

Politika: Lidská práva

Platné od 1. ledna 2026

Rieter se zavazuje respektovat a podporovat lidská práva a zajistit, aby jeho podnikové činnosti respektovaly důstojnost a práva všech zúčastněných osob.

Tato politika stanovuje závazek společnosti Rieter k zásadám lidských práv v souladu s Deklarací Mezinárodní organizace práce (ILO) o základních principech a právech v práci, jakož i s dalšími mezinárodně uznávanými rámci v oblasti lidských práv, včetně Obecných zásad OSN pro podnikání a lidská práva.

Tato politika se vztahuje na všechny zaměstnance, poskytovatele služeb na pracovišti a agentury práce zapojené do provozu společnosti Rieter po celém světě. Odráží závazek společnosti respektovat a podporovat lidská práva ve všech provozech a v dodavatelském řetězci a zajistit spravedlivé, bezpečné a inkluzivní pracovní prostředí pro všechny.

Politika vymezuje postoj společnosti Rieter k zásadním otázkám lidských práv, jako je svoboda sdružování, kolektivní vyjednávání, nucená práce, dětská práce, diskriminace, bezpečnost na pracovišti a ochrana zranitelných skupin, jako jsou ženy, původní obyvatelé a osoby se zdravotním postižením.

1. Základní pracovní práva

1.1. Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání

V souladu s Úmluvou ILO o základních principech a právech v práci společnost podporuje právo všech zaměstnanců na svobodné sdružování, vstup do odborových organizací a účast na kolektivním vyjednávání bez obav z odvetných opatření, zastrašování nebo obtěžování.

Rieter se zavazuje k tomu, že:

- zajistí, aby všichni pracovníci mohli zakládat a vstupovat do odborových organizací podle svého výběru, pokud je tato organizace legální a splňuje všechny právní požadavky;
- povede kolektivní vyjednávání v dobré víře s řádně uznanými zástupci;
- udrží otevřené komunikační kanály mezi vedením a zástupci pracovníků, aby bylo možné řešit záležitosti týkající se pracoviště, a to spolupracujícím a respektujícím způsobem.

1.2. Nucená nebo povinná práce a obchod s lidmi

Rieter důsledně zakazuje všechny formy nucené nebo povinné práce, včetně obchodování s lidmi a dluhového otroctví. V souladu s Úmluvou ILO o nucené práci společnost zajišťuje, že:

- žádná osoba není nucena pracovat proti své vůli;
- všichni zaměstnanci pracují svobodně a dobrovolně a mají právo ukončit svůj pracovní poměr v souladu se zákonem;
- náborové procesy společnosti Rieter i jejich externí dodavatelé dodržují stejný závazek zabránit jakékoli formě nucené práce.

1.3. Zákaz dětské práce

Společnost je proti všem formám zneužívání dětí a zavazuje se k odstranění dětské práce v souladu s Úmluvou ILO o minimálním věku a o nejhorších formách dětské práce.

Jsou zavedena následující opatření:

- zajištění, že v provozech společnosti Rieter nejsou zaměstnávány žádné děti, a to v souladu s minimálním zákonným věkem pro práci v každé zemi, ve které společnost působí; tento věk nesmí být nižší než 15 let (nebo vyšší, pokud to stanoví vnitrostátní právní předpisy);
- dětská práce je přísně zakázána v Kodexu chování dodavatelů společnosti Rieter. Pokud je u dodavatele zjištěna dětská práce, je vyžadováno nápravné opatření; opakované porušení Kodexu chování dodavatelů společnosti Rieter povede k okamžitému ukončení smlouvy.

1.4. Odstranění diskriminace v zaměstnání a povolání

Rieter se zavazuje podporovat různorodé, spravedlivé a inkluzivní pracovní prostředí. V souladu s Úmluvou ILO o diskriminaci (v zaměstnání a povolání) společnost zajišťuje, že:

- se všemi zaměstnanci je zacházeno spravedlivě a rovně bez ohledu na rasu, pohlaví, náboženství, věk, zdravotní postižení, sexuální orientaci nebo jakýkoli jiný chráněný status;
- rozhodnutí týkající se zaměstnání – včetně náboru, povýšení a odměňování – jsou založena výhradně na zásluhách, kvalifikaci a pracovním výkonu;
- různorodost je podporována a diskriminační praktiky jsou aktivně řešeny a odstraňovány prostřednictvím komplexního školení proti diskriminaci, monitorovacích mechanismů a oznamovacích mechanismů.

1.5. Maximální pracovní doba

Společnost se zavazuje zajistit, aby všichni zaměstnanci pracovali v rozumných mezích stanovených pro pracovní dobu, a to v souladu se zásadami stanovenými Úmluvou Mezinárodní organizace práce (ILO) o pracovní době v průmyslu (č. 1) a dalšími příslušnými standardy.

Politika společnosti Rieter týkající se pracovní doby zahrnuje následující závazky:

- pracovní doba musí být v plném souladu s místními zákony a předpisy, včetně těch, které se týkají běžné pracovní doby, přesčasů a dob odpočinku;
- pracovní doba je stanovena v souladu s platnými právními předpisy a obvyklými standardy v daném odvětví; obecně pracovní týden nepřesahuje 48 hodin a všichni zaměstnanci mají alespoň jeden den volna v průběhu sedmi dnů;
- přesčasy jsou dobrovolné a zpravidla omezené na maximálně 12 hodin týdně; každá taková práce je kompenzována příslušným příplatkem za přesčas, pokud není v rámci flexibilních pracovních uspořádání dohodnuto jinak;
- zaměstnancům je poskytnut alespoň jeden den volna v každém sedmidenním období, aby byl zajištěn čas na odpočinek a regeneraci.

1.6. Přiměřené odměňování

Rieter dodržuje pokyny a doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO) a Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD). Mzdy vyplácené společností Rieter bez výjimky respektují veškeré předpisy týkající se odvětví a zákonných minimálních mezd, včetně zákonných benefitů v příslušné zemi.

Kromě toho se společnost Rieter se svými sociálními partnery dohodla na mzdových strukturách a benefitech, jako je lékařská péče, dotované stravování a doprava. Druh a rozsah benefitů závisí na podmínkách v příslušné zemi.

2. Bezpečné a zdravé pracovní prostředí

Zdraví, bezpečnost a pohoda všech zaměstnanců jsou nejvyšší prioritou. Rieter se zavazuje poskytovat bezpečné a zdravé pracovní prostředí.

To zahrnuje:

- dodržování všech příslušných zákonů a předpisů v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci i interních standardů a uplatňování osvědčených postupů k zajištění bezpečnosti na pracovišti;
- přijímání účinných kroků k identifikaci, minimalizaci a sledování možných rizik a nebezpečí za účelem předcházení nehodám, úrazům a onemocněním;
- zajištění toho, aby všichni zaměstnanci během svého pracovního poměru absolvovali školení v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti a obdrželi pokyny specifické pro svou pracovní pozici;
- podporu kultury EHS (Environment, Health and Safety) s cílem neustále zlepšovat výkonnost v oblasti životního prostředí, zdraví a bezpečnosti ve všech oblastech.

3. Bezpečnostní postupy

Rieter se zavazuje zajistit, aby jakýkoli soukromý bezpečnostní personál zaměstnaný společností nebo najatý na základě smlouvy dodržoval nejvyšší standardy v oblasti lidských práv, a to v souladu s Dobrovolnými zásadami pro bezpečnost a lidská práva.

Společnost uplatňuje následující postupy:

- veškeré soukromé bezpečnostní složky respektují lidská práva zaměstnanců, smluvních partnerů a místních komunit; jsou školeny k výkonu svých povinností v souladu s mezinárodními standardy v oblasti lidských práv;
- jakákoli forma zneužívání, obtěžování nebo nepřiměřeného použití síly bezpečnostním personálem nebude tolerována;
- soukromý bezpečnostní personál je školen řešit konflikty způsobem, který respektuje lidskou důstojnost, se zaměřením na deeskalaci; jeho činnost podléhá dohledu a monitorování s cílem zajistit soulad s lidskoprávními závazky společnosti;
- v případě potřeby budou bezpečnostní pracovníci spolupracovat s místními orgány činnými v trestním řízení, aby bylo zajištěno dodržování standardů v oblasti lidských práv a zabráněno jakýmkoli krokům, které by mohly porušit práva jednotlivců nebo komunit.

4. Ochrana zranitelných skupin

4.1. Ochrana práv žen

Společnost podporuje ochranu a prosazování práv žen na pracovišti v souladu s Úmluvou o odstranění všech forem diskriminace žen (CEDAW).

Závazky společnosti Rieter zahrnují:

- podporu rovnosti žen a mužů a prevenci diskriminace na základě pohlaví při náboru, odměňování, povyšování a pracovních podmínkách;
- zajištění podpůrných systémů, jako je mateřská dovolená, flexibilní pracovní uspořádání a politiky proti obtěžování, které vytvářejí posilující pracovní prostředí pro ženy;
- přijímání proaktivních opatření křešení genderově podmíněného násilí a obtěžování na pracovišti, včetně zajištění bezpečných mechanismů pro podávání hlášení a přísné ochrany proti odvetným opatřením.

4.2. Práva osob se zdravotním postižením

Rieter uznává a prosazuje práva osob se zdravotním postižením v souladu s Úmluvou OSN o právech osob se zdravotním postižením (CRPD).

Tento závazek zahrnuje:

- zajištění rovného přístupu k pracovním příležitostem a podporu inkluzivního pracovního prostředí pro osoby se zdravotním postižením;
- poskytování přiměřených úprav, které umožní plnou účast zaměstnanců se zdravotním postižením na všech pracovních činnostech;
- odstraňování překážek – fyzických, technologických i postoje – za účelem zajištění přístupnosti a rovných příležitostí pro kariérní rozvoj a postup;
- konzultace se zaměstnanci se zdravotním postižením za účelem identifikace jejich potřeb a zajištění toho, aby pracovní politiky a postupy splňovaly standardy přístupnosti a podporovaly inkluzivitu.

5. Začlenění této směrnice

Odpovědnost za dodržování této politiky nesou vrcholový management, oddělení lidských zdrojů a týmy udržitelnosti společnosti. Porušení této politiky lze anonymně nahlásit prostřednictvím linky pro nahlašování ([odkaz](#)).

Společnost zajišťuje, že tato politika v oblasti lidských práv je plně integrována do obchodních operací prostřednictvím:

- pravidelných školení pro zaměstnance, management, poskytovatele služeb na pracovištích a agentury práce s cílem podpořit porozumění této politice a její dodržování;
- provádění pravidelných auditů a hodnocení za účelem identifikace a řešení rizik v oblasti lidských práv v provozu společnosti Rieter a v jejím dodavatelském řetězci;
- spolupráce s nezávislými třetími stranami za účelem hodnocení a zlepšování praktik společnosti v oblasti lidských práv.

Pravidelné zprávy o výkonnosti v oblasti lidských práv budou sdíleny se zúčastněnými stranami a v případech zjištěných porušení nebo rizik budou přijata nápravná opatření. Cílem společnosti je neustále zlepšovat svůj dopad v oblasti lidských práv a zajistit soulad s mezinárodními standardy. Tato politika bude pravidelně přezkoumávána a aktualizována tak, aby odrážela vývoj mezinárodních standardů, legislativních požadavků a očekávání zúčastněných stran.

Winterthur, 4. listopadu 2025

Rieter Holding AG

Roger Baillod
Vice President of the Board of Directors

Thomas Oetterli
CEO Rieter Group