



# KONZERNRICHTLINIE – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Datum des Inkrafttretens: 01.01.2023

Zuletzt geändert: 11.12.2022

Dokument Nr. GP 09.01 (001)

Ersetzt: Human and Labour Rights Guidelines v2017

Seite 1 von 15

## Inhaltsübersicht

1. Zweck.....	3
2. Geltungs- und Anwendungsbereich .....	3
3. Umfassende Grundsätze .....	4
3.1 International anerkannten Menschen- und Arbeitnehmerrechte.....	4
3.2 Negativen Auswirkungen auf die Menschen- und/oder Arbeitnehmerrechte.....	4
4. Verantwortungsbewusste Einstellungs- und Beschäftigungsprozesse .....	4
4.1 Gleichberechtigung, Vielfalt und Integration .....	4
4.2 Moderne Sklaverei, einschließlich Zwangs- und Kinderarbeit .....	5
4.3 Sichere und menschenwürdige Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen.....	6
4.4 Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen.....	7
5. Menschen- und Arbeitnehmerrechte in unserer Wertschöpfungskette .....	7
6. Regelmäßige Risikobewertung, Überwachung und Dialog .....	8
7. Aufgaben und Pflichten.....	9
7.1 Verwaltungsrat der Adecco Group .....	9
7.2 Executive Committee der Adecco Group.....	9
7.3 Geschäfts- und Funktionsverantwortliche .....	9
7.4 Alle Kollegen und Berater .....	9
7.5 Konzernbereich Sustainability & ESG.....	10
8. Rechtsweg .....	10
9. Verstöße gegen diese Richtlinie .....	11
10. Querverweis auf andere Richtlinien.....	11
11. Rechte Dritter.....	11
12. Fragen.....	11
13. Genehmigung und Änderungen .....	12
ANHANG A. Internationale Normen .....	13
ANHANG B. Liste der potenziellen Risiken für den Menschen .....	14



## KONZERNRICHTLINIE – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Datum des Inkrafttretens: 01.01.2023

Zuletzt geändert: 11.12.2022

Dokument Nr. GP 09.01 (001)

Ersetzt: Human and Labour Rights  
Guidelines v2017

Seite 2 von 15

### Begriffsbestimmungen

Im Rahmen dieser Richtlinie für die Adecco Group:

<sup>1</sup> „Adecco Group“: zusammengefasst die Adecco Group AG, ihre Geschäftsbereiche, Tochtergesellschaften und verbundene Unternehmen weltweit. Dazu gehören auch Gemeinschaftsunternehmen, an denen die Adecco Group AG direkt oder indirekt eine Mehrheitsbeteiligung hält oder in denen sie das Management kontrolliert. Die Begriffe „wir“, „uns“ oder „unser“ beziehen sich auf die Adecco Group.

<sup>2</sup> „Mitarbeiter im Kundeneinsatz“: eine Person, die bei einem Kunden der Adecco Group in einem flexiblen Anstellungsverhältnis steht und in der Regel unter der direkten Aufsicht des Kunden arbeitet.

<sup>3</sup> „Bewerber“: eine Person, die sich entweder innerhalb der Adecco Group oder bei einem Kunden für eine Position bewirbt, die noch nicht besetzt ist.

<sup>4</sup> „Kunde“: ein Dritter, der Waren oder Dienstleistungen von der Adecco Group erhält, aber nicht befugt ist, rechtsverbindliche Verpflichtungen im Namen der Adecco Group einzugehen.

<sup>5</sup> „Kollege“: eine Person, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags/einer Beauftragung beschäftigt ist, dem örtlichen Arbeitsrecht unterliegt, für eine juristische Person der Adecco Group arbeitet und unter der Aufsicht, Leitung und Kontrolle der Adecco Group steht. Dazu gehören Personen mit unbefristeten und befristeten Verträgen, Zeitverträgen und Beschäftigte in Aus- oder Weiterbildung (z. B. Auszubildende, Praktikanten).

<sup>7</sup> „Berater“: eine Person, die im Rahmen eines Arbeitsvertrags/einer Beauftragung beschäftigt ist, die dem lokal geltenden Arbeitsrecht unterliegt, für die juristische Person der Adecco Group arbeitet, in einem unbefristeten oder befristeten Vertragsverhältnis arbeitet, bei Kunden für Beratungstätigkeiten oder Projekte eingesetzt wird und unter der Aufsicht, Leitung und Kontrolle der Adecco Group steht.

<sup>8</sup> „ESG“: Umwelt (Environment), Soziales und Governance – dies beinhaltet die Berücksichtigung von Risiken, Chancen und Auswirkungen.

<sup>9</sup> „Menschenrechte“ sind die grundlegenden, universellen Rechte und Freiheiten, auf die jeder Mensch diskriminierungsfrei Anspruch hat.

<sup>10</sup> „Arbeitsrecht“: gesetzlich geregelte Rechte und Menschenrechte, die sich auf das Beschäftigungsverhältnis zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern beziehen und in Rechtsvorschriften des nationalen und internationalen Arbeitsrechts festgelegt sind.



## KONZERNRICHTLINIE – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Datum des Inkrafttretens: 01.01.2023

Zuletzt geändert: 11.12.2022

Dokument Nr. GP 09.01 (001)

Ersetzt: Human and Labour Rights  
Guidelines v2017

Seite 3 von 15

<sup>11</sup> „Lieferant“: ein Dritter, welcher der Adecco Group Waren oder Dienstleistungen zur Verfügung stellt, aber nicht befugt ist, rechtsverbindliche Verpflichtungen im Namen der Adecco Group einzugehen.

### 1. Zweck

<sup>1</sup> Die Adecco Group ist bestrebt, die höchsten Standards für verantwortungsbewusstes Geschäftsverhalten einzuhalten und im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit Aspekte aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) konsistent zu berücksichtigen. Ziel dieser Richtlinie ist es, das Engagement und die Vorgehensweise der Adecco Group im Zusammenhang mit der Achtung, Wahrung und Förderung international anerkannter Menschen- und Arbeitnehmerrechte zu formulieren und festzuschreiben.

<sup>2</sup> Die Richtlinie legt die Selbstverpflichtungen der Adecco Group und die globalen Mindeststandards in diesem Bereich fest und beschreibt die Verantwortlichkeiten und Prozesse, mit denen diese umgesetzt werden. Für bestimmte Geschäftsbereiche und/oder auf Landesebene können strengere Regeln oder ein weiter gefasster Geltungsbereich festgelegt werden, wenn dies von der jeweiligen Führungsebene als notwendig erachtet wird oder wenn dies nach nationalem Recht vorgeschrieben ist.

<sup>3</sup> Die Richtlinie spiegelt auch unsere Verpflichtung wider, die nationalen arbeitsrechtlichen Rechtsvorschriften sowie die in Anhang A aufgeführten internationalen allgemeinen und sektorspezifischen Normen zu beachten und einen Beitrag zur UN-Agenda für nachhaltige Entwicklung zu leisten.

### 2. Geltungs- und Anwendungsbereich

<sup>1</sup> Diese Richtlinie ist verbindlich umzusetzen und gilt weltweit für die Adecco Group. Wenn die Adecco Group neue Joint Ventures eingeht, wird sie sich darum bemühen, diese Standards als Teil der Joint Venture-Vereinbarung aufzunehmen.

<sup>2</sup> Die Richtlinie gilt für die gesamte Adecco Group: Vorstandsmitglieder, Kollegen, Berater und Gesellschafter der Adecco Group und all ihrer Tochtergesellschaften sowie alle Unternehmen, die im Namen der Adecco Group Dienstleistungen erbringen. Diese Erwartung haben wir auch für unsere Bewerber und Kunden sowie alle anderen Interessenvertreter.

<sup>3</sup> Zur besseren Lesbarkeit wird in diesem Dokument überwiegend das generische Maskulinum verwendet. Die in dieser Richtlinie verwendeten Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.



## KONZERNRICHTLINIE – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Datum des Inkrafttretens: 01.01.2023

Zuletzt geändert: 11.12.2022

Dokument Nr. GP 09.01 (001)

Ersetzt: Human and Labour Rights Guidelines v2017

Seite 4 von 15

### 3. Umfassende Grundsätze

#### 3.1 International anerkannten Menschen- und Arbeitnehmerrechte

<sup>1</sup> Wir verpflichten uns, alle international anerkannten Menschen- und Arbeitnehmerrechte zu respektieren, die für unsere Geschäftstätigkeiten relevant sind. In Anhang B ist eine Liste von Rechten aufgeführt, die nach Meinung der Adecco Group am ehesten – direkt oder indirekt – von den Geschäftsaktivitäten eines Unternehmens für Personaldienstleistungen und -beratung, wie dem unseren, betroffen sind.

<sup>2</sup> Wo nationale Gesetze und internationale Menschenrechtsstandards voneinander abweichen, bemühen wir uns, die Standards einzuhalten, die einen besseren Schutz für unsere Kollegen, Berater und Mitarbeiter bieten. Sollte ein Konflikt bestehen, werden wir uns an die nationalen Gesetze halten und nach Möglichkeiten suchen, die internationalen Menschen- und Arbeitnehmerrechte zu respektieren.

#### 3.2 Negativen Auswirkungen auf die Menschen- und/oder Arbeitnehmerrechte

<sup>1</sup> Wir verpflichten uns, in Bereichen, die wir direkt beeinflussen können (direkte Auswirkungen), keine nachteiligen Folgen auf die Menschen- und/oder Arbeitnehmerrechte zu verursachen oder dazu beizutragen. Wir kümmern uns nach bestem Wissen und Gewissen um Auswirkungen, die dennoch vorkommen können, sobald wir substantiierte Kenntnis davon erhalten. Soweit möglich, bemühen wir uns, alles zu unternehmen, um negative Auswirkungen auf die Menschen- und/oder Arbeitnehmerrechte zu ermitteln, zu verhindern oder zu mitigieren, die durch unsere Aktivitäten, Produkte oder Dienstleistungen oder durch unsere Geschäftsbeziehungen verursacht werden (indirekte Auswirkungen).

<sup>2</sup> Wir lassen besondere Vorsicht walten, wenn Menschen- und Arbeitnehmerrechte aufgrund unserer Geschäftstätigkeit ausdrücklich gefährdet sind, wie z. B. im Zusammenhang mit grenzüberschreitender Rekrutierung und interner Migration oder bei Aktivitäten, an denen besonders schutzbedürftige Personen oder Gruppen wie Migranten, Geflüchtete, Frauen, Menschen mit Behinderungen oder junge Arbeitnehmer beteiligt sind.

### 4. Verantwortungsbewusste Einstellungs- und Beschäftigungsprozesse

#### 4.1 Gleichberechtigung, Vielfalt und Integration

<sup>1</sup> Wir glauben an Eigenschaften und Kompetenzen, nicht an Labels, und stellen die vielfältigen und individuellen Kompetenzen unserer Mitarbeiter in den Mittelpunkt.

<sup>2</sup> Wir stehen für eine integrative und vielfältige Kultur sowie ein Umfeld des Respekts und der Chancengleichheit für alle, die mit uns zusammenarbeiten. Ein Umfeld, in dem Menschen mit



## KONZERNRICHTLINIE – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Datum des Inkrafttretens: 01.01.2023

Zuletzt geändert: 11.12.2022

Dokument Nr. GP 09.01 (001)

Ersetzt: Human and Labour Rights  
Guidelines v2017

Seite 5 von 15

Würde und Fairness behandelt, individuelle Unterschiede geschätzt werden und jeder sich wohl dabei fühlt, seine Meinung zu äußern und Ideen einzubringen.

<sup>3</sup> Wir verbieten jegliche Form der Diskriminierung von oder durch Kollegen, Berater, Beschäftigte, Kandidaten oder Personen, die im Namen der Adecco Group Dienstleistungen erbringen, in jedem Moment der Geschäftsbeziehung und Beschäftigung – von der Einstellung über die Vergütung, den Zugang zu Aus- und Weiterbildung und Beförderung bis hin zur Kündigung oder zum Ruhestand. Dies umfasst, ohne darauf beschränkt zu sein, jegliche Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung/LGBTQIA+/Geschlechtsidentität oder des Ausdrucks des Geschlechts, des Familienstands, einer Schwangerschaft, des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Herkunft, der Nationalität, des sozialen oder wirtschaftlichen Hintergrunds, der Kaste, der Religion/Glaubensrichtung, der politischen Meinung, des körperlichen Aussehens, einer (sichtbaren oder unsichtbaren) Behinderung, einer Gewerkschaftsmitgliedschaft oder anderer persönlicher Merkmale, die durch geltende Gesetze geschützt sind, in denen die Adecco Group tätig ist.

<sup>4</sup> Bei der Entscheidung, welche Person in einem Kundenunternehmen eingesetzt wird, beruht diese ausschließlich auf den Qualifikationen und Kompetenzen dieser Person.

<sup>5</sup> Ausnahmen können zulässig sein, wenn die Auswahlkriterien den Zweck verfolgen bestehende Ungerechtigkeiten nach geltendem Recht im jeweiligen Land auszugleichen und/oder mehr Gerechtigkeit der Beschäftigungschancen zu fördern oder die Kriterien sich auf die inhärenten Anforderungen einer Stelle beziehen.

### 4.2 Moderne Sklaverei, einschließlich Zwangs- und Kinderarbeit

<sup>1</sup> Wir sind in all unseren Tätigkeitsfeldern gegen die Verwendung jeglicher Form der modernen Sklaverei, einschließlich Zwangsarbeit, Leibeigenschaft, Schuldknechtschaft, Versklavung und Menschenhandel. Jede Beschäftigung muss freiwillig sein, und die Zustimmung des Arbeitnehmers muss ohne Zwang erfolgen.

<sup>2</sup> Wir untersagen die Beschäftigung von Personen, die das gesetzlich vorgeschriebene Mindestarbeitsalter nicht erreicht haben, und werden Kinderarbeit niemals unterstützen, d. h., Arbeit, die für Kinder gefährlich oder schädlich ist und/oder deren Schulbildung verhindert.

<sup>3</sup> Um dies zu untermauern, haben wir uns zu Folgendem verpflichtet:

- Wir stellen Arbeitssuchenden und Arbeitnehmern weder direkt noch indirekt, ganz oder teilweise, Gebühren und damit zusammenhängende Kosten<sup>1</sup> für Dienstleistungen in

<sup>1</sup> Wie in den allgemeinen Grundsätzen und operativen Leitlinien der ILO für faire Rekrutierung und der Definition von Bewerbungsgebühren und damit verbundenen Kosten definiert - [https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS\\_536755/lang-de/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755/lang-de/index.htm)



## KONZERNRICHTLINIE – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Datum des Inkrafttretens: 01.01.2023

Zuletzt geändert: 11.12.2022

Dokument Nr. GP 09.01 (001)

Ersetzt: Human and Labour Rights  
Guidelines v2017

Seite 6 von 15

unmittelbarem Zusammenhang mit einer befristeten Entsendung oder einer dauerhaften Vermittlung (Arbeitgeberprinzip) in Rechnung, noch verlangen wir von unseren Arbeitnehmern als Bedingung für die Beschäftigung eine Gebühr oder eine andere Sicherheit.

- Wir behalten keine Löhne ein, sondern stellen sicher, dass sie regelmäßig, direkt und pünktlich ausgezahlt werden.
- Wir ziehen keine Ausweise, Pässe oder andere Aufenthaltspapiere oder andere persönliche Gegenstände im Original ein.
- Wir beschränken nicht die Rechte von Kollegen, Beratern oder Mitarbeitern, ihr Arbeitsverhältnis zu beenden (vorbehaltlich angemessener vereinbarter Kündigungsfristen).
- Wir überprüfen das Alter und die Arbeitserlaubnis zum Zeitpunkt der Einstellung.

<sup>4</sup> Die Adecco Group unterstützt staatlich anerkannte Bildungs- und Ausbildungswege für Jugendliche oder duale Lehrkonzepte wie Praktika und kann sich an diesen beteiligen. Für junge Arbeitnehmer unter 18 Jahren stellen wir eine engere Überwachung und Unterstützung sicher und führen je nach der übernommenen Aufgabe eine angemessene Risikobewertung durch.

### 4.3 Sichere und menschenwürdige Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen

<sup>1</sup> Wir beschreiben die Rechte und Pflichten von Kollegen, Beratern und Mitarbeitern im Kundeneinsatz in ihren jeweiligen Verträgen transparent, klar und eindeutig. Wir informieren im Detail über die Arbeitsbedingungen, die Art der zu verrichtenden Arbeit, die Vergütungssätze und -regelungen sowie die Arbeitszeiten.

<sup>2</sup> Wir bemühen uns um eine gerechte, objektive, faire und wettbewerbsfähige Vergütung für Kollegen, Berater sowie Mitarbeiter im Kundeneinsatz unter Berücksichtigung nationaler Gesetze, Tarifverträge und/oder Branchenbenchmarks.

<sup>3</sup> Wir verpflichten uns, sichere und auf gesundheitliche Risiken geprüfte Arbeitsplätze zu schaffen und eine Arbeitsumgebung zu ermöglichen, die allen geltenden Standards entspricht. Hierzu gehört auch, dass diese frei von körperlicher oder sexueller Gewalt sind und bei Maßnahmen für Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden keine Kompromisse zulässig sind. Wir stellen sicher, dass die Arbeitszeiten den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen, Tarifverträgen und/oder geltenden Branchenstandards entsprechen und angemessene Arbeitspausen gewährleistet sind. In den Fällen, in denen wir das Arbeitsumfeld, in dem wir unsere Berater und Mitarbeiter im Kundeneinsatz beschäftigen, nicht direkt kontrollieren, bemühen wir uns, sicherzustellen, dass diese für die jeweilige Aufgabe angemessen ausgebildet sind, über die richtige persönliche Schutzausrüstung verfügen und dass ihr Arbeitsumfeld mindestens den geltenden lokalen Gesundheits- und Sicherheitsanforderungen und Arbeitsnormen entspricht.



## KONZERNRICHTLINIE – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Datum des Inkrafttretens: 01.01.2023

Zuletzt geändert: 11.12.2022

Dokument Nr. GP 09.01 (001)

Ersetzt: Human and Labour Rights Guidelines v2017

Seite 7 von 15

<sup>4</sup> Wir dulden keine Form von Belästigung, Mobbing, Stalking oder Einschüchterung in unserem Arbeitsumfeld.

<sup>5</sup> Wir schützen und behandeln alle personenbezogenen Daten in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen. Weitere Einzelheiten finden Sie in der Datenschutzrichtlinie (GP 01.13/003).

<sup>6</sup> Wir engagieren uns im Rahmen eines breiten Spektrums von Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten für die kontinuierliche Fort- und/oder Weiterbildung unserer Beschäftigten, um ihnen die bestmögliche Beschäftigungsfähigkeit zu ermöglichen.

### 4.4 Rechte auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

<sup>1</sup> Wir sind uns der Bedeutung des sozialen Dialogs für den Schutz der Menschen- und Arbeitnehmerrechte bewusst. Wir respektieren das Recht, einer Gewerkschaft oder einem Arbeitnehmerverband beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen.

<sup>2</sup> Wir überlassen einem Kunden keine Mitarbeiter, um Arbeitnehmer dieses Kunden zu ersetzen, die sich rechtmäßig im Streik befinden.

<sup>3</sup> Wir pflegen einen konstruktiven Dialog mit unseren Kollegen und/oder Vertretern der Arbeitnehmer und engagieren uns bei Bedarf und entsprechend der lokalen Gesetze und Vorschriften im sozialen Dialog mit den Betriebsräten und/oder Gewerkschaften auf lokaler, regionaler und sektoraler Ebene.

## 5. Menschen- und Arbeitnehmerrechte in unserer Wertschöpfungskette

<sup>1</sup> Wir verfügen über eine große und vielfältige erweiterte Wertschöpfungskette. Wir wissen, dass ein Teil unseres Einflusses auf die Gesellschaft sowie die Möglichkeit, positive Auswirkungen auf die Menschenrechte zu erzielen, mit unseren Kunden, Lieferanten und anderen Geschäftspartnern zusammenhängt.

<sup>2</sup> In unseren Geschäftsbeziehungen sorgen wir für eine faire Behandlung aller Kunden, Lieferanten und sonstiger Geschäftspartner. Wir schützen und behandeln ihre Daten verantwortungsvoll und wahren ihre Privatsphäre.

<sup>3</sup> Wir bemühen uns, Geschäftspartner sorgfältig auszuwählen und erwarten von ihnen, dass sie die gleichen Menschen- und Arbeitsrechtsgrundsätze und -standards einhalten wie die Adecco Group selbst. Dazu zählen unser Verhaltenskodex für Geschäftspartner, die Geschäftsakzeptanzstandards, die sich stetig weiterentwickeln, die Einkaufsrichtlinien, das Due-Diligence-System für Dritte, die Compliance-Überprüfung und die Anforderungen an das Onboarding, die wir dort, wo es möglich ist, in unsere vertraglichen Vereinbarungen einbinden. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass



## KONZERNRICHTLINIE – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Datum des Inkrafttretens: 01.01.2023

Zuletzt geändert: 11.12.2022

Dokument Nr. GP 09.01 (001)

Ersetzt: Human and Labour Rights Guidelines v2017

Seite 8 von 15

sie diese Standards auf ihre eigenen Lieferanten und Geschäftspartner ausweiten. Bei der Bewertung von Subunternehmern, die Teile der Lieferkette in der Rekrutierung übernehmen, gehen wir besonders sorgfältig vor.

<sup>4</sup> Wir bemühen uns, unsere Geschäftsbeziehungen regelmäßig zu evaluieren und neu zu bewerten, da neue Informationen hinzukommen können und sich Best Practices entwickeln.

<sup>5</sup> Sollten wir auf Praktiken aufmerksam werden, die mit dieser Konzernrichtlinie, unseren Werten oder dem übergeordneten Nachhaltigkeitskonzept nicht vereinbar sind, werden wir, soweit möglich, zunächst versuchen, unseren Einfluss geltend zu machen und mit unseren Geschäftspartnern zusammenarbeiten, um die Missstände zu beseitigen und die Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte zu gewährleisten. In schwerwiegenden Fällen von Menschenrechtsverletzungen und/oder wenn keine Abhilfe möglich ist, behalten wir uns vor, uns aus dieser Geschäftsbeziehung zurückziehen.

<sup>6</sup> Soweit möglich, arbeiten wir zusammen mit unseren Geschäftspartnern daran, die Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte insgesamt zu fördern und Lösungen zu entwickeln, die dazu beitragen, die Beschäftigung zu erhöhen und den Zugang zu menschenwürdiger Arbeit insbesondere für unterrepräsentierte Gruppen (z. B. Geflüchtete, Menschen mit Behinderungen) zu erleichtern.

### 6. Regelmäßige Risikobewertung, Überwachung und Dialog

<sup>1</sup> Wir bemühen uns, Risiken für Menschen- und Arbeitnehmerrechte regelmäßig zu analysieren und zu bewerten sowie nach besten Kräften eine entsprechende risikobasierte Due Diligence durchzuführen, indem wir die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen auf Menschen- und Arbeitnehmerrechte in unseren Geschäftsaktivitäten bewerten. Die Due-Diligence-Prüfung der Menschenrechte ist sowohl ein integraler Bestandteil des konzernweiten Risikomanagements als auch eine eigenständige Anwendung in Bereichen, die besondere Aufmerksamkeit erfordern, wie z. B. bei der Beauftragung von freien Mitarbeitern oder bei der Aufnahme neuer Lieferanten.

<sup>2</sup> Wir bemühen uns, unsere Leistung regelmäßig zu überwachen, unter anderem durch die Einbeziehung relevanter Elemente in unsere internen Kontrollstandards und entsprechende Prüfungsverfahren.

<sup>3</sup> Wir kommunizieren öffentlich unsere Verpflichtungen, unseren Ansatz und unsere fortlaufenden Bemühungen, die Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte in unsere Unternehmenskultur und in unserem gesamten Geschäft einzubeziehen, vor allem in unserem Jahresbericht und auf der Website der Adecco Group.

<sup>4</sup> Wir stehen in ständigem Dialog mit relevanten Stakeholdern zu diesen wichtigen Themen – entweder direkt oder über einschlägige Branchenverbände wie die World Employment Confederation.



## KONZERNRICHTLINIE – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Datum des Inkrafttretens: 01.01.2023

Zuletzt geändert: 11.12.2022

Dokument Nr. GP 09.01 (001)

Ersetzt: Human and Labour Rights  
Guidelines v2017

Seite 9 von 15

Diese Richtlinie wurde in Absprache mit Kollegen aus allen Teilen der Welt sowie externen Menschenrechtsexperten entwickelt.

### 7. Aufgaben und Pflichten

#### 7.1 Verwaltungsrat der Adecco Group

<sup>1</sup> Der Verwaltungsrat der Adecco Group ist in letzter Instanz für die allgemeine strategische Ausrichtung und die Überwachung der Nachhaltigkeits- und ESG-Prinzipien und -Maßnahmen der Adecco Group verantwortlich, die auch die Menschen- und Arbeitnehmerrechte umfassen. Er hat ihren Ausschüssen einige dieser Aufgaben und Verantwortlichkeiten zugewiesen: Der Governance- und Nominierungsausschuss überwacht die damit verbundene Strategie, Initiativen und Ziele der Adecco Group, überprüft die damit verbundenen Grundsätze und kontrolliert gemeinsam mit dem Audit-Ausschuss regelmäßig die Fortschritte der Adecco Group im Hinblick auf die entsprechenden Ziele sowie die einschlägigen Berichte.

#### 7.2 Executive Committee der Adecco Group

<sup>1</sup> Das Executive Committee der Adecco Group genehmigt und überprüft den Nachhaltigkeits- und ESG-Ansatz der Adecco Group, der sich auch auf die Menschen- und Arbeitnehmerrechte erstreckt. Den Mitgliedern kommt eine entscheidende Rolle zu: Sie tragen dazu bei, dass die Menschen- und Arbeitnehmerrechte in der gesamten Adecco Group geachtet werden und in der Unternehmenskultur und im Tagesgeschäft verankert sind, indem sie für Sichtbarkeit und Unterstützung der Geschäftsführung sorgen.

#### 7.3 Geschäfts- und Funktionsverantwortliche

<sup>1</sup> Geschäfts- und Funktionsverantwortliche innerhalb der Adecco Group sind dafür zuständig, die in dieser Richtlinie und den damit verbundenen Dokumenten festgelegten Verpflichtungen und Grundsätze in Geschäftsentscheidungen und den täglichen Geschäftsbetrieb zu integrieren sowie die Achtung der Menschen- und Arbeitnehmerrechte in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich kontinuierlich zu stärken.

#### 7.4 Alle Kollegen und Berater

<sup>1</sup> Alle Kollegen und Berater sind verpflichtet, sich mit dieser Richtlinie vertraut zu machen und nach deren Einführung den Attestierungsprozess zu durchlaufen. Von ihnen wird erwartet, dass sie bei der Arbeit ein Verhalten annehmen und beibehalten, dass die Menschen- und Arbeitnehmerrechte respektiert. Zudem müssen sie die in dieser Richtlinie festgelegten Grundsätze im Rahmen ihrer Pflichten anwenden.



## KONZERNRICHTLINIE – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Datum des Inkrafttretens: 01.01.2023

Zuletzt geändert: 11.12.2022

Dokument Nr. GP 09.01 (001)

Ersetzt: Human and Labour Rights Guidelines v2017

Seite 10 von 15

<sup>2</sup> Mitarbeiter und Berater müssen an regelmäßigen Schulungen zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten teilnehmen (vergleichbar mit unserer Schulung zum Verhaltenskodex). Die Schulungen können sich je nach Funktion und Berührungspunkten mit relevanten Themen unterscheiden.

### 7.5 Konzernbereich Sustainability & ESG

<sup>1</sup> Diese Richtlinie liegt in der Verantwortung des Konzernbereichs Sustainability & ESG. Er ist zuständig für:

- Die Überwachung der Entwicklung und die regelmäßige Überprüfung dieser Richtlinie.
- Umsetzung dieser Richtlinie und Zusammenarbeit mit Vertretern aus dem gesamten Konzern, um sicherzustellen, dass die relevanten Verpflichtungen und Prinzipien in die Aktivitäten und Prozesse des Konzerns eingebunden werden.
- Ausarbeitung von Verbesserungszielen und Umsetzung von Maßnahmen zur Überwachung des Fortschritts der Adecco Group anhand dieser Ziele, sofern dies angemessen ist, sowie regelmäßige Berichterstattung über die Herangehensweise und die Fortschritte der Adecco Group.
- Sensibilisierung und Aufklärung von Kollegen und Beratern, um eine Unternehmenskultur zu fördern, welche die Menschen- und Arbeitnehmerrechte achtet.
- Sicherstellen, dass diese Richtlinie leicht zugänglich ist und den relevanten Stakeholdern in adäquater Form kommuniziert wird.

## 8. Rechtsweg

<sup>1</sup> Alle Personen, die der Meinung sind, dass ein Verstoß gegen die Richtlinie vorliegt oder wahrscheinlich vorliegt, werden aufgefordert, ihre Beobachtungen unverzüglich über die bestehenden Meldewege<sup>2</sup> zu übermitteln. Bedenken können anonym gemeldet werden. Wir verbieten jede Form von Repressalien, Einschüchterung oder Disziplinarmaßnahmen gegen Personen, die in gutem Glauben ein Fehlverhalten melden oder eine Untersuchung durchführen oder daran teilnehmen, auch wenn letztlich festgestellt wird, dass kein Fehlverhalten vorliegt.

<sup>2</sup> Wir werden alle nachteiligen Auswirkungen auf die Menschen- und/oder Arbeitnehmerrechte, für die wir verantwortlich sind, an denen wir beteiligt sind oder mit denen wir in Verbindung stehen, nach

<sup>2</sup> <https://www.adeccogroup.com/our-group/about-us/reporting-misconduct/>



## KONZERNRICHTLINIE – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Datum des Inkrafttretens: 01.01.2023

Zuletzt geändert: 11.12.2022

Dokument Nr. GP 09.01 (001)

Ersetzt: Human and Labour Rights  
Guidelines v2017

Seite 11 von 15

bestem Wissen und Gewissen angemessen und effektiv beheben oder an deren Behebung mitwirken.

### 9. Verstöße gegen diese Richtlinie

<sup>1</sup> Die Nichteinhaltung der Grundsätze dieser Richtlinie kann zu Disziplinarmaßnahmen führen, die als angemessen erachtet werden, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Verstöße können auch zu zivilrechtlichen oder strafrechtlichen Schritten nach geltendem Recht führen.

<sup>2</sup> Wir können unsere Geschäftsbeziehungen mit anderen Personen oder Organisationen, die mit uns oder in unserem Namen arbeiten, aufkündigen, wenn wir feststellen, dass sie gegen die Grundsätze dieser Richtlinie verstoßen.

### 10. Querverweis auf andere Richtlinien

<sup>1</sup> Diese Richtlinie sollte in Verbindung mit anderen einschlägigen Richtlinien und Dokumenten wie dem Verhaltenskodex der Adecco Group, dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner, der Datenschutzrichtlinie der Adecco Group sowie anderen internationalen und (soweit zutreffend) länderspezifischen Richtlinien, Richtlinien oder anderen Dokumenten gelesen werden, die sich mit Themen – jedoch nicht ausschließlich – wie Beschäftigungsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit, Nichtdiskriminierung oder Verhalten am Arbeitsplatz, moderner Sklaverei, Datensicherheit und Datenschutz, Geschäftsakzeptanz sowie Integrität und Compliance (einschließlich Berichtsverwaltung und Untersuchungen) befassen.

### 11. Rechte Dritter

<sup>1</sup> Diese Richtlinie ist Eigentum der Adecco Group. Sie begründet keine Verpflichtung der Adecco Group gegenüber einer natürlichen oder juristischen Person, einschließlich eines Kunden, Lieferanten, Kollegen, Beraters, Mitarbeiters oder einer Drittpartei unter einer beliebigen Rechtstheorie, einschließlich unerlaubter Handlung, Fahrlässigkeit, Vertrag oder gleichwertiger oder ähnlicher rechtlicher Konzepte irgendwo auf der Welt, und soll auch nicht so ausgelegt werden.

### 12. Fragen

<sup>1</sup> Wenn Sie Fragen zu dieser Richtlinie, ihrer Umsetzung oder zu Menschen- und Arbeitnehmerrechten im Allgemeinen haben, wenden Sie sich bitte an den Konzernbereich Sustainability & ESG unter [sustainability@adecgroup.com](mailto:sustainability@adecgroup.com).

 <p><b>KONZERNRICHTLINIE – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE</b></p>	Datum des Inkrafttretens: 01.01.2023
	Zuletzt geändert: 11.12.2022
	Dokument Nr. GP 09.01 (001)
	Ersetzt: Human and Labour Rights Guidelines v2017
	Seite 12 von 15

### 13. Genehmigung und Änderungen

<sup>1</sup> Der Inhalt dieser Richtlinie wurde am 11.12.2022 durch den CEO der Adecco Group genehmigt. Sie tritt am 1. Januar 2023 in Kraft und ersetzt die „The Adecco Group Human and Labour Rights Guidelines v2017“.

<sup>2</sup> Die Richtlinie kann von der Adecco Group bei Bedarf aktualisiert werden, um Gesetzesänderungen, behördlichen Vorgaben und/oder Best Practices Rechnung zu tragen und um sicherzustellen, dass sie weiterhin anwendbar und zweckgerecht bleibt. Änderungen an dieser Richtlinie werden über die üblichen Kanäle mitgeteilt.



## KONZERNRICHTLINIE – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Datum des Inkrafttretens: 01.01.2023

Zuletzt geändert: 11.12.2022

Dokument Nr. GP 09.01 (001)

Ersetzt: Human and Labour Rights  
Guidelines v2017

Seite 13 von 15

### ANHANG A. Internationale Normen

Bei unseren Bemühungen, alle international anerkannten Menschenrechte zu achten und zu wahren, orientieren wir uns an einigen der wichtigsten maßgeblichen internationalen Normen und Standards auf diesem Gebiet. Dazu gehören:

- Die Internationale Menschenrechtscharta, bestehend aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte und dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Die Kernarbeitsübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), einschließlich der IAO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und der dreiseitigen Grundsatzerklärung der IAO über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik
- Die zehn Prinzipien des UN Global Compact, zu denen wir uns 2003 als branchenweit erstes Unternehmen verpflichtet haben
- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- Die Dhaka-Prinzipien für würdevolle Migration.

Darüber hinaus befolgen wir branchenspezifische Standards wie:

- das IAO-Übereinkommen Nr. 181 über private Arbeitsvermittlungsstellen und die damit verbundene IAO-Empfehlung Nr. 188
- den Verhaltenskodex der World Employment Confederation
- den EU-Leitfaden für Unternehmen und Menschenrechte im Bereich Beschäftigung und Einstellung.



## KONZERNRICHTLINIE – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE

Datum des Inkrafttretens: 01.01.2023

Zuletzt geändert: 11.12.2022

Dokument Nr. GP 09.01 (001)

Ersetzt: Human and Labour Rights  
Guidelines v2017

Seite 14 von 15

### ANHANG B. Liste der potenziellen Risiken für den Menschen

Nach unserem Ermessen sind die folgenden Rechte am wahrscheinlichsten direkt oder indirekt von den Geschäftstätigkeiten eines Unternehmens für Personaldienstleistungen und HR-Beratung wie dem unseren betroffen:

- Recht auf Arbeit und freie Berufswahl
- Recht auf faire und günstige Arbeitsbedingungen im eigenen Betrieb, im Betrieb unseres Kunden und in unserer Lieferkette
- Recht auf Gleichheit, Nichtdiskriminierung und Nichtbelästigung
- Recht auf gleiches Gehalt für gleiche Arbeit; Recht auf eine gerechte und günstige Vergütung, die den Beschäftigten selbst und ihren Familien ein menschenwürdiges Leben garantiert und bei Bedarf durch andere Mittel des Sozialschutzes ergänzt wird
- Recht auf Erholung und Freizeit, einschließlich angemessener Begrenzung der Arbeitszeit und regelmäßiger bezahlter Urlaub
- Recht auf Privatsphäre
- Recht auf Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz
- Verbot sämtlicher Formen moderner Sklaverei, Zwangs-, Schuldknechtschafts- und Leibeigenschaftsarbeit sowie des Menschenhandels
- Beseitigung der illegalen Kinderarbeit
- Vereinigungsfreiheit und Freiheit der Tarifverhandlungen, Recht auf Gewerkschaftsbildung und -beitritt sowie Streikrecht
- Freiheit, sich zu äußern und Beschwerden vorzubringen

Dies schließt nicht aus, dass sich aus unserer Geschäftstätigkeit auch potenzielle oder tatsächliche nachteilige Auswirkungen auf weitere Menschenrechte als die dargestellten ergeben können.

Besondere Aufmerksamkeit mag gewährleistet sein, wenn Schwachstellen bestehen, z. B. im Zusammenhang mit der grenzüberschreitenden Anwerbung von Arbeitskräften oder der internen Migration oder Aktivitäten, an denen Personen oder Gruppen beteiligt sind, die aufgrund ihrer Verletzlichkeit oder Marginalisierung einem größeren Risiko ausgesetzt sind, dass ihre Menschenrechte



## **KONZERNRICHTLINIE – MENSCHEN- UND ARBEITNEHMERRECHTE**

Datum des Inkrafttretens: 01.01.2023

Zuletzt geändert: 11.12.2022

Dokument Nr. GP 09.01 (001)

Ersetzt: Human and Labour Rights  
Guidelines v2017

Seite 15 von 15

verletzt werden könnten, wie Flüchtlinge, Frauen, Menschen mit einer Behinderung oder junge Arbeitnehmer.

\* \* \*