, sie bei der Gestaltung der Preise und Geschäftsbedingungen mit Dritten zu beschränken. Hierzu zählen unter Umständen Meistbegünstigungsklauseln, Ausschließlichkeitsbindungen mit einer Laufzeit von mehr als fünf (5) Jahren (Gesamtbedarfsdeckung oder Exklusivbelieferung), Wettbewerbsverbote und Preisbindungen.



Einhaltung von kartell- und wettbewerbsrechtlichen Vorschriften

Verstöße gegen das Kartellrecht können mit hohen Geldbußen für das Unternehmen und die Mitarbeitende geahndet werden. Entsprechende Verstöße können daher sowohl den Fortbestand des Unternehmens als auch die wirtschaftliche Existenz der Mitarbeitenden gefährden. Alle Mitarbeitenden im Einkauf und Vertrieb erhalten 1x jährlich eine entsprechende Information (Basis: KÜHNE-Kartellrechts-Richtlinie) und können zu jeder Zeit bei Fragen/Unsicherheit das Compliance Team ansprechen. Strafen gegen die Mitarbeitende sind im Fall einer Verurteilung von dieser selbst zu tragen.

Weitere Einzelheiten hierzu können der **KÜHNE Kartellrechts-Richtlinie** entnommen werden, die bei dem Compliance Team angefordert werden kann und jeder neuen Mitarbeitenden im Einkauf und Vertrieb ausgehändigt wird.



Interessenkonflikte

Jegliche Geschäftsbeziehungen, aus denen (materielle und/oder emotionale) Interessenkonflikte zwischen der handelnden Mitarbeitenden und KÜHNE erwachsen können, sind der disziplinarischen Vorgesetzten umgehend offenzulegen.

Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass bei ihren Entscheidungen keine persönlichen Interessen oder sonstigen persönlichen Vorteile verfolgt werden. Erfolgt die Vergabe eines Auftrags auf der Grundlage einer förmlichen Ausschreibung, wird die Mitarbeitende die Angebote mit anderen Bieterinnen weder absprechen noch abstimmen.

Betrug und Diebstahl

Jede Art von Betrug, Unterschlagung, Diebstahl oder sonstigem Missbrauch von KÜHNES Vermögenswerten ist verboten. Finanzmittel und andere Vermögenswerte (z.B. Fahrzeuge, Ersatzteile, Werkzeuge, Inventar, geistiges Eigentum und Daten) verwenden wir ordnungsgemäß und nur für vorgesehene Zwecke, sichern und schützen sie.

Das Firmeneigentum, insbesondere die Arbeits- und Betriebsmittel, sind pfleglich zu behandeln. Die Nutzung ist im Rahmen von einzelvertraglichen und betrieblichen Richtlinien geregelt.



Prävention von Geldwäsche

KÜHNE ergreift alle gesetzlich erforderlichen Maßnahmen, um Geldwäsche in ihrem Einflussbereich zu verhindern.

Mitarbeitenden ist es untersagt selbständig oder in Zusammenarbeit mit Dritten Handlungen vorzunehmen, die anwendbare Gesetze gegen Geldwäsche verletzen könnten. Ein- und ausgehender Zahlungsverkehr unterliegt primär der Überwachung über die Hausbanken. Erfüllen einzelne bare oder unbare Transaktionen bestimmte hauseigene Risikokriterien zur Vermeidung von Geldwäsche, werden diese zusätzlich über die internen Systeme und Prozesse von KÜHNE überprüft.

Nähere Informationen zur Geldwäsche Prävention und wie jede Einzelne mit Verdachtsfällen umgehen soll, finden sich in der **KÜHNE Geldwäscherichtlinie**. Diese steht im Intranet zum Abruf bereit und wird zusätzlich bei Bedarf auf Anfrage auch von Treasury oder dem Compliance Team ausgehändigt.



Einhaltung von Außenhandels-, Zoll- und Steuervorschriften

Internationale Außenhandelsbestimmungen, Zollvorschriften, Sanktionsregeln und Regelungen zur Bekämpfung des internationalen Terrorismus werden beachtet.

Steuerverkürzungen durch Mitarbeitende werden von KÜHNE nicht akzeptiert. International eingesetzte Mitarbeitende verpflichten sich entsprechend der fiskalischen Gesetzgebung zur Einhaltung der für sie maßgeblichen persönlichen steuerlichen Verpflichtungen, auch im Ausland.



Informationen

Alle Informationen an externe Stellen, wie z. B. Behörden, Geschäftspartnerinnen, Banken, Kontrollgremien, müssen die relevanten Fakten enthalten und inhaltlich den Charakter eines Geschäftsvorgangs richtig, eindeutig und zeitnah wiedergeben. Dies gilt unabhängig davon, ob sie schriftlich oder mündlich erteilt werden.

Datenerfassungen und andere Aufzeichnungen müssen stets vollständig, richtig, zeit- und systemgerecht sein.

Regelverstöße in der Rechnungslegung oder Bilanzdelikte sowie unsachgemäße Dokumentation oder Finanzberichterstattung werden nicht toleriert und sind unverzüglich dem Tax-Compliance Officer (compliance@kuehne.de) zu melden.

Offizielle Stellungnahmen, insbesondere gegenüber den Medien, erfolgen nur durch hierzu ausdrücklich autorisierte Personen, das sind beispielsweise presse@kuehne.de sowie die jeweilige Abteilungsleitung.



Spenden

Der Empfang einer Spende und die konkrete Verwendung durch die Empfängerinnen müssen bekannt und nachvollziehbar sein. Spenden werden lediglich ohne Gegenleistungen vergeben. Die Entscheidung über die Gewährung einer Spende trifft die Geschäftsleitung. Die Vergabe von Spenden muss stets transparent und dokumentiert sein.



Einhaltung von gesetzlichen Regelungen sowie internationalen Standards

Die Beachtung und Einhaltung der Gesetze sind für KÜHNE selbstverständlich. Jede Mitarbeitende hat die Verpflichtung, die Rechtsordnung zu beachten, in deren Rahmen sie handelt. Gleiches gilt für die Beachtung und Einhaltung gesellschafts- und länderspezifischer interner Regelungen.

Die Unternehmensführung verpflichtet sich zudem zum Wohle der Betroffenen, die Einhaltung der Menschenrechte im eigenen Geschäftsbereich durchzusetzen und die Einhaltung risikobasiert bei den Lieferantinnen und Geschäftspartnerinnen in ihren internationalen Märkten durch geeignete Maßnahmen einzufordern.



Einhaltung von gesetzlichen Regelungen sowie internationalen Standards

Es wird von den Mitarbeitenden erwartet, dass sie die Menschenrechte einhalten und sich an der Aufdeckung von Risiken und Verletzungen im eigenen Geschäftsbereich von KÜHNE sowie innerhalb der Lieferketten von KÜHNE beteiligen. Die Mitarbeitenden sollen das Risikomanagement bei der Ermittlung von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken sowie Verletzungsfällen aktiv begleiten und an den durch KÜHNE angebotenen Schulungen und Weiterbildungen zum Menschenrechts- und Umweltschutz teilnehmen.

Alle gültigen **Gesetze und Verordnungen, industrielle Mindeststandards, Konventionen der International Labour Organization (ILO) und der UN** und alle anderen relevanten Bestimmungen, insbesondere das **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)**, sind einzuhalten.

Das Erzielen von Gewinn darf nie Rechtfertigung dafür sein, Gesetze nicht einzuhalten, Verantwortung nicht wahrzunehmen oder unangemessene Risiken einzugehen.





ÖKOLOGIE UND UMWELTFRAGEN

KÜHNE erkennt seine Verantwortung gegenüber der Umwelt an und ist stets bemüht, Umwelt und Klima zu schützen. Dies geschieht im Zusammenhang mit unseren Tätigkeiten und der kontinuierlichen Entwicklung des Unternehmens durch systematische Bemühungen und der sorgfältigen Verwendung von Ressourcen. So hat KÜHNE im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie für den eigenen Geschäftsbereich eine CSR-Richtlinie sowie eine nachhaltige Beschaffungsrichtlinie verabschiedet, die in Anlehnung an die 17 Sustainability Development Goals der UN (SDGs), das GHG-Protokoll und das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) entwickelt wurden.

In unseren täglichen unternehmerischen Entscheidungsprozessen werden die potentiellen Umwelteinflüsse mitberücksichtigt. Jede Mitarbeitende ist dafür verantwortlich, bei ihrer Arbeit Anlagen nur im Rahmen der dafür erteilten Genehmigungen zu nutzen sowie umweltrechtliche Vorschriften, insbesondere hinsichtlich des Umgangs mit Chemikalien und anderen gefährlichen Stoffen, einzuhalten und ausdrücklich dazu aufgerufen, Verbesserungsmöglichkeiten für den Umgang mit knappen Ressourcen (z.B. Wasser, Energie und sonstige Rohstoffe) und für Produkte, mit denen sie arbeitet, oder für den allgemeinen Umweltschutz zu benennen und an der Realisierung ressourcenschonender Prozesse jedweder Art mitzuwirken. Alle Mitarbeitenden sollen dafür Sorge tragen, dass in ihren Verantwortlichkeitsbereichen ökologische und ökonomische Ressourcen geschont werden und der ökologische Fußabdruck von KÜHNE möglichst niedrig ist.





EINHALTUNG DES VERHALTENSKODEXES

Die Geschäftsleitung ist verantwortlich für die korrekte Umsetzung und fortwährende Verbesserung der Umsetzung des Verhaltenskodexes. Sie ergreift Korrekturmaßnahmen, überprüft regelmäßig die Einhaltung des Verhaltenskodexes und ist ebenfalls verantwortlich dafür, dass alle Mitarbeitenden über die Anforderungen des Verhaltenskodexes informiert sind. Die Führungskräfte von KÜHNE sollen durch Befolgen und Umsetzen dieses Verhaltenskodexes ein vorbildliches Verhalten zeigen. Ferner haben sie in ihrem Verantwortungsbereich darauf zu achten, dass ihre Mitarbeitenden die Grundsätze dieses Verhaltenskodex kennen, seine Vorgaben einhalten und dass Abweichungen hiervon vermieden werden.



Informationen und Fragen

Jeder Mitarbeitenden ist dieser Verhaltenskodex in angemessener Form zur Kenntnis zu geben. In der Regel bedeutet dies, dass der Kodex (insbesondere bei seiner Einführung, aber auch bei Neueinstellungen) auszuhändigen ist und sein Erhalt schriftlich bestätigt und in der zuständigen HR- Abteilung dokumentiert wird.

In Einzelfällen (insbesondere bei kurzzeitig oder vorübergehend beschäftigten Personen) ist es ausreichend, wenn Mitarbeitende im Zuge einer Einweisung in die Verhaltensweisen im Unternehmen die für sie relevanten Auszüge aus dem Verhaltenskodex vermittelt bekommen.

Bei ergänzenden Fragen zum Verhaltenskodex oder zur allgemeinen Einhaltung von Gesetzen und Regelungen sowie bei eventuellen Unsicherheiten über ein richtiges Verhalten und den richtigen Umgang können die Mitarbeitenden die Angelegenheit mit dem Compliance Team besprechen.



Verstöße und Sanktionen

Falsch verhalten sich nicht nur Mitarbeitende, die gegen diese Grundsätze verstoßen, sondern auch Personen, die nicht genügend zur Aufdeckung beitragen, die Preisgabe wesentlicher Informationen verweigern, Verstöße billigen und/oder versuchen, Mitarbeitende zu bestrafen, weil sie Verstöße gemeldet haben.

Verstöße gegen den Verhaltenskodex sind umgehend zu ahnden. Dies kann unter Berücksichtigung der allgemeinen und arbeitsrechtlichen Grundsätze bei gravierenden Verstößen auch Konsequenzen für den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses haben.



Offenheit und Transparenz, Hinweise und Beschwerden

Jede Mitarbeitende ist ausdrücklich aufgefordert, Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften, Richtlinien, menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken oder Verletzungen, Verdachtsfälle oder Verstöße gegen diesen Verhaltenskodex intern unverzüglich dem Compliance Team zu melden, sodass angemessene Maßnahmen ergriffen werden können. Das Compliance Team ist erreichbar unter compliance@kuehne.de.



Offenheit und Transparenz, Hinweise und Beschwerden

Meldungen und Hinweise können außerdem über das von KÜHNE – entsprechend ihrer gesetzlichen Verpflichtung – eingerichtete Beschwerdesystem erfolgen. Das **Beschwerdesystem** ist für Mitarbeitende unter folgendem Link erreichbar: <https://whistlefox.heuking.de/start/carlkuehnekg>.

Jede Meldung wird vertraulich behandelt und kann auch anonym erfolgen. KÜHNE verpflichtet sich im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zur Verschwiegenheit. Mitarbeitende, die Meldungen im guten Glauben gemacht haben, werden dadurch keinerlei Nachteile erleiden. Eine Sanktionierung hinweisgebender Personen ist verboten.

Ungeachtet dessen ist jede Mitarbeitende aufgerufen, bei Beschwerden innerhalb des Unternehmens nach Möglichkeit zunächst mit der/den betroffenen Person(en) zu sprechen, um gemeinsam eine Lösung zu erarbeiten.



Hamburg, März 2026

Die Geschäftsführung



Kai Boris Bendix, CEO

Carola Appel, COO

Henning Weiser, CFO