

MENSCHENRECHTSPOLITIK

Dokumenttitel:	Menschenrechtspolitik
Version:	1.1
Genehmigt am:	6. Oktober 2026 (Version 1.0: 20. August 2026)
Genehmigt durch:	Geschäftsführung
Verantwortlich:	Personalabteilung
Geltungsbereich:	Alle Arbeitnehmer, Mitarbeiter und Subunternehmer der ADAMS Sp. z o.o.
Nächste Überprüfung:	Oktober 2028 (oder nach jeder wesentlichen Rechtsänderung oder einem SMETA-Audit)

Bezug zum SMETA-Audit (ETI Base Code):

SMETA-Code	Bereich des ETI Base Code	Zugehöriges ADAMS-Dokument
1 / 1A	Freiwillige Beschäftigung / Verantwortungsvolle Rekrutierung	Ethikkodex §9 Pkt. 1, 5; Ordnung samt Verfahren zur Meldung von Verstößen durch Hinweisgeber
2	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	Anordnung der Geschäftsführung über die Wahl der Arbeitnehmervertreter; Ethikkodex
3	Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit	Arbeitsordnung §6, §7, Kap. X; Tabelle der Normen für die Zuteilung von Arbeitskleidung, Arbeitsschutzausschuss, Verfahren zur Nüchternheitskontrolle, Verzeichnis der für Frauen besonders belastenden oder gesundheitsschädlichen Arbeiten, Beschäftigung Jugendlicher; Ethikkodex §8; Arbeitsschutzpolitik von ADAMS
4	Kinderarbeit	Arbeitsordnung Anl. Beschäftigung Jugendlicher; Ethikkodex §9
5 / 5A	Gesetzliche und existenzsichernde Löhne	Arbeitsordnung Kap. VII; Ethikkodex §9; Managementsystem-Politik, Vergütungsordnung

SMETA-Code	Bereich des ETI Base Code	Zugehöriges ADAMS-Dokument
6	Arbeitszeit	Arbeitsordnung Kap. VI; Grundsätze der elektronischen Arbeitszeiterfassung
7	Diskriminierungsverbot	Ordnung zur Verhinderung von Mobbing und Diskriminierung; Ethikkodex §9; §3.7 dieser Politik
8 / 8A	Reguläre Beschäftigung / Subunternehmer	Arbeitsordnung §3; Ethikkodex
9	Verbot unmenschlicher Behandlung	Arbeitsordnung, Ordnung zur Verhinderung von Mobbing und Diskriminierung; Ethikkodex
10.A	Umweltschutz — Basissäule (im Rahmen des 2-Säulen-Audits)	§3.10 dieser Politik (allgemeine Grundsätze); Ethikkodex §5; Managementsystem-Politik; FSC-Zertifikat
10.C	Geschäftsethik	Antikorruptionsrichtlinie; Ethikkodex

Änderungsverzeichnis:

Version 1.1 vom 6. Oktober 2026 – Änderungen gegenüber der am 20. August 2026 genehmigten Version 1.0:

Nr.	Bestimmung	Beschreibung der Änderung
1	Dokumentdaten	Aktualisierung der Version (1.0 → 1.1), des Genehmigungsdatums und des Termins der nächsten Überprüfung; Ergänzung des Änderungsverzeichnisses.
2	§1	Aufnahme der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UDHR) sowie der Prinzipien des UN Global Compact in den Katalog der Standards, mit denen die Politik übereinstimmt.
3	§3.3	Ergänzung einer Bestimmung über das Unfalluntersuchungsverfahren sowie über die Erörterung von Gefährdungen und Beinaheunfällen in den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses mindestens einmal pro Quartal, einschließlich der Empfehlung und Überwachung von Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen.
4	§3.3	Beschreibung der Grundsätze für die Zulassung externer Auftragnehmer zu Arbeiten auf dem Gelände der Gesellschaft (Koordinierungsprotokoll, Arbeitsschutz- und Brandschutzanweisung, arbeitsplatzbezogene Unterweisung, Prüfung von Unterlagen, Meldung von Unfällen und Störungen) sowie der Grundsätze für Fahrer und sich kurzzeitig aufhaltende Personen.

Nr.	Bestimmung	Beschreibung der Änderung
5	§3.4, §4.2	Berücksichtigung der im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Ausnahmen vom Verbot der Beschäftigung von Personen unter 15 Jahren (gemäß der Anlage zur Arbeitsordnung Beschäftigung Jugendlicher) samt den Bedingungen ihrer Anwendung; Ergänzung von Grundsätzen für Abhilfemaßnahmen bei Feststellung von Kinderarbeit.
6	§5	Angabe des Kreises der zur Nutzung der Meldekanäle berechtigten Personen (u. a. Leiharbeitnehmer, Praktikanten, Subunternehmer und Lieferanten), des sachlichen Umfangs der Meldungen sowie der Meldekanäle.
7	§7.4 (neu)	Ergänzung des Punktes „Verantwortungsvolle Lieferkette“: Weitergabe der Anforderungen der Politik an Lieferanten und Subunternehmer (u. a. über das Koordinierungsprotokoll), Risikobewertung, Kaskadierung der Anforderungen, Abhilfemaßnahmen.
8	§9.1	Vereinheitlichung der Bezeichnung der Vergütungsordnung unter Angabe der konsolidierten Fassung vom 2. Januar 2023 (gemäß §3.5).
9	§9.3	Änderung der Formulierung „mit dem Tag der Genehmigung durch den Vorsitzenden der Geschäftsführung“ in „durch die Geschäftsführung“ – Vereinheitlichung mit den Dokumentdaten.
10	§1, §3.10	Redaktionelle Korrekturen (Schreibweise „mit späteren Änderungen“, fehlende Klammer in §3.10).
11	§3.11, SMETA-Tabelle	Klarstellung, dass Geschäftsethik (SMETA 10.C) eine eigene Verpflichtung der Gesellschaft ist – Vereinheitlichung mit §3.10; Vereinheitlichung der Schreibweise der SMETA-Codes (10.A, 10.C).
12	§3.7, §4.1	Vereinheitlichung des Katalogs geschützter Merkmale mit §4 Abs. 4 der Ordnung zur Verhinderung von Mobbing und Diskriminierung; Präzisierung der Grundlage des Verbots der Diskriminierung wegen Schwangerschaft, Mutterschaft und Elternschaft.
13	§3.9	Anpassung der Beschreibung von Mobbing und der Gegenmaßnahmen an die Novelle des Arbeitsgesetzbuches.
14	§3.6	Präzisierung der Grundsätze für Überstundenarbeit gemäß Arbeitsordnung und Arbeitsgesetzbuch; Angabe geschützter Gruppen.
15	§5.1–5.3, §6.3	Vereinheitlichung mit der Hinweisgeberordnung und der Ordnung zur Verhinderung von Mobbing und Diskriminierung; Grundlage der Verantwortlichkeit der Führungskräfte.

§1. Erklärung der Unternehmensleitung

ADAMS Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (nachfolgend: „ADAMS“ oder „Gesellschaft“) ist ein Verpackungshersteller mit Sitz in Baranowo. Wir führen unsere Geschäftstätigkeit in der Überzeugung, dass die Achtung der Menschenwürde und die Einhaltung der Menschenrechte das Fundament verantwortungsvollen Wirtschaftens und langfristigen Erfolgs bilden.

Diese Menschenrechtspolitik bringt unsere Verpflichtung zum Ausdruck, die Menschenrechte in allen Tätigkeitsbereichen der Gesellschaft zu achten und aktiv zu fördern — gegenüber Arbeitnehmern, Mitarbeitern, Subunternehmern und der lokalen Gemeinschaft. Die Politik steht im Einklang mit:

- der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UDHR — Universal Declaration of Human Rights),
- den zehn Prinzipien der UN-Initiative Global Compact (UN Global Compact),
- den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP — UN Guiding Principles on Business and Human Rights),
- den Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO/ILO),
- dem Basiskodex der Ethical Trading Initiative (ETI Base Code),
- der Methodik des Sozialaudits SMETA (Sedex Members' Ethical Trade Audit),
- dem polnischen Arbeitsgesetzbuch und den Durchführungsvorschriften,
- den internen Regelungen von ADAMS, insbesondere der Arbeitsordnung vom 2. August 2021 (mit späteren Änderungen) und ihren Anlagen.

"Ein Unternehmen ist so gut wie die Menschen, die es ausmachen."

Adam Skrzyniarz, Vorsitzender der Geschäftsführung der ADAMS Sp. z o.o.

§2. Geltungsbereich

Diese Politik gilt für:

- **Alle Arbeitnehmer von ADAMS** — unabhängig von Vertragsart, Beschäftigungsumfang, Position und Standort (Baranowo, Sady und andere Arbeitsorte), gemäß §2 der Arbeitsordnung.
- **Führungskräfte** — Direktoren, Abteilungsleiter, Teamleiter und Vorarbeiter, die eine besondere Verantwortung für die Umsetzung der Politik in ihren Teams tragen.
- **Subunternehmer und externe Auftragnehmer** — die verpflichtet sind, die Grundsätze des ADAMS-Managementsystems einzuhalten, einschließlich der Arbeitsschutz- und Umweltgrundsätze (Koordinierungsprotokoll für externe Auftragnehmer).
- **Lieferanten und Geschäftspartner** — von denen ADAMS die Einhaltung von Standards erwartet, die mit dieser Politik im Einklang stehen.

§3. Grundlegende Arbeitnehmerrechte

3.1. Verbot von Zwangsarbeit und Menschenhandel (SMETA 1 / ETI BC 1)

ADAMS wendet keine Formen von Zwangsarbeit, Schuldknechtschaft, Menschenhandel und Sklaverei an, toleriert sie nicht und wirkt ihnen aktiv entgegen. Insbesondere:

- Die Beschäftigung bei ADAMS ist ausschließlich freiwillig — jeder Arbeitnehmer hat das Recht, den Arbeitsvertrag unter Einhaltung der Kündigungsfrist nach dem Arbeitsgesetzbuch zu kündigen.
- Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, als Beschäftigungsbedingung Kautionen oder Ausweisdokumente zu hinterlegen.
- Die Rekrutierung erfolgt transparent und ethisch — ohne Einschaltung von Vermittlern, die rechtswidrige Gebühren erheben.
- Jeder Verdacht auf Zwangsarbeit oder Menschenhandel ist unverzüglich der Personalabteilung oder über das Hinweisgebersystem (Anlage zur Arbeitsordnung) zu melden.

Interne Grundlage: Ethikkodex §9 Pkt. 1 (Verbot von Zwangs-, Sklaven- und Gefängnisarbeit) und Pkt. 5 (Verbot, Kautionen zu verlangen und Ausweisdokumente einzubehalten); §6 der Arbeitsordnung (Pflichten des Arbeitgebers), §4 Pkt. 3 (Schutz der meldenden Person), Hinweisgeberordnung (Kanäle: naruszenia@adamsbox.com.pl, Tel. 516-181-120, Hinweisgeberbriefkästen — physische Einwurfkästen für schriftliche Beschwerden).

Externe Grundlage: IAO-Übereinkommen Nr. 29 und 105; ETI Base Code Pkt. 1.

3.2. Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen (SMETA 2 / ETI BC 2)

ADAMS respektiert das Recht der Arbeitnehmer auf:

- freie Vereinigung in Gewerkschaften oder anderen Arbeitnehmerorganisationen,
- kollektive Verhandlungen über Arbeits- und Lohnbedingungen,

- Mitwirkung in Arbeitnehmervertretungsgremien.

Den Arbeitnehmern entstehen durch die Ausübung der oben genannten Rechte keinerlei negative Folgen. Die Leitung der Gesellschaft verpflichtet sich zu einem offenen Dialog mit den Arbeitnehmervertretern.

Interne Grundlage: Anordnung der Geschäftsführung über die Wahl der Arbeitnehmervertreter; Ethikkodex. Die Arbeitsordnung enthält kein gesondertes Kapitel über Gewerkschaften — diese Materie regelt unmittelbar das Gesetz vom 23. Mai 1991 über Gewerkschaften.

Externe Grundlage: IAO-Übereinkommen Nr. 87 und 98; ETI Base Code Pkt. 2.

3.3. Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit (SMETA 3 / ETI BC 3)

ADAMS gewährleistet sichere und hygienische Arbeitsbedingungen gemäß Kapitel X der Arbeitsordnung. Im Rahmen dieser Verpflichtung:

- Der Arbeitgeber stellt persönliche Schutzausrüstung, Arbeitskleidung und Arbeitsschuhe unentgeltlich zur Verfügung (Tabelle der Normen für die Zuteilung von Arbeitskleidung).
- Der bestehende Arbeitsschutzausschuss bewertet regelmäßig die Arbeitsbedingungen und empfiehlt Korrekturmaßnahmen. Vorsitzende des Arbeitsschutzausschusses ist die stellvertretende Vorsitzende der Geschäftsführung, Frau Anna Skrzyniarz – gemäß der Anforderung von ETI Base Code Pkt. 3.5 ist ein Vertreter der oberen Führungsebene für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit verantwortlich.
- Den Arbeitnehmern steht ständiger Zugang zu sauberen Toiletten, fließendem Trinkwasser sowie Frühstücksschränken (§42 der Arbeitsordnung) zur Verfügung, die eine hygienische Aufbewahrung von Lebensmitteln ermöglichen.
- ADAMS stellt den Arbeitnehmern keine Unterkunft zur Verfügung; die Bestimmungen über Unterkunftsstandards (ETI Base Code Pkt. 3.4) finden daher derzeit keine Anwendung. Sollte eine solche Leistung künftig eingeführt werden, verpflichtet sich die Gesellschaft, eine saubere, sichere und die Grundbedürfnisse der Arbeitnehmer erfüllende Unterkunft bereitzustellen.
- Die Arbeitnehmer werden vor der Zulassung zur Arbeit zu obligatorischen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen geschickt (§8 der Arbeitsordnung).
- Das Verfahren zur Nüchternheitskontrolle schützt die Arbeitnehmer vor Gefahren, die sich aus der Anwesenheit von Personen unter dem Einfluss von Alkohol oder berauschenden Mitteln ergeben.
- Sicherheitsdatenblätter für gefährliche Stoffe sind auf dem Laufwerk X:\Wspólne\BHP\pub\SPIS KART CHARAKTERYSTYK verfügbar.
- Unfälle und Gefährdungen melden die Arbeitnehmer unverzüglich dem Vorgesetzten oder der Arbeitsschutzabteilung (§7 Abs. 1 Buchst. I der Arbeitsordnung).
- Jeder Arbeitsunfall unterliegt einem Unfalluntersuchungsverfahren. Gemeldete Gefährdungen und Beinaheunfälle werden mindestens einmal pro Quartal in den Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses erörtert, der auf dieser Grundlage Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen empfiehlt, die Gefahrenquellen beseitigen oder verringern und die Arbeitsbedingungen verbessern, und deren Umsetzung überwacht.

- Die Gewährleistung sicherer und hygienischer Arbeitsbedingungen sowie die Durchführung systematischer Arbeitsschutzschulungen ist Pflicht des Arbeitgebers, die Einhaltung der Arbeitsschutz-, Hygiene- und Brandschutzvorschriften — Pflicht jedes Arbeitnehmers (§6 Buchst. c–e, I sowie §7 Abs. 1 Buchst. c, h der Arbeitsordnung).
- Besondere Gesundheitsschutzmaßnahmen gelten für Frauen gemäß dem Verzeichnis der für Frauen besonders belastenden oder gesundheitsschädlichen Arbeiten sowie für jugendliche Arbeitnehmer gemäß der Anlage Beschäftigung Jugendlicher.
- ADAMS verpflichtet sich, das Arbeitsschutzniveau auf der Grundlage neuester technologischer Lösungen, der Schulung der Arbeitnehmer, der Umsetzung bewährter Verfahren und der Überwachung des Arbeitsschutzes am Arbeitsplatz zu erhöhen (Ethikkodex §8 Pkt. 1).
- Gemäß der Arbeitsschutzpolitik der ADAMS Sp. z o.o. identifiziert die Gesellschaft systematisch Gefährdungen, Unfälle und Vorfälle, strebt eine Risikominderung an und informiert und unterweist Lieferanten und Subunternehmer über die auf dem Betriebsgelände geltenden Arbeitsschutzvorschriften.
- Jeder externe Auftragnehmer unterzeichnet vor Beginn der Arbeiten auf dem Gelände der Gesellschaft das Koordinierungsprotokoll für externe Auftragnehmer und erhält die Arbeitsschutzanweisung sowie die allgemeine Brandschutzanweisung. Die Beschäftigten des Auftragnehmers erhalten eine ergänzende arbeitsplatzbezogene Unterweisung, und die Gesellschaft kann die Aktualität ihrer Arbeitsschutzschulungen und ärztlichen Untersuchungen überprüfen und bei deren Fehlen die Zulassung zur Arbeit verweigern. Der Auftragnehmer meldet dem Leiter der technischen Abteilung unverzüglich jeden Unfall, jede Störung oder jeden Brand unter Beteiligung seiner Beschäftigten.
- Fahrer und andere Personen, die sich kurzzeitig auf dem Gelände der Gesellschaft aufhalten, sind verpflichtet, die Beschilderung zu beachten, Warnwesten zu tragen und sich ausschließlich in den ausgewiesenen Bereichen aufzuhalten, z. B. Be- und Entladebereichen.

Interne Grundlage: Arbeitsordnung §6 Buchst. c–e, I sowie §7 Abs. 1 Buchst. c, h (allgemeine Arbeitsschutzpflichten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers); Kap. X (§33–§42), darunter: §38 (Arbeitsschutzausschuss), §41 (Arbeitskleidung), §42 (Kleider- und Frühstücksschränke); samt Anlagen, darunter Ethikkodex §8 (Pkt. 1 — Verpflichtung zur Erhöhung des Arbeitsschutzniveaus; Pkt. 2 — Zugang zu sauberen Toiletten, Trinkwasser und hygienischen Aufbewahrungsorten für Lebensmittel); Arbeitsschutzpolitik der ADAMS Sp. z o.o. (genehmigt vom Vorsitzenden der Geschäftsführung).

Externe Grundlage: IAO-Übereinkommen Nr. 155 und 187; ETI Base Code Pkt. 3; Arbeitsgesetzbuch Abschnitt X sowie Durchführungsvorschriften zum Arbeitsschutz.

3.4. Verbot der Kinderarbeit (SMETA 4 / ETI BC 4)

ADAMS beschäftigt keine Kinder und toleriert keine Kinderarbeit in seiner Tätigkeit oder in der Lieferkette. Mindestanforderungen:

- Die Beschäftigung einer Person, die das 15. Lebensjahr nicht vollendet hat, ist verboten, vorbehaltlich der im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen Ausnahmen (Art. 191 §2¹–§2³), auf die §1 Abs. 5–7 der Anlage zur Arbeitsordnung Beschäftigung Jugendlicher verweist. Diese Ausnahmen

darf die Gesellschaft nur unter gleichzeitiger Erfüllung folgender Bedingungen anwenden:

- die Beschäftigung erfolgt ausschließlich zum Zweck der beruflichen Vorbereitung in Form einer Berufsausbildung, und bei einer Person, die im betreffenden Kalenderjahr 15 Jahre alt wird – zu den für Jugendliche festgelegten Bedingungen;
 - die Person hat die achtjährige Grundschule abgeschlossen;
 - der gesetzliche Vertreter oder Vormund hat zugestimmt, und eine psychologisch-pädagogische Beratungsstelle hat ein positives Gutachten erteilt, sofern dies gesetzlich erforderlich ist;
 - die Person hat ein ärztliches Attest vorgelegt, aus dem hervorgeht, dass Arbeit der betreffenden Art ihre Gesundheit nicht gefährdet;
 - die Person genießt in vollem Umfang den für jugendliche Arbeitnehmer vorgesehenen Schutz.
- Die Gesellschaft nutzt nicht die Möglichkeit der Beschäftigung von Kindern für Stellen, die kulturelle, künstlerische, sportliche oder Werbetätigkeiten ausüben (Art. 304⁵ des Arbeitsgesetzbuches).
- Jugendliche Arbeitnehmer (Personen, die das 15. Lebensjahr vollendet und das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben) sowie Personen, die aufgrund der oben genannten Ausnahmen beschäftigt werden, dürfen nur zu den in der Anlage zur Arbeitsordnung Beschäftigung Jugendlicher festgelegten Bedingungen beschäftigt werden, insbesondere:
 - die Arbeitszeit einer Person bis zum 16. Lebensjahr darf 6 Stunden täglich, die einer Person über 16 Jahre 8 Stunden täglich nicht überschreiten; in die Arbeitszeit wird die Unterrichtszeit in dem sich aus dem Pflichtlehrplan ergebenden Umfang eingerechnet;
 - absolutes Verbot der Nachtarbeit (22:00–6:00) und der Überstundenarbeit;
 - Verbot der Ausführung verbotener Arbeiten, die in der Anlage zur Arbeitsordnung Beschäftigung Jugendlicher festgelegt sind;
 - Pflicht zur Gewährleistung der für die Eingewöhnung in die Arbeit erforderlichen Betreuung und Hilfe.
- Alter und Berechtigungen jeder Person werden vor der Zulassung zur Arbeit anhand eines Ausweisdokuments überprüft (§8 der Arbeitsordnung). Das Verzeichnis jugendlicher Arbeitnehmer sowie die Dokumentation der Beschäftigung aufgrund der Ausnahmen führt die Personalabteilung.
- Die Grundsätze zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmer, einschließlich des Verbots verbotener Arbeiten, der Nachtarbeit und der Überstundenarbeit, gelten entsprechend für Schüler, die in der Gesellschaft Berufspraktika oder Praktika absolvieren.
- Wird festgestellt, dass in der Gesellschaft oder bei einem ihrer Lieferanten oder Subunternehmer ein Kind unter Verstoß gegen die Vorschriften arbeitet, stellt die Gesellschaft diese Arbeit unverzüglich ein, unter Wahrung des Anspruchs des Kindes auf das zustehende Entgelt, benachrichtigt den gesetzlichen Vertreter des Kindes und ergreift im Einvernehmen mit den zuständigen Einrichtungen Maßnahmen, um dem Kind die Fortsetzung seiner Schulbildung zu ermöglichen.

Interne Grundlage: Arbeitsordnung §8; Anlage Beschäftigung Jugendlicher (§1 Abs. 1–7 – Beschäftigungsbedingungen einschließlich Ausnahmen; §2 – Gesundheitsschutz; §3 – Arbeitszeit); Ethikkodex §9 [1] (Verbot unzulässiger Kinderarbeit). Externe Grundlage: IAO-Übereinkommen Nr. 138 und 182; ETI Base Code Pkt. 4; Arbeitsgesetzbuch Art. 190–206 sowie Art. 304⁵.

3.5. Löhne — gesetzlich und angemessen (SMETA 5 / 5A / ETI BC 5)

ADAMS verpflichtet sich zur:

- Fristgerechten und ordnungsgemäßen Auszahlung des Entgelts gemäß §28 und Kapitel VII der Arbeitsordnung.
- Gewährleistung eines Entgelts, das mindestens dem gesetzlich festgelegten Mindestlohn entspricht, mit der Pflicht, bei einer Erhöhung des Mindestlohns über das im Vertrag festgelegte Entgelt hinaus unverzüglich durch einen Nachtrag einen höheren Betrag einzuführen (§5 der Vergütungsordnung).
- Transparenten Information der Arbeitnehmer über die Bestandteile des Entgelts und die Grundsätze seiner Berechnung.
- Unterlassung rechtswidriger Abzüge vom Entgelt; Abzüge aufgrund von Geldbußen erfolgen ausschließlich in den Grenzen und nach den Grundsätzen von Art. 108 des Arbeitsgesetzbuches, und alle gegenüber Arbeitnehmern verhängten Ordnungsstrafen werden in den Personalakten dokumentiert.
- Auszahlung der Vergütung für Überstundenarbeit gemäß Kapitel VI und VII der Arbeitsordnung.
- Anwendung objektiver und gerechter Kriterien für die Leistungsbeurteilung und Vergütung (§6 Abs. 1 Buchst. i der Arbeitsordnung).
- Das Entgelt wird in Geldform monatlich nachträglich bis zum 10. Tag des Monats ausgezahlt, der auf den Monat folgt, für den das Entgelt zusteht; fällt der Auszahlungstag auf einen arbeitsfreien Tag, wird das Entgelt am Vortag ausgezahlt. Der Arbeitnehmer hat das Recht auf Einsicht in die Unterlagen, auf deren Grundlage sein Entgelt berechnet wurde (§14 der Vergütungsordnung).
- Neben dem Grundentgelt stehen den Arbeitnehmern zusätzliche Entgeltbestandteile zu, darunter ein Nachtarbeitszuschlag in Höhe von 20 % des sich aus dem Mindestlohn ergebenden Stundensatzes sowie eine Vergütung für vom Arbeitnehmer nicht verschuldete Ausfallzeiten — nicht niedriger als der gesetzlich festgelegte Mindestlohn, sofern der Arbeitnehmer arbeitsbereit war (§9 sowie Anlage Nr. 1 zur Vergütungsordnung).
- Den Arbeitnehmern stehen darüber hinaus arbeitsbezogene Geldleistungen zu: bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit, Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, Abfindungen bei Erwerbsunfähigkeit, Renteneintritt und Tod sowie die Erstattung von Dienstreisekosten (§13 der Vergütungsordnung sowie Anlage Tagegelder für Dienstreisen).

Im Rahmen der Weiterentwicklung des Konzepts der existenzsichernden Entlohnung analysiert ADAMS das Verhältnis der Löhne zu den Lebenshaltungskosten in der Region Posen. Diese Analyse stützt sich u. a. auf Informationen über die finanziellen Erwartungen von Bewerbern, die in Vorstellungsgesprächen erhoben werden, sowie auf eine regelmäßige Durchsicht der Stellenangebote anderer Arbeitgeber

der Branche und der Region, wodurch die Löhne auf einem im Vergleich zum lokalen Markt wettbewerbsfähigen Niveau gehalten werden können.

Interne Grundlage: Vergütungsordnung der ADAMS Sp. z o.o. vom 1. Juli 2009 mit späteren Änderungen, §5 (Mindestlohn), §9 (zusätzliche Entgeltbestandteile), §13 (arbeitsbezogene Geldleistungen), §14 (Ort, Zeit und Art der Auszahlung), Anlagen Nr. 1–2; Arbeitsordnung Kap. VII (§28–§29 — Auszahlung des Entgelts); §26 (Überstundenvergütung der Führungskräfte); §31 (Ordnungsstrafen); Ethikkodex §9 Pkt. 3–4; Managementsystem-Politik der ADAMS Sp. z o.o. (Verpflichtung, den Arbeitnehmern faire Arbeit und angemessene Entlohnung zu gewährleisten); Anlage Ordnung über Anreizleistungen, §4 Pkt. 3 (Verbot der diskriminierenden Gewährung von Anreizleistungen).

Externe Grundlage: IAO-Übereinkommen Nr. 26 und 131; ETI Base Code Pkt. 5.

3.6. Arbeitszeit (SMETA 6 / ETI BC 6)

Die Arbeitszeit bei ADAMS wird durch Kapitel VI der Arbeitsordnung geregelt. Wesentliche Grundsätze:

- Tägliche Ruhezeit: mindestens 11 Stunden ununterbrochene Ruhe (§22 Abs. 7).
- Wöchentliche Ruhezeit: mindestens 35 Stunden (§22 Abs. 7).
- Die wöchentliche Arbeitszeit einschließlich Überstunden darf im festgelegten Abrechnungszeitraum durchschnittlich 48 Stunden nicht überschreiten (§21 Abs. 2).
- Jährliches Überstundenlimit: 416 Stunden pro Arbeitnehmer (§21 Abs. 3).
- Der Arbeitszeitplan wird den Arbeitnehmern mindestens 7 Tage vor seinem Inkrafttreten übermittelt (§22 Abs. 9).
- Die Arbeitszeit wird im RCP-System (Zeiterfassungssystem) erfasst.
- Überstundenarbeit ist nur in den in Art. 151 §1 des Arbeitsgesetzbuches genannten Fällen zulässig und wird ausschließlich aufgrund einer vorherigen schriftlichen oder elektronischen Anordnung des Vorgesetzten geleistet (§21 Abs. 4 Buchst. a der Arbeitsordnung). Arbeit außerhalb des Zeitplans ohne eine solche Anordnung wird weder angeordnet noch akzeptiert.
- Überstundenarbeit ist kein fester Bestandteil der Arbeitsorganisation und ersetzt keine reguläre Beschäftigung. Vorgesetzte planen sie im Voraus, nach Möglichkeit im Einvernehmen mit den Arbeitnehmern, unter Berücksichtigung ihrer persönlichen und familiären Situation und mit gleichmäßiger Verteilung auf die Arbeitnehmer. Die Gesellschaft übt keinen Druck auf die Arbeitnehmer aus, Überstunden über die gesetzlich gerechtfertigten Fälle hinaus zu leisten.
- Schwangeren Arbeitnehmerinnen und jugendlichen Arbeitnehmern darf keine Überstundenarbeit angeordnet werden, Arbeitnehmern, die ein Kind bis zur Vollendung des 4. Lebensjahres betreuen, sowie Arbeitnehmern mit Behinderungen – nur mit deren Zustimmung, nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- Personen in Führungspositionen im Sinne von §26 der Arbeitsordnung leisten bei Bedarf Arbeit außerhalb der normalen Arbeitszeit nach den in dieser Vorschrift festgelegten Grundsätzen.

Interne Grundlage: Arbeitsordnung Kap. VI (§21–§27); Grundsätze der elektronischen Arbeitszeiterfassung.

Externe Grundlage: IAO-Übereinkommen Nr. 1; ETI Base Code Pkt. 6; Arbeitsgesetzbuch Art. 128–151⁴.

3.7. Diskriminierungsverbot (SMETA 7 / ETI BC 7)

ADAMS gewährleistet die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer. Verboten ist jegliche Diskriminierung — unmittelbar oder mittelbar — aufgrund von:

- Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft, Mutterschaft und Elternschaft), Geschlechtsidentität, Alter, Behinderung,
- Rasse, ethnischer Herkunft, Staatsangehörigkeit, Religion, Bekenntnis oder Konfessionslosigkeit,
- sexueller Orientierung, Familienstand und familiärer Situation,
- Gewerkschaftszugehörigkeit, politischer Anschauung, Art oder Umfang der Beschäftigung sowie anderen gesetzlich geschützten Merkmalen.

Das Diskriminierungsverbot umfasst alle Phasen des Arbeitsverhältnisses: Rekrutierung, Vergütung, Schulungen, Beförderungen, Aufgabenzuweisung, Mitarbeiterbeurteilung und Vertragsbeendigung.

Belästigung und sexuelle Belästigung sind besondere Formen der Diskriminierung und streng verboten.

Über das Diskriminierungsverbot hinaus fördert ADAMS aktiv die Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Im Rahmen eines gezielten, auf Gleichbehandlung beruhenden Ansatzes:

- verwendet die Gesellschaft bei der Rekrutierung Stellenanzeigen, die hinsichtlich Geschlecht, Alter und anderer geschützter Merkmale neutral sind, sowie standardisierte, auf dem Anforderungskatalog für Arbeitsplätze beruhende Auswahlkriterien, die den Einfluss unbewusster Vorurteile begrenzen;
- gewährleistet sie allen Arbeitnehmern gleichen Zugang zu Schulungen und Weiterqualifizierung, unabhängig von Geschlecht, Alter, Behinderung oder anderen geschützten Merkmalen;
- stützt sie Entscheidungen über berufliche Entwicklung und Beförderungen auf objektive Kompetenzkriterien und Arbeitsergebnisse, die in der Ordnung für Jahresgespräche festgelegt sind, deren Bestimmungen ausdrücklich verbieten, die Mitarbeiterbeurteilung in einer aufgrund geschützter Merkmale diskriminierenden Weise vorzunehmen oder zu nutzen;
- überwacht sie die Struktur der Beschäftigung, Schulungen und Beförderungen im Hinblick auf die Wahrung der Chancengleichheit.

Interne Grundlage: Anlage Ordnung zur Verhinderung von Mobbing und Diskriminierung (§4 Abs. 4 — Katalog der Diskriminierungsmerkmale, im Einklang mit diesem Paragraphen); Ethikkodex §9 Pkt. 2 (Diskriminierungsverbot als Form feindseliger/unmenschlicher Behandlung); Anweisung zur Personalrekrutierung (In/3.2/01) — Gleichbehandlungsgrundsätze bei der Rekrutierung; Anlage Verzeichnis der für Frauen besonders belastenden Arbeiten; Anlage Ordnung für Jahresgespräche (Einleitung — Verbot der diskriminierenden Nutzung der Mitarbeiterbeurteilung).

Externe Grundlage: IAO-Übereinkommen Nr. 100 und 111; ETI Base Code Pkt. 7; Arbeitsgesetzbuch Art. 18^a–18^e.

3.8. Reguläre Beschäftigung und menschenwürdige Arbeitsbedingungen (SMETA 8 / ETI BC 8)

ADAMS verpflichtet sich zum:

- Abschluss schriftlicher Arbeitsverträge mit den Arbeitnehmern, in denen die Beschäftigungsbedingungen festgelegt sind.
- Information der Arbeitnehmer über die Vertragsbedingungen vor der Unterzeichnung.
- Verzicht auf Beschäftigungsformen, die darauf abzielen, die arbeitsrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers zu umgehen. Zivilrechtliche Verträge (z. B. Auftragsverträge) werden nur dort eingesetzt, wo die Art der Tätigkeit dies zulässt, und nicht in Fällen, die die Merkmale eines Arbeitsverhältnisses im Sinne von Art. 22 des Arbeitsgesetzbuches erfüllen.
- Verantwortungsvollen Einsatz von Zeitarbeitsunternehmen und Subunternehmern — unter Überprüfung der Beschäftigungsbedingungen ihrer Arbeitnehmer.

Interne Grundlage: Arbeitsordnung §3 (Begriffsbestimmungen), §8 (Unterlagen vor der Einstellung); die Schriftform des Arbeitsvertrags und die Information über die Beschäftigungsbedingungen ergeben sich unmittelbar aus Art. 29 des Arbeitsgesetzbuches (die Arbeitsordnung enthält hierzu kein gesondertes Kapitel); Ethikkodex.

Externe Grundlage: IAO-Übereinkommen Nr. 95; ETI Base Code Pkt. 8 und 8A.

3.9. Verbot unmenschlicher Behandlung (SMETA 9 / ETI BC 9)

ADAMS toleriert kein Mobbing, keine Diskriminierung, keine Belästigung und keine anderen Verhaltensweisen, die die Würde oder die Persönlichkeitsrechte eines Arbeitnehmers verletzen. Mobbing wird gemäß Art. 94³ des Arbeitsgesetzbuches und Pkt. 1 des Glossars der Ordnung zur Verhinderung von Mobbing und Diskriminierung als beharrliche Schikane eines Arbeitnehmers verstanden – wiederholte, wiederkehrende oder andauernde Verhaltensweisen, unabhängig davon, ob sie von einem Vorgesetzten, Kollegen, Untergebenen oder einer mit der Gesellschaft zusammenarbeitenden Person ausgehen, und unabhängig von der Absicht des Täters. Die Gesellschaft wirkt solchen Verhaltensweisen systematisch entgegen durch Präventionsmaßnahmen, das Aufdecken von Verstößen und die Reaktion darauf sowie Abhilfemaßnahmen und Unterstützung der Betroffenen, nach den in der Ordnung zur Verhinderung von Mobbing und Diskriminierung festgelegten Grundsätzen.

Interne Grundlage: Ethikkodex §9 Pkt. 2 (Verbot feindseliger und unmenschlicher Behandlung); Ordnung zur Verhinderung von Mobbing und Diskriminierung; Hinweisgeberordnung.

Externe Grundlage: ETI Base Code Pkt. 9; Arbeitsgesetzbuch Art. 94³.

3.10. Umweltschutz (SMETA 10.A)

ADAMS bereitet sich derzeit auf ein SMETA-Audit in der 2-Säulen-Variante vor, das — neben den Arbeitsstandards und dem Arbeitsschutz — auch die grundlegende Umweltbewertung (SMETA 10.A) umfasst. Die Anforderungen dieses Bereichs fallen somit in den Auditumfang. Außerhalb des Umfangs bleiben ausschließlich

die erweiterte Umweltsäule (SMETA 10.B) sowie die Säule Geschäftsethik (SMETA 10.C), die zum Audit in der 4-Säulen-Variante gehören. Im Rahmen des Bereichs 10.A:

- verfolgt die Gesellschaft laufend die für den Standort geltenden lokalen, regionalen und nationalen Umweltschutzvorschriften (SMETA 10.A.A);
- hält sie die einschlägigen Umweltschutzvorschriften ein, u. a. im Bereich Abfallwirtschaft und Luftemissionen, und verfügt über die erforderliche Dokumentation und Genehmigungen für die Nutzung von Ressourcen (Wasser, Energie, Materialien) und die Abfallwirtschaft (SMETA 10.A.B);
- verringert sie den Verbrauch von Rohstoffen, Energie und Wasser in den Produktionsprozessen, soweit dies technisch und wirtschaftlich gerechtfertigt ist;
- verfügt sie über ein FSC-Zertifikat, das die verantwortungsvolle Beschaffung des Rohstoffs für die Herstellung von Wellpappverpackungen bestätigt, und bewirtschaftet Produktionsabfälle rational und trennt sie im Hinblick auf das Recycling.

ADAMS arbeitet derzeit an der Formalisierung eines Systems zur Identifizierung und Beseitigung von Abweichungen zwischen den Umweltstandards der Kunden und den Umweltauswirkungen der eigenen Tätigkeit (SMETA 10.A.C) sowie an einem konsolidierten Verzeichnis gefährlicher Stoffe, die in der Produktion verwendet werden oder in zugekauften Komponenten enthalten sind, im Einklang mit den Kundenanforderungen und den Vorschriften der Bestimmungsländer (SMETA 10.A.D) — diese Elemente werden vor dem Audit ergänzt. Außerhalb des Umfangs des derzeit vorbereiteten 2-Säulen-Audits bleiben die systematische Messung aller Umweltkennzahlen (z. B. CO₂-Fußabdruck nach Scope 1–2) sowie formale Reduktionsziele, die zur erweiterten Umweltsäule (SMETA 10.B) gehören. Mit der Weiterentwicklung des Umweltmanagementsystems wird die Politik um entsprechende Verpflichtungen und Kennzahlen ergänzt.

Interne Grundlage: Ethikkodex §5 (Umweltorientierter Ansatz — Einhaltung des Umweltrechts, Analyse von Umweltrisiken, rationaler Umgang mit Ressourcen, Abfallminimierung); Managementsystem-Politik der ADAMS Sp. z o.o. (Verpflichtung zur kontinuierlichen Verbesserung der Umweltauswirkungen, genehmigt vom Vorsitzenden der Geschäftsführung); Zertifikat FSC-STD-40-004; in der Gesellschaft geltende Verfahren der Abfallwirtschaft.

Externe Grundlage: SMETA 10.A (Umweltsäule — im Rahmen des 2-Säulen-Audits; Arbeitsplatzanforderungen 10.A.A–10.A.D); SMETA 10.B (erweiterte Umweltsäule — außerhalb des Umfangs des derzeit vorbereiteten Audits); Umweltschutzgesetz (Prawo ochrony środowiska).

3.11. Geschäftsethik und Korruptionsverbot (SMETA 10.C)

ADAMS führt seine Geschäftstätigkeit ethisch und transparent. Die Grundsätze der Geschäftsethik sind eine eigene Verpflichtung der Gesellschaft, unabhängig vom Umfang des SMETA-Audits. Dieser Bereich entspricht der Säule SMETA 10.C (Geschäftsethik). Wir verpflichten uns zur:

- Einhaltung der in der Antikorruptionsrichtlinie festgelegten Antikorruptionsgrundsätze.
- Unterlassung des Anbietens, Annehmens und Forderns von Vorteilen, die geschäftliche Entscheidungen beeinflussen könnten.

- Transparenz in den Beziehungen zu Geschäftspartnern, Aufsichtsbehörden und Auditoren.
- Zuverlässigen Führung der Dokumentation und Erfassung der Produktionsparameter (BRC — 10 Grundprinzipien).

Interne Grundlage: Antikorruptionsrichtlinie – Leitlinien für den Umgang mit Vorteilen; Ethikkodex.

Externe Grundlage: Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption; Gesetz vom 28. Oktober 2002 über die Verantwortlichkeit von Kollektivsubjekten für strafbare Handlungen; SMETA 10.C (Säule Geschäftsethik – außerhalb des Umfangs des derzeit vorbereiteten 2-Säulen-Audits).

§4. Besonderer Schutz schutzbedürftiger Gruppen

4.1. Frauen und schwangere Arbeitnehmerinnen

ADAMS gewährt Arbeitnehmerinnen besonderen Schutz, insbesondere:

- Für Frauen besonders belastende oder gesundheitsschädliche Arbeiten sind im Verzeichnis der für Frauen besonders belastenden oder gesundheitsschädlichen Arbeiten aufgeführt und streng verboten.
- Eine schwangere Arbeitnehmerin darf keine Arbeiten ausführen, die das ständige Tragen von Lasten über 3 kg, Arbeit in Zwangshaltung von mehr als 3 Stunden täglich oder Bildschirmarbeit von mehr als 4 Stunden täglich erfordern.
- Der Leiter der Organisationseinheit ist verpflichtet, den Aufgabenbereich der Arbeitnehmerin unverzüglich nach Erhalt der Information über die Schwangerschaft zu ändern.
- Diskriminierung wegen Schwangerschaft, Mutterschaft oder Elternschaft, u. a. bei Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Festlegung des Entgelts, Beförderung und Zugang zu Schulungen, ist verboten (§4 Abs. 4 der Anlage zur Arbeitsordnung – Ordnung zur Verhinderung von Mobbing und Diskriminierung; Art. 18^{3a} sowie Art. 177 des Arbeitsgesetzbuches). Schwangere Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmer, die Elternrechte in Anspruch nehmen, genießen den im Arbeitsgesetzbuch vorgesehenen besonderen Schutz des Arbeitsverhältnisses.

4.2. Jugendliche Arbeitnehmer

Die Grundsätze zum Schutz jugendlicher Arbeitnehmer, die auch für Personen gelten, die aufgrund der in §3.4 genannten Ausnahmen beschäftigt werden, ergeben sich aus der Anlage zur Arbeitsordnung – Beschäftigung Jugendlicher:

- Absolutes Verbot der im Verzeichnis aufgeführten verbotenen Arbeiten.
- Höchstarbeitszeit: 6 Std./Tag (bis 16 Jahre), 8 Std./Tag (über 16 Jahre).
- Verbot der Nachtarbeit (22:00–06:00 Uhr) sowie der Überstundenarbeit.
- Pflicht zur Betreuung und Unterstützung bei der Eingewöhnung in die Arbeit.

4.3. Wanderarbeitnehmer und Leiharbeitnehmer

ADAMS verpflichtet sich, Leih- und Wanderarbeitnehmern Beschäftigungsbedingungen zu gewährleisten, die mindestens denen der Stammbesellschaft in denselben Positionen gleichwertig sind. Personalvermittler werden auf die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Anforderungen überprüft.

4.4. Arbeitnehmer mit Behinderungen

Menschen mit Behinderungen werden mit dem gebührenden Respekt und ohne jegliche Diskriminierung behandelt. ADAMS ergreift angemessene Vorkehrungen, die eine wirksame Ausführung der Arbeit ermöglichen.

§5. System zur Meldung von Verstößen und Schutz von Hinweisgebern

ADAMS stellt sichere, vertrauliche und wirksame Kanäle zur Meldung von Menschenrechtsverletzungen und anderen Unregelmäßigkeiten bereit. Die Hinweisgeberordnung ist in einer Anlage zur Arbeitsordnung enthalten.

Die Meldekanäle können von den in §3 Abs. 2 der Hinweisgeberordnung genannten Personen genutzt werden – nicht nur von Arbeitnehmern der Gesellschaft, sondern u. a. auch von ehemaligen Arbeitnehmern und Bewerbern, Leiharbeitnehmern, Mitarbeitern, Beschäftigten von Auftragnehmern, Subunternehmern und Lieferanten, Geschäftspartnern, Auszubildenden, Praktikanten und Freiwilligen. Die Meldungen können insbesondere Verletzungen der Menschenrechte, ethischer Grundsätze, der Arbeitsschutzvorschriften sowie des Umweltschutzes betreffen.

5.1. Verfügbare Meldekanäle

- **E-Mail-Postfach:** naruszenia@adamsbox.com.pl
- **Telefon:** 516-181-120
- **Hinweisgeberbriefkästen:** Einwurfkästen für schriftliche Meldungen in Baranowo und Sady
- **Persönlich:** beim Koordinator für die Bearbeitung von Meldungen (Jolanta Janiak, Abteilung Personal und Lohnabrechnung)
- **Externe Stelle:** Rechtsberater (radca prawny) Herr Paweł Nowak, E-Mail: nowak@atm.legal, Tel. +48 61 102 42 62, Kanzleianschrift: ul. Wolsztyńska 5, 60-361 Poznań
- **Mobbing- und Diskriminierungsfälle:** zusätzlich die Personalabteilung, mobbing@adamsbox.com.pl – nach der Ordnung zur Verhinderung von Mobbing und Diskriminierung (namentliche Meldungen); anonyme Meldungen werden nach den in der Hinweisgeberordnung festgelegten Grundsätzen entgegengenommen.

5.2. Garantien zum Schutz des Hinweisgebers

- Die Identität des Hinweisgebers wird während der gesamten Dauer des Verfahrens uneingeschränkt geschützt.
- Der Hinweisgeber ist auch dann geschützt, wenn sich der gemeldete Verstoß nicht bestätigt hat, sofern er in gutem Glauben gehandelt hat.
- Jegliche Repressalien gegen den Hinweisgeber sind verboten und können eine strafrechtliche Verantwortlichkeit des Täters nach sich ziehen (bis zu 2 Jahre Freiheitsstrafe).
- Der Katalog verbotener Repressalien umfasst u. a.: Herabsetzung des Entgelts, Zurückhaltung einer Beförderung oder von Schulungen, Versetzung auf eine andere Stelle, negative Mitarbeiterbeurteilung.
- Der Eingang der Meldung wird innerhalb von 7 Tagen nach ihrem Erhalt bestätigt. Das Untersuchungsverfahren dauert grundsätzlich bis zu 30 Tage ab seiner Einleitung (in besonders komplexen Fällen – bis zu 60 Tage), und die Rückmeldung wird der meldenden Person spätestens innerhalb von 3 Monaten nach der Bestätigung des Eingangs der Meldung übermittelt (detaillierte Fristen – §5 und §9 der Hinweisgeberordnung).

5.3. Verfahren für Führungskräfte

Jede Führungskraft, die eine Meldung über eine Menschenrechtsverletzung erhält, ist verpflichtet:

1. jede Meldung ernst zu nehmen – auch eine anonyme oder mündliche – und sie unverzüglich an den Koordinator für die Bearbeitung von Meldungen und in namentlich gemeldeten Mobbing- und Diskriminierungsfällen an die Personalabteilung weiterzuleiten.
2. die Identität der meldenden Person streng vertraulich zu behandeln und keine Versuche zu unternehmen, die Identität des Verfassers einer anonymen Meldung festzustellen.
3. die Parteien vorübergehend zu trennen, wenn das Risiko besteht, dass die Verstöße fortgesetzt werden.
4. Fakten zu dokumentieren (Daten, Orte, Zeugen) — keine Meinungen und Gerüchte.
5. den Verlauf des Verfahrens zu überwachen, ohne in dessen inhaltliche Substanz einzugreifen.

§6. Verantwortung und Umsetzung

6.1. Verantwortung der Geschäftsführung

Die Geschäftsführung der ADAMS Sp. z o.o. übt die oberste Aufsicht über die Einhaltung der Menschenrechtspolitik aus und ist verantwortlich für:

- die Genehmigung der Politik und ihrer Aktualisierungen,
- die Bereitstellung der für die Umsetzung der Politik erforderlichen Ressourcen,
- die jährliche Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen im Bereich der Menschenrechte.

6.2. Verantwortung der Personalabteilung

Die Personalabteilung ist Eigentümerin dieser Politik und verantwortlich für:

- die Aktualisierung der Politik und der zugehörigen internen Ordnungen,
- die Durchführung von Schulungen für Arbeitnehmer und Führungskräfte,
- die organisatorische Unterstützung des vom Koordinator für die Bearbeitung von Meldungen betriebenen Systems zur Meldung von Verstößen,
- die Überwachung von Kennzahlen und die Erstellung von Berichten für die Geschäftsführung,
- die Kommunikation mit SMETA-Auditoren und anderen externen Prüfstellen.

6.3. Verantwortung der Führungskräfte

Direktoren, Abteilungsleiter, Teamleiter und Vorarbeiter sind verpflichtet:

- die Politik einzuhalten und ein Beispiel für angemessenes Verhalten zu geben,
- auf jedes Anzeichen einer Menschenrechtsverletzung in ihrem Team zu reagieren,
- an Schulungen zu Menschenrechten und Reaktionsverfahren teilzunehmen,
- Meldungen über Verstöße gemäß §5.3 weiterzuleiten,
- nicht zuzulassen, dass jugendliche Arbeitnehmer und schwangere Frauen verbotene Arbeiten ausführen.

Die Duldung von Menschenrechtsverletzungen im geleiteten Team durch eine Führungskraft, einschließlich der Unterlassung einer Reaktion auf Mobbing, Diskriminierung oder Repressalien gegen meldende Personen, kann eine schwere Verletzung der Arbeitnehmerpflichten darstellen und zu ordnungsrechtlicher Verantwortlichkeit, zur Kündigung des Arbeitsvertrags und in gesetzlich vorgesehenen Fällen zu strafrechtlicher Verantwortlichkeit führen. Grundlage: §32 Buchst. y der Arbeitsordnung; §3 Abs. 1 und 2 der Anlage zur Arbeitsordnung – Ordnung zur Verhinderung von Mobbing und Diskriminierung.

6.4. Verantwortung jedes Arbeitnehmers

Jeder Arbeitnehmer von ADAMS ist verpflichtet:

- sich mit dieser Politik vertraut zu machen und nach ihren Grundsätzen zu handeln,
- beobachtete Menschenrechtsverletzungen über die zuständigen Kanäle zu melden,

- die Würde der Kollegen gegenseitig zu respektieren,
- an Schulungen zu Menschenrechten teilzunehmen.

§7. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht (Human Rights Due Diligence)

ADAMS führt ein Verfahren der menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht gemäß den UN-Leitprinzipien (UNGP) durch. Das Verfahren umfasst:

7.1. Identifizierung und Bewertung von Risiken

- Jährliche Bewertung der Menschenrechtsrisiken in der Tätigkeit der Gesellschaft und in der Lieferkette.
- Besondere Aufmerksamkeit gilt schutzbedürftigen Gruppen: Leiharbeitnehmern, Wanderarbeitnehmern, jugendlichen Arbeitnehmern, schwangeren Frauen.
- SMETA-Audits, die von externen AAC-Auditoren (Affiliated Audit Company) durchgeführt werden.

7.2. Vorbeugungs- und Korrekturmaßnahmen

- Umsetzung von Korrekturmaßnahmenplänen (CAPR) nach jedem SMETA-Audit.
- Pflichtschulungen für alle Arbeitnehmer und Führungskräfte.
- Überwachung der Umsetzung der Korrekturmaßnahmen durch die Personalabteilung.

7.3. Überwachung und Berichterstattung

- Jährliche oder vierteljährliche interne Berichte an die Geschäftsführung über Menschenrechtskennzahlen.
- Jährliche Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen unter Berücksichtigung der Ergebnisse von Audits und Hinweisgebermeldungen.
- Bereitstellung der SMETA-Auditergebnisse für Kunden und Geschäftspartner über die Sedex-Plattform.

7.4. Verantwortungsvolle Lieferkette

ADAMS erwartet von seinen Lieferanten, Subunternehmern und Geschäftspartnern die Einhaltung von Standards, die mit dieser Politik im Einklang stehen. Zu diesem Zweck:

- gibt die Gesellschaft die Anforderungen der Politik an Lieferanten und Subunternehmer weiter, insbesondere durch Vertragsbestimmungen, Vertragsanlagen, Lieferantenerklärungen sowie das Koordinierungsprotokoll für externe Auftragnehmer,
- bewertet sie Lieferanten und Subunternehmer im Hinblick auf soziale, ökologische und ethische Risiken, unter besonderer Berücksichtigung von Zeitarbeitsunternehmen und Dienstleistungssubunternehmern, die Arbeiten auf dem Gelände der Gesellschaft ausführen (Formulare zur Bewertung von Geschäftspartnern),
- erwartet sie, dass Lieferanten und Subunternehmer gleichwertige Anforderungen an ihre eigenen Subunternehmer und Geschäftspartner weitergeben,

- erwartet sie bei festgestellten Abweichungen die Umsetzung von Korrekturmaßnahmen innerhalb einer vereinbarten Frist; schwerwiegende oder wiederholte Verstöße können zur Einschränkung oder Beendigung der Zusammenarbeit führen.

§8. Schulungen und Sensibilisierung

ADAMS gewährleistet regelmäßige Schulungen zu Menschenrechten für:

- **Alle neuen Arbeitnehmer** — im Rahmen der Einführungsschulung (oder in der ersten Arbeitswoche).
- **Führungskräfte** — Pflichtschulung zur Erkennung, Behandlung und Meldung von Verstößen (alle 2 Jahre oder nach jeder Aktualisierung der Ordnungen).
- **Produktionsmitarbeiter** — BRC-Schulung, die u. a. Menschenrechte und die Organisationskultur von ADAMS umfasst (jährlich).

Nach jeder Schulung werden gesammelt:

- Anwesenheitslisten mit den Unterschriften der Teilnehmer,
- Ergebnisse von Wissenstests (z. B. Google-Formulare),
- Erklärungen über die Kenntnisnahme der Mobbing-Ordnung und der Hinweisgeberordnung.

§9. Schlussbestimmungen

9.1. Zugehörige Dokumente

Diese Politik ist integraler Bestandteil der folgenden ADAMS-Dokumente:

- Arbeitsordnung der ADAMS Sp. z o.o. vom 2. August 2021 mit späteren Änderungen
- Ordnung zur Verhinderung von Mobbing und Diskriminierung
- Hinweisgeberordnung
- Verzeichnis der für Frauen besonders belastenden oder gesundheitsschädlichen Arbeiten
- Beschäftigung Jugendlicher
- Ordnung über Anreizleistungen
- Ethikkodex
- Antikorruptionsrichtlinie – Leitlinien für den Umgang mit Vorteilen
- Vergütungsordnung der ADAMS Sp. z o.o. vom 1. Juli 2009 mit späteren Änderungen
- Cybersicherheitsrichtlinie
- Richtlinie zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie zur Einhaltung von Sanktionen (AML)
- Richtlinie zur Einhaltung des Wettbewerbsrechts
- Richtlinie zur Vielfalt in der Lieferkette
- Arbeitsschutzpolitik

9.2. Aktualisierung der Politik

Die Politik wird alle zwei Jahre oder jeweils in folgenden Fällen überprüft:

- wesentliche Änderungen des polnischen oder internationalen Rechts,
- Ergebnisse eines SMETA-Audits, die eine Ergänzung der Politik erforderlich machen,
- Inkrafttreten neuer Vorschriften, u. a. einer Novelle des Arbeitsgesetzbuches im Bereich Mobbing und Diskriminierung.

9.3. Inkrafttreten

Diese Menschenrechtspolitik tritt mit dem Tag ihrer Genehmigung durch die Geschäftsführung in Kraft und gilt für alle Arbeitnehmer, Mitarbeiter und Subunternehmer der ADAMS Sp. z o.o.