

Policy: Menschenrechte

Gültig ab 1. Januar 2026

Rieter verpflichtet sich zur Achtung und Förderung der Menschenrechte und stellt sicher, dass alle Geschäftsaktivitäten die Würde und Rechte aller betroffenen Personen respektieren.

Diese Policy legt Rieters Engagement für die Prinzipien der Menschenrechte dar, im Einklang mit der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie weiteren international anerkannten Menschenrechtsstandards, einschliesslich der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte.

Diese Policy gilt für alle Mitarbeitenden, vor Ort tätige Dienstleistende sowie von Rieter beauftragte Arbeitsvermittlungsagenturen weltweit. Diese Vorgaben spiegeln das Engagement des Unternehmens wider, Menschenrechte im gesamten Unternehmen und entlang der Lieferkette zu respektieren und zu fördern und eine sichere und inklusive Arbeitsumgebung für alle zu gewährleisten.

Die Policy definiert Rieters Haltung zu wesentlichen Menschenrechtsthemen wie Vereinigungsfreiheit, Kollektivverhandlungen, Zwangsarbeit, Kinderarbeit, Diskriminierung, Arbeitsschutz sowie dem Schutz vulnerabler Personen wie Frauen und Menschen mit Behinderungen.

1. Grundlegende Arbeitsrechte

1.1. Versammlungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen

In Übereinstimmung mit der ILO-Übereinkommen über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit achtet das Unternehmen das Recht aller Mitarbeitenden, sich frei zu organisieren, Gewerkschaften beizutreten und Kollektivverhandlungen zu führen – ohne Angst vor Vergeltung, Einschüchterung oder Belästigung.

Rieter verpflichtet sich:

- Sicherzustellen, dass alle Beschäftigten Gewerkschaften ihrer Wahl gründen und ihnen beitreten können, sofern diese gesetzeskonform sind.
- In gutem Glauben Kollektivverhandlungen mit anerkannten Vertretungen zu führen.
- Offene Kommunikationskanäle zwischen Management und Arbeitnehmervertretungen aufrechtzuerhalten, um Anliegen gemeinsam und respektvoll zu bearbeiten.

1.2. Verbot von Zwangsarbeit und Menschenhandel

Rieter verbietet strikt alle Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschliesslich Menschenhandel und Schuldknechtschaft. Gemäss dem ILO-Übereinkommen über Zwangsarbeit stellt das Unternehmen sicher:

- Keine Person wird gegen ihren Willen zur Arbeit gezwungen.

- Alle Mitarbeitenden arbeiten freiwillig und können ihre Beschäftigung im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben kündigen.
- Rekrutierungsprozesse sowie Lieferanten halten dieselben Grundsätze gegen Zwangsarbeit ein.

1.3. Verbot von Kinderarbeit

Das Unternehmen lehnt jede Form von Ausbeutung von Kindern ab und verpflichtet sich zur Abschaffung von Kinderarbeit gemäss dem ILO-Übereinkommen über das Mindestalter sowie dem ILO-Übereinkommen über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit.

Dazu gehören:

- Sicherstellung, dass keine Kinder beschäftigt werden; das Mindestalter entspricht mindestens den gesetzlichen Vorgaben des jeweiligen Landes, aber grundsätzlich nicht unter 15 Jahren.
- Kinderarbeit ist im Rieter Lieferanten Code of Conduct strikt verboten. Wird bei einem Lieferanten Kinderarbeit identifiziert, ist Abhilfe erforderlich; wiederholte Verstösse führen zur sofortigen Vertragsbeendigung.

1.4. Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf

Rieter verpflichtet sich zu einem diversen, fairen und inklusiven Arbeitsumfeld. In Übereinstimmung mit dem ILO-Diskriminierungsübereinkommen stellt das Unternehmen sicher:

- Alle Mitarbeitenden werden fair behandelt – unabhängig von Rasse, Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung oder anderen geschützten Merkmalen.
- Personalentscheidungen basieren ausschliesslich auf Qualifikation, Leistung und Eignung.
- Diversität wird gefördert, und diskriminierende Praktiken werden aktiv reduziert – u. a. durch Trainings, Monitoring und Meldewege.

1.5. Maximale Arbeitszeiten

Rieter verpflichtet sich, dass alle Mitarbeitenden innerhalb angemessener Arbeitszeitgrenzen arbeiten, im Einklang mit dem ILO-Übereinkommen Nr. 1 zu Arbeitszeiten sowie anderen einschlägigen Standards.

Dazu gehört:

- Einhaltung aller lokalen gesetzlichen Vorgaben zu Regelarbeitszeit, Überstunden und Ruhezeiten.
- In der Regel beträgt die Arbeitswoche maximal 48 Stunden, mit mindestens einem freien Tag in einem Zeitraum von sieben Tagen.
- Überstunden erfolgen freiwillig und sind grundsätzlich auf 12 Stunden pro Woche begrenzt und werden gemäss den gesetzlichen oder vertraglichen Regelungen vergütet.
- Mitarbeitende erhalten mindestens einen freien Tag pro Sieben-Tage-Periode.

1.6. Angemessene Vergütung

Rieter folgt den Leitlinien der ILO und der OECD. Die gezahlten Löhne entsprechen ohne Ausnahme allen gesetzlichen und branchenüblichen Mindestlöhnen sowie gesetzlichen Sozialleistungen im jeweiligen Produktionsland.

Zusätzlich bestehen mit Sozialpartnern vereinbarte Strukturen für Löhne und Zusatzleistungen (z. B. medizinische Unterstützung, subventionierte Mahlzeiten und Transport). Art und Umfang der Leistungen richten sich nach den lokalen Gegebenheiten.

2. Sichere und gesunde Arbeitsumgebung

Die Gesundheit, Sicherheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden haben höchste Priorität.

Rieter verpflichtet sich:

- Einhaltung aller relevanten Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften sowie Umsetzung bewährter Praktiken.
- Identifikation, Minderung und Überwachung potenzieller Risiken zur Vermeidung von Unfällen, Verletzungen und Erkrankungen.
- Bereitstellung von Sicherheits- und Gesundheitsschutzschulungen für alle Mitarbeitenden. Förderung einer EHS/EHS-Kultur zur kontinuierlichen Verbesserung der Sicherheits- und Umweltleistung.

3. Sicherheitspraktiken

Falls private Sicherheitskräfte eingesetzt werden, müssen sie höchste Menschenrechtsstandards befolgen, im Einklang mit den „Voluntary Principles on Security and Human Rights“.

Rieter stellt sicher:

- Sicherheitskräfte respektieren die Menschenrechte von Mitarbeitenden, Auftragnehmenden und lokalen Gemeinschaften. Sie sind darauf geschult, ihre Aufgaben gemäss internationalen Menschenrechtsstandards auszuführen.
- Jegliche Form von Missbrauch, Belästigung oder übermässiger Gewaltanwendung ist untersagt und wird nicht toleriert.
- Sicherheitskräfte werden in Deeskalation geschult und unterliegen strenger Überwachung.
- Kooperation mit lokalen Behörden erfolgt unter Wahrung von Menschenrechten.

4. Massnahmen zum Schutz vulnerabler Personengruppen

4.1. Schutz der Rechte von Frauen

Das Unternehmen unterstützt den Schutz und die Förderung der Rechte von Frauen am Arbeitsplatz im Einklang mit dem Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW).

Auf Grundlage des CEDAW-Übereinkommens verpflichtet sich Rieter zu den folgenden Grundsätzen und Massnahmen:

- Förderung der Gleichstellung und Verhinderung geschlechtsbezogener Diskriminierung.
- Bereitstellung unterstützender Systeme wie Mutterschaftsurlaub, flexible Arbeitsmodelle und Anti-Belästigungs-Richtlinien.
- Massnahmen gegen geschlechtsbasierte Gewalt inklusive sicherer Meldewege und Schutz vor Repressalien.

4.2. Rechte von Menschen mit Behinderungen

Rieter erkennt die Rechte von Menschen mit Behinderungen an und schützt sie im Einklang mit der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD).

Im Einklang mit der UN-Behindertenrechtskonvention (CRPD) verpflichtet sich Rieter:

- Chancengleichheit im Zugang zu Beschäftigung.
- Bereitstellung angemessener Vorkehrungen für eine vollständige Arbeitsintegration.

- Beseitigung physischer, technologischer und sozialer Barrieren, um Zugänglichkeit sowie gleichberechtigte Chancen für berufliche Entwicklung zu gewährleisten.
- Konsultation betroffener Mitarbeitender zur Sicherstellung barrierefreier Prozesse und Umgebungen.

5. Integration of This Policy

Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Policy liegt bei der Geschäftsleitung, HR und dem Nachhaltigkeits-Team. Verstösse können anonym über die Integrity Line ([link](#)) von Rieter gemeldet werden.

Das Unternehmen stellt sicher, dass diese Policy über Menschenrechte vollständig in die Geschäftsabläufe integriert wird, indem es:

- Regelmässige Schulungen zu Menschenrechten für Mitarbeitende, Management, Dienstleistende und Arbeitsagenturen anbietet.
- Regelmässige Audits und Assessments zu menschenrechtlichen Risiken im Unternehmen und in der Lieferkette durchführt.
- Mit unabhängigen Organisationen zur Verbesserung der Menschenrechtspraktiken zusammenarbeitet.

Rieter informiert seine Stakeholder regelmässig über den aktuellen Stand im Bereich Menschenrechte und leitet Massnahmen ein, sobald Risiken oder Verstösse erkennbar sind. Ziel des Unternehmens ist es, die Auswirkungen auf die Menschenrechte kontinuierlich zu verbessern und internationale Standards einzuhalten. Diese Policy wird fortlaufend überprüft und bei Bedarf aktualisiert, um neuen internationalen Vorgaben, gesetzlichen Entwicklungen und Stakeholder-Erwartungen Rechnung zu tragen.

Winterthur, 1. Mai 2024

Rieter Holding AG

Roger Baillod
Vizepräsident des Verwaltungsrats

Thomas Oetterli
CEO Rieter Gruppe