



Seite 1/10	Revision 01	Code of Conduct	 THE SPICE COMPANY!
Datum 01.01.24	Verfasser Heine		

1	Grundverständnis und Geltung	10
2	Menschenrechte	10
21	Verbot von Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer ⁴	11
22	Verbot von Zwangsarbeit ⁵	11
23	Diskriminierungsverbot ⁹	11
3	Arbeitsstandards	12
31	Vergütung/Mindestlohn ⁶	12
32	Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz ¹⁰	12
33	Vereinigungsfreiheit ⁸	12
4	Umwelt	13
5	Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken	14
51	Korruption ¹² , Handelskontrolle, Geldwäsche	14
52	Eigentumsrechte	14
53	Beschwerdemanagement	15
6	Umsetzung	15
61	Kommunikation und Schulung	15
62	Erwartungshaltung an unsere Lieferketten, Maßnahmen zur Kontrolle	16
63	Hinweis auf Verstöße	16

Seite 2/10	Revision 01	Code of Conduct	 THE SPICE COMPANY!
Datum 01.10.23	Verfasser Heine		

CODE OF CONDUCT


Wir,

(Firma, Rechtsform)

- unterzeichnen den Code of Conduct der AKO GmbH als freiwillige Selbstverpflichtung,
- erklären durch unsere Unterschrift, dass wir die Ziele und die Inhalte des Code of Conduct teilen und im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten geeignete und zumutbare Anstrengungen Unternehmen werden, um der Selbstverpflichtung fortlaufend an allen unseren Standorten nachzukommen,
- vermitteln die Inhalte des Code of Conduct in geeigneter Weise gegenüber unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und anderen wesentlichen Stakeholdern,
- erwarten von unseren Lieferpartnern, dass sie sich an den Inhalten des Code of Conduct oder an einen anderen vergleichbaren Verhaltenskodex orientieren, und bestärken sie darin, dies ihrerseits von den Vertragspartnern in ihrer Lieferkette einzufordern und
- nehmen jeden Verstoß gegen den Code of Conduct ernst und ermöglichen unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und sonstigen Personen, uns auf etwaige Verstöße über die folgenden Kontakt- daten vertraulich hinzuweisen:

Kontaktmöglichkeit (zutreffendes ausfüllen):

Bezeichnung der Meldestelle und/oder Name der Kontaktperson

Seite 3/10	Revision 01	Code of Conduct	
Datum 01.01.24	Verfasser Heine		

E-Mail

Telefon


Website

Ort,
Datum

Unterschrift

Name d. Zeichnungsberechtigten,
Funktion

© DATA PROTECTED

Seite 4/10	Revision 01	Code of Conduct	
Datum 01.10.23	Verfasser Heine		

1 Grundverständnis und Geltung

Wir verstehen uns als Teil der Gesellschaften, in denen wir unternehmerisch tätig sind und bekennen uns zu einer gesellschaftlich verantwortlichen Unternehmensführung, indem wir die unmittelbaren und mittelbaren Auswirkungen unserer geschäftlichen Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt berücksichtigen und fortwährend bestrebt sind, diese in ökonomischer, sozialer und ökologischer Hinsicht in einen angemessenen Interessenausgleich zu bringen.

Wir handeln im Einklang mit allgemein anerkannten Werten und Prinzipien, wie Integrität und Legalität und beachten insbesondere die international anerkannten Menschenrechte und Arbeitsstandards, wie sie im Code of Conduct festgehalten sind.


Wir teilen die Ziele und die Inhalte des Code of Conduct und werden im Rahmen unserer jeweiligen rechtlichen und tatsächlichen Möglichkeiten alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen unternehmen, um der freiwilligen Selbstverpflichtung fortlaufend an allen unseren Unternehmensstandorten im In- und Ausland nachzukommen. Falls bestehende nationale Regelungen im Widerspruch zu den Inhalten des Code of Conduct stehen oder der innerstaatliche Kontext es unmöglich macht, diesen uneingeschränkt nachzukommen, werden wir nach Wegen suchen, um die Anforderungen des Code of Conduct möglichst dennoch zu wahren.

2 Menschenrechte

Wir respektieren die Würde des Menschen und achten die international anerkannten Menschenrechte, wie sie insbesondere in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN)¹ festgehalten sind und in den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte² und den OECD-Leitsätzen für multinationale

Unternehmen³ adressiert werden. Wir berücksichtigen ferner die international anerkannten Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), wie sie nachfolgend im Code of Conduct aufgeführt sind.

In allen unseren Geschäftsaktivitäten sind wir stets bestrebt, Menschenrechtsverletzungen weder zu verursachen noch zu diesen beizutragen. Wir erwarten das Gleiche von unseren Geschäftspartnern. Soweit erforderlich und möglich, unterstützen wir hierbei unsere Liefer- Partner.

Seite 5/10	Revision 01	Code of Conduct	
Datum 01.10.23	Verfasser Heine		

2.1 Verbot von Kinderarbeit und Schutz jugendlicher Arbeitnehmer⁴

Wir tolerieren keine Kinderarbeit und beachten das anwendbare gesetzliche Mindestalter für die Zulassung zur Beschäftigung (ILO).

Wir erwarten von unseren Vertragspartnern, dass sie über angemessene Möglichkeiten zur Feststellung des Alters verfügen, um Kinderarbeit zu verhindern. Sollte Kinderarbeit festgestellt werden, sind unverzüglich alle erforderlichen Maßnahmen einzuleiten, die das Wohl, den Schutz und die Entwicklung des Kindes in den Mittelpunkt stellen. Bei Personen, die nicht volljährig sind, sind die Rechte jugendlicher Arbeitnehmer zu beachten; sie dürfen nur dann eingestellt werden, wenn sichergestellt ist, dass die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen weder eine Gefahr für ihre Gesundheit, Sicherheit oder Sittlichkeit darstellen noch für ihre Entwicklung schädlich sind.

2.2 Verbot von Zwangsarbeit⁵

Wir lehnen jede Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit ab, einschließlich jeglicher Form der Schuldknechtschaft, der Leibeigenschaft, der Sklaverei oder sklavenähnlicher Praktiken, des Menschenhandels oder sonstiger unfreiwilliger Arbeits- und Dienstleistungen, die mit den international anerkannten Arbeits- und Sozialstandards nicht vereinbar sind.

2.3 Diskriminierungsverbot⁹

Wir fördern eine Arbeitsumgebung, die Inklusion ermöglicht und in der die Vielfalt der Mitarbeitenden geschätzt wird. Wir bekennen uns zur Chancengleichheit und lehnen jede Form von Diskriminierung bzw. ungerechtfertigter Ungleichbehandlung in Beschäftigung ab, etwa aufgrund von nationaler und ethnischer Abstammung, sozialer Herkunft, Gesundheitsstatus, Behinderung, sexueller Orientierung, Alter, Geschlecht, politischer Meinung, Religion oder Weltanschauung. Wir berücksichtigen ferner den Grundsatz der Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit.

1 Allgemeine Erklärung der Menschenrechte – Universal Declaration of Human Rights

2 UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte – UN Guiding Principles on Business and Human Rights

3 OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen – OECD Guidelines for Multinational Enterprises

4 ILO-Übereinkommen Nr. 138 und 182


5 ILO-Übereinkommen Nr. 29 und 105

6 ILO-Übereinkommen Nr. 26 und 131

7 ILO-Übereinkommen Nr. 1; ILO-Empfehlung Nr. 110

8 ILO-Übereinkommen Nr. 11, 87, 98, 135 und 141

9 ILO-Übereinkommen Nr. 100, 111 und 159; ILO-Empfehlung Nr. 165

Seite 6/10	Revision 01	Code of Conduct	
Datum 01.10.23	Verfasser Heine		

3 **Arbeitsstandards**

3.1 **Vergütung/Mindestlohn⁶**


Wir halten uns bei der Vergütung von Arbeitsleistungen an die gesetzlichen oder – soweit anwendbar – tarifvertraglichen Bestimmungen. Wir gewährleisten, dass der von uns gezahlte Arbeitslohn den geltenden gesetzlichen oder anwendbaren tariflich festgelegten oder branchenüblichen Mindestlohn nicht unterschreitet. In Ländern oder Regionen ohne einen gesetzlichen oder tariflichen Lohnrahmen achten wir besonders darauf, dass der geleistete Lohn für eine regelmäßige Vollarbeitszeit ausreichend ist, um die Grundbedürfnisse der Beschäftigten zu erfüllen. Gesetzlich nicht zugelassene Lohnabzüge, einschließlich Lohnabzüge als Disziplinarmaßnahme, werden von uns nicht geduldet.

3.2 **Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz¹⁰**

Wir beachten die nationalen und internationalen Arbeits- und Gesundheitsschutzstandards und sorgen für ein sicheres und gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld, um die Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu erhalten, Dritte zu schützen und Unfälle, Verletzungen sowie arbeitsbedingte Erkrankungen zu vermeiden. Dies umfasst regelmäßige Risikobewertungen der Arbeitsplätze und die Umsetzung geeigneter Gefahrenabwehr- und Vorsichtsmaßnahmen, einschließlich der Bereitstellung geeigneter persönlicher Schutzausrüstung. Wir stellen sicher, dass unsere Mitarbeitenden in allen relevanten Arbeitsschutzthemen geschult sind.

3.3 **Vereinigungsfreiheit⁸**

Wir respektieren das Recht der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies im jeweiligen Beschäftigungsland rechtlich zulässig und möglich ist. Wenn dies nicht zulässig ist, suchen wir für unsere Mitarbeitenden sachgerechte Kompromisse.

Seite 7/10	Revision 01	Code of Conduct	
Datum 01.10.23	Verfasser Heine		

4 Umwelt

Der Schutz und Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen betrifft und verpflichtet uns alle. In diesem Bewusstsein üben wir unsere geschäftlichen Tätigkeiten unter Berücksichtigung der ökologischen Aspekte aus und bekennen uns zum Ziel einer klimaneutralen Zukunft.

Wir nehmen unsere ökologische Verantwortung wahr, indem wir uns an die geltenden gesetzlichen Vorgaben und anerkannten Standards zum Schutz von Umwelt und Klima halten und Anstrengungen unternehmen, um die Auswirkungen unserer geschäftlichen Aktivitäten auf die Umwelt und das Klima kontinuierlich zu verbessern.

Wir haben geeignete Maßnahmen ergriffen, die sich an gesetzlichen und international anerkannten Standards orientieren und unter anderem folgende Themen abdecken:

- Schonung natürlicher Ressourcen, etwa durch Maßnahmen zur Einsparung von Wasser, Energie, Chemikalien und anderen Rohstoffen;
- Fachgerechter und verantwortungsbewusster Umgang mit gefährlichen Stoffen und anderen Chemikalien sowie mit Abfällen, einschließlich Entsorgung;
- Anstrengungen zur Reduktion oder Vermeidung von Abfällen und Minimierung von Emissionen aus Betriebsabläufen (z. B. Abwasser, Abluft, Lärm, Treibhausgase);

Übereinkommen über den internationalen Handel mit gefährdeten Arten freilebender Tiere und Pflanzen – Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora (CITES).


5 ILO-Übereinkommen Nr. 29 und 105

6 ILO-Übereinkommen Nr. 26 und 131

7 ILO-Übereinkommen Nr. 1; ILO-Empfehlung Nr. 110

8 ILO-Übereinkommen Nr. 11, 87, 98, 135 und 141

9 ILO-Übereinkommen Nr. 100, 111 und 159; ILO-Empfehlung Nr. 165

Seite 8/10	Revision 01	Code of Conduct	
Datum 01.10.23	Verfasser Heine		

5 **Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken**

Wir verfolgen ausschließlich legitime Geschäftsziele und -praktiken und unterhalten Geschäftsbeziehungen nur mit seriösen Partnern.

Wir verhalten uns gegenüber unseren Geschäftspartnern und Kunden fair und wertschätzend. Wir respektieren die unterschiedlichen rechtlichen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Hintergründe sowie Gegebenheiten der Länder und Regionen, in denen wir tätig sind. Wir orientieren unser unternehmerisches Handeln stets an allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, einschließlich Integrität und Achtung der Menschenwürde.

Wir treten für einen freien und fairen Welthandel ein und halten uns an das Recht und die Gesetze der Länder und Regionen, in denen wir geschäftlich tätig sind.


5.1 **Korruption¹², Handelskontrolle, Geldwäsche**

Wir lehnen jede Form von Bestechung und Korruption ab und vermeiden bereits jeglichen Anschein hiervon – sei es in Gestalt der Gewährung oder der Annahme von unlauteren Vorteilen. Wir handeln in Übereinstimmung mit den geltenden Vorschriften zur Einfuhr- und Ausfuhrkontrolle und halten uns an die gesetzlichen Anforderungen zur Prävention von Geldwäsche und Korruption.

5.2 **Eigentumsrechte**

Zum Schutz des kollektiven oder individuellen Eigentums, achten wir Eigentumsrechte, d.h. die rechtliche Befugnis, sowie den Anspruch einer Person oder einer juristischen Person (z.B. Unternehmen, Organisationen usw.) auf den Besitz, die Nutzung, die Verwaltung und die Verfügung über Mobilien, Immobilien oder eines geistigen Eigentums. Zum Schutz des kollektiven oder individuellen Eigentums.

Wir achten beim Transfer von Know-how und Technologien darauf, dass ausreichende Vorkehrungen zum Schutz der geistigen Eigentumsrechte vorgenommen werden.

Seite 9/10	Revision 01	Code of Conduct	 THE SPICE COMPANY!
Datum 01.10.23	Verfasser Heine		

5.3 Beschwerdemanagement

Wir haben einen strukturierten Prozess geschaffen, der Beschwerden, Anliegen oder Unzufriedenheit von Kunden, Mitarbeitern oder anderen Stakeholdern erfasst, bearbeitet und es ermöglicht, angemessen darauf zu reagieren. Dies erfolgt anonym über unsere Website.

Die Beschwerden werden gründlich untersucht, um die genauen Ursachen und Umstände zu ermitteln. Sollte die Beschwerde berechtigt sein, wird nach einer angemessenen Lösung gesucht oder Entschädigung angeboten, um das Problem zu beheben oder den Schaden wieder gut zu machen.

6 Umsetzung

Wir unternehmen geeignete und zumutbare Anstrengungen, um die Inhalte des Code of Conduct fortlaufend an allen Standorten unseres Unternehmens einzuhalten. Wir haben hierfür geeignete Maßnahmen und Prozesse eingerichtet und dokumentieren deren Umsetzung unternehmensintern in angemessener Weise. Die Unternehmensleitung informiert sich in regelmäßigen Abständen über die Umsetzung und Arbeit der zuständigen Stellen und Personen.

6.1 Kommunikation und Schulung

Wir kommunizieren die Inhalte des Code of Conduct gegenüber unseren Mitarbeitenden, Geschäftspartnern und anderen wesentlichen Stakeholdern und schulen unsere Mitarbeitenden bedarfsgerecht zu einzelnen Themen des Code of Conduct. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie den Code of Conduct einhalten.


⁵ ILO-Übereinkommen Nr. 29 und 105

⁶ ILO-Übereinkommen Nr. 26 und 131

⁷ ILO-Übereinkommen Nr. 1; ILO-Empfehlung Nr. 110

⁸ ILO-Übereinkommen Nr. 11, 87, 98, 135 und 141

⁹ ILO-Übereinkommen Nr. 100, 111 und 159; ILO-Empfehlung Nr. 165

Seite 10/10	Revision 01	Code of Conduct	 THE SPICE COMPANY!
Datum 01.10.23	Verfasser Heine		

6.2 Erwartungshaltung an unsere Lieferketten, Maßnahmen zur Kontrolle

Die Inhalte des Code of Conduct spiegeln auch unsere Erwartungen an unsere Lieferpartner und sonstigen Vertragspartner in unseren Lieferketten wider. Wir erwarten insoweit, dass sie sich an den Inhalten des Code of Conduct orientieren oder einen vergleichbaren Verhaltenskodex anwenden und bestärken sie darin, diese Erwartungshaltung ihrerseits von den Vertragspartnern in ihrer Lieferkette einzufordern.

Wir setzen grundsätzlich auf langfristige, partnerschaftliche Geschäftsbeziehungen. Wir identifizieren und überprüfen daher unsere Vertragspartner in geeigneter Weise, bevor wir eine Lieferbeziehung eingehen, z. B. durch Selbstauskunft, Lieferantenbewertung oder Ähnliches.

Wir behalten uns gegenüber unseren Lieferpartnern vor, die Einhaltung unserer Erwartungshaltung zu kontrollieren, z. B. mittels Auditierung. Werden schwerwiegende Verstöße festgestellt, behalten wir uns angemessene vertragliche Konsequenzen vor, einschließlich der Beendigung der Geschäftsbeziehung. Wir erwarten in jedem Fall, dass auf festgestellte Verstöße mit geeigneten Maßnahmen zur Prävention bzw. Abhilfe reagiert wird.

6.3 Hinweis auf Verstöße

Wir nehmen jeden Verstoß gegen den Code of Conduct ernst. Bei Meldungen über Verstöße leiten wir Maßnahmen zur ordnungsgemäßen und vertraulichen Klärung ein und ergreifen im Bedarfsfall geeignete Gegenmaßnahmen im Sinne von Abhilfe oder Prävention.